

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Malvina De Quadros De Oliveira
Michelly Mastrangelo
Stephane Evellyn Souza Santos

ABSENTEÍSMO DOCENTE

Fernandópolis
2025

Malvina De Quadros De Oliveira
Michelly Mastrangelo
Stephane Evellyn Souza Santos

ABSENTEÍSMO DOCENTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Recursos Humanos no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Prof. Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Alexandre Rodrigues Cajuela.

Malvina De Quadros De Oliveira
Michelly Mastrangelo
Stephane Evellyn Souza Santos

ABSENTEÍSMO DOCENTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Recursos Humanos no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Prof. Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Alexandre Rodrigues Cajuela.

Examinadores:

Elaine Cristina Siqueira

Leandro Land

João Donizeti Pascui Junior

Fernandópolis
2025

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, que sempre acreditaram em mim e me apoiaram em todos os momentos e ao meu grupo que apesar das dificuldades enfrentadas ao longo do caminho, manteve-se unido e perseverante, mostrando que juntos somos mais fortes.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar força e perseverança. Ao meu orientador, Prof. Alexandre Rodrigues Cajuela, pela paciência e dedicação durante todo o processo, a minha família e a todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

EPÍGRAFE

“A saúde não é tudo, mas sem ela tudo é nada. O maior erro que um homem pode cometer é sacrificar a sua saúde a qualquer outra vantagem.”

(Arthur Schopenhauer)

ABSENTEÍSMO DOCENTE

Malvina De Quadros De Oliveira
Michelly Mastrangelo
Stephane Evellyn Souza Santos

RESUMO: Este estudo analisa e compara as taxas de absenteísmo docente nas redes pública e privada de ensino fundamental, buscando compreender suas causas e a atuação da gestão escolar diante desse fenômeno. Com uma abordagem quantitativa e qualitativa, foram aplicados questionários a 63 professores e 14 gestores na região de Fernandópolis/SP. Os resultados indicam que o absenteísmo não é um problema generalizado, mas ocorre de forma pontual, frequentemente relacionado a fatores pessoais e familiares, como problemas de saúde física e mental e obrigações domésticas; embora questões estruturais e insatisfação com o ambiente escolar tenham sido mencionadas com menor frequência, esses fatores ainda representam desafios significativos para a gestão de recursos humanos, especialmente na rede estadual de ensino, cuja centralização dificulta a formulação e implementação de políticas mais eficazes. Tanto professores quanto gestores destacam a valorização profissional, o equilíbrio da carga de trabalho e o suporte emocional como aspectos essenciais para a prevenção de ausências, sendo fundamental a integração do setor de Recursos Humanos (RH) com a gestão escolar para coletar dados confiáveis, apoiar na tomada de decisões, identificar causas específicas das ausências e propor ações personalizadas, como programas de promoção da saúde e capacitação contínua. Contudo, muitas instituições ainda carecem de políticas estruturadas para monitorar as ausências, apresentando lacunas nas medidas voltadas ao bem-estar dos docentes. A importância deste tema se justifica pela necessidade de entender os desafios enfrentados pelos profissionais da educação e os impactos negativos das ausências no cotidiano escolar, com a expectativa de que os achados deste estudo subsidiem práticas de gestão mais sensíveis, preventivas e eficazes nas redes públicas e privadas, contribuindo para a permanência e valorização dos docentes.

Palavras-chave: Absenteísmo docente. Redes públicas e privadas. Gestão escolar. Causas e consequências. Valorização profissional. Recursos Humanos.

ABSTRACT: This study analyzes and compares the rates of teaching absenteeism in public and private elementary and middle schools seeking to understand its causes and the school management acting in the face of this phenomenon. Using a quantitative and qualitative approach, questionnaires to 63 teachers and 14 managers of Fernandópolis SP were applied. The output points out that the absenteeism is not a general issue, but a specific one, being predominantly related to personal and familiar factors, such as household needs and physical and mental health matters; although structural issues and dissatisfaction with the learning environment have been less frequently cited. These factors still represent relevant challenges for Human

Resources Management, especially for the state education system, whose centralization makes design and implementation of more effective policies more difficult. Both teachers and school managers have pointed out the importance of professional valorization, the balance of workload and emotional support as key elements if we want to prevent absences, being the integration of Human Resources Management with the school management fundamental, in order to collect reliable data, support in decision-take actions, identify specific causes and offer custom-made solutions concerning absenteeism, such as programs of health promotion and ongoing qualification. However, a great number of institutions still lack structured policies in order to monitor and confront the absenteeism, presenting gaps in the actions directed to the teachers' well-being. The relevance of this issue is justified by the need of understanding the challenges faced by the education professionals and the negative consequences of the absences in school life, hoping that, with the findings of this study, more effective, preventive and humane management practices could be subsidized in public and private schools, contributing to the teachers' stay and valorization.

Key words: teaching absenteeism. Public and private schools. School management. Causes and consequences. Professional valorization. Human resources management.

1. INTRODUÇÃO

O absenteísmo, de forma geral, refere-se à ausência de um colaborador em seu local de trabalho. Ele pode ser entendido como a soma dos períodos em que um profissional se ausenta, seja por atrasos, faltas justificadas ou outros motivos intervenientes. Esse fenômeno representa um grande desafio para as organizações, pois a presença constante dos colaboradores é essencial para a continuidade e qualidade dos processos. A ausência de um profissional pode gerar interrupções nas tarefas planejadas, sobrecarregar outros membros da equipe e causar desmotivação no ambiente de trabalho (Chiavenato, 2002).

No contexto educacional, o absenteísmo docente é uma questão particularmente preocupante (Neves, 2024). A ausência de professores em instituições públicas e privadas do ensino fundamental I e II afeta diretamente o processo de ensino-aprendizagem, comprometendo não apenas o desempenho escolar dos alunos, mas também a percepção social sobre a valorização das atividades docentes. Segundo Pereira e Pereira (2024), "o absenteísmo não é causado apenas por motivos pessoais; ele é multifatorial e muitas vezes está relacionado à falta de condições adequadas oferecidas pelas instituições."

Além disso, Chiavenato (2014, p. 373) destaca que "a organização viável é aquela que não somente consegue captar e aplicar adequadamente as competências dos talentos, como também mantê-los satisfeitos e engajados em longo prazo na organização". Essa perspectiva reforça a importância de compreender as causas do absenteísmo para planejar estratégias eficazes que minimizem suas consequências. Assim, investigar as razões mais frequentes para a ausência de professores torna-se essencial para propor soluções que contribuam para a redução desse problema nas instituições educacionais.

Diante desse cenário, este estudo busca compreender os principais fatores que levam ao absenteísmo docente em instituições públicas e privadas, analisando suas causas e consequências predominantes. Por meio de entrevistas com educadores e pesquisas acadêmicas, pretende-se consolidar um trabalho fundamentado que forneça subsídios para a tomada de decisões estratégicas no enfrentamento desse desafio.

1.1. Problema de Pesquisa

Com base no contexto apresentado, surge o seguinte problema norteador: Quais fatores explicam as taxas de absenteísmo docente entre as redes públicas e privadas de ensino fundamental e que estratégias podem reduzir esse problema? Essa questão guia o estudo ao buscar compreender os fatores que contribuem para as ausências dos professores e suas implicações no ambiente escolar.

1.2. Objetivos

O objetivo geral deste estudo é comparar as taxas de absenteísmo no ensino fundamental I e II em instituições públicas e privadas, verificando se há diferenças significativas nas causas e consequências do fenômeno e identificando os fatores predominantes. Com o intuito de alcançar o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) pesquisar as consequências do absenteísmo docente nas escolas;
- b) investigar as estratégias adotadas pelas escolas para reduzir o absenteísmo docente;

- c) compreender os motivos do absenteísmo relacionando-os às atividades docentes.

1.3. Justificativa

A escolha deste tema justifica-se pela necessidade de compreender os principais fatores que levam ao absenteísmo no âmbito docente em instituições públicas e privadas. A análise das causas e consequências predominantes desse fenômeno é essencial para identificar desafios enfrentados pelos professores no exercício de suas funções e propor estratégias eficazes para mitigar esse problema.

O absenteísmo docente impacta negativamente tanto o desempenho individual quanto coletivo nas escolas, afetando o processo de ensino-aprendizagem e o clima organizacional (Almeida, 2017). Além disso, compreender as razões subjacentes às ausências pode contribuir para a formulação de políticas institucionais voltadas à valorização do professorado, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo.

Ao investigar esse tema, espera-se ampliar o repertório teórico sobre o assunto e fornecer informações relevantes para gestores escolares, pesquisadores da área educacional e demais interessados na melhoria da qualidade do ensino.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. A Gestão de Recursos Humanos no Setor Educacional

É amplamente reconhecido que o mundo está passando por transformações a uma velocidade impressionante, com uma intensidade e volume crescentes. Embora as mudanças sempre tenham feito parte da história humana, elas nunca ocorreram com a mesma rapidez, profundidade e impacto que observamos atualmente. Diversos fatores estão contribuindo para esse fenômeno, incluindo mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas. Esses fatores atuam de forma interconectada e sistêmica, criando um campo dinâmico de forças que gera resultados inesperados e provoca transformações, gerando imprevisibilidade e incerteza para as organizações (Chiavenato, 2014).

As pessoas representam o principal ativo de uma organização, o que torna essencial que as empresas se tornem mais conscientes e atentas às necessidades

de seus colaboradores. Organizações bem-sucedidas têm reconhecido que o crescimento, a prosperidade e a continuidade dependem da capacidade de otimizar o retorno sobre os investimentos feitos em seus funcionários. Esses colaboradores, dependendo da forma como são tratados, podem tanto potencializar as forças quanto acentuar as fraquezas da organização. Assim, eles podem ser a principal fonte de sucesso ou, em contrapartida, gerar desafios e problemas significativos para a organização (Chiavenato, 2014).

Chiavenato (2003) conceitua a área de Recursos Humanos como um campo interdisciplinar, que abrange uma ampla gama de conhecimentos provenientes de diferentes áreas do saber, dada sua constante interação com o ser humano no ambiente organizacional.

Nesse contexto, a gestão de Recursos Humanos desempenha um papel estratégico dentro das organizações, atuando como um elo entre a empresa e seus colaboradores. Sua função vai além da administração de pessoal, englobando ações que visam promover o desenvolvimento dos profissionais, evidenciando os benefícios e as oportunidades oferecidas pela organização (Chiavenato, 2014).

Além disso, o setor de Recursos Humanos também assume a responsabilidade de monitorar o desempenho dos funcionários, identificando talentos que se destacam e aqueles que necessitam de suporte ou capacitação para aprimorar suas competências. Dessa forma, contribui diretamente para o crescimento sustentável da empresa e para a construção de um ambiente corporativo mais produtivo e motivador (Chiavenato, 2014).

Nessa perspectiva, a inadequada gestão dos recursos humanos nas redes públicas de ensino é um desafio significativo. A responsabilidade pela administração do quadro de pessoal é centralizada nos governos nacionais ou estaduais, que são responsáveis por milhares de servidores. Essa centralização, por sua vez, torna-se um obstáculo para a fiscalização eficaz da frequência e do desempenho dos profissionais da educação, dificultando a implementação de políticas de controle mais eficientes (Chaudury et al., 2006).

2.2. Conceito de Absenteísmo

A palavra "absenteísmo" tem origem no latim "*absens*", que significa "estar fora, estar afastado, ausente". No entanto, o termo "absenteísmo" chegou ao português por

meio do francês *absentéisme*, que adaptou a palavra latina para o uso moderno, especialmente no contexto laboral e educacional.

O absenteísmo é um termo utilizado na literatura para indicar o não comparecimento inesperado ou predeterminado ao trabalho. Segundo Souza (2007), o termo tem origem francesa, significando "pessoa que falta ao trabalho" ou "ausência no serviço", por inúmeros motivos, propositais ou alheios à vontade do trabalhador. Nos dicionários de Língua Portuguesa, a palavra é frequentemente definida como "estar fora" ou "estar ausente", refletindo bem o significado dessa prática no ambiente de trabalho (Robert Half, 2023).

A definição de absenteísmo no trabalho compreende atos de faltar, atrasar ou deixar antecipadamente o posto de trabalho com frequência excessiva. Esse fenômeno pode ter várias causas, incluindo questões familiares, de saúde ou motivos psicológicos e emocionais que afetam o colaborador (Robert Half, 2023). O absenteísmo pode ser ocasionado por diversos fatores: doenças, direitos legais, acidentes e fatores sociais e culturais (Flores et al., 2016). Os fatores associados à saúde do profissional têm sido investigados no campo organizacional e empresarial, pois constituem um problema importante e ocasionam várias ausências ao posto de trabalho (Spósito e Gimenes, 2014; Andrade et al., 2017).

O absenteísmo sempre interfere na dinâmica de trabalho da empresa, pois as equipes precisam operar com menos membros e as etapas de criação e produção sofrem alterações de última hora, aumentando o risco de surgirem entraves e problemas no processo (Robert Half, 2023). Portanto, é interessante que as empresas busquem reduzir ao máximo a frequência de faltas e atrasos dos colaboradores, evitando que o negócio seja diretamente afetado ou que haja impacto na vida financeira da operação (Robert Half, 2023).

No setor educacional, o absenteísmo configura uma situação que implica doenças decorrentes do trabalho e custos econômicos e sociais importantes, afetando a saúde dos docentes e os prejuízos à aprendizagem dos estudantes (Chen, 2016; Soares e Silva, 2002). Estudos apontam que o absenteísmo está intimamente ligado a condições precárias de trabalho e fatores estressores que resultam em adoecimento (Spósito e Gimenes, 2014; Altoé, 2010). O objetivo das pesquisas é compreender melhor as razões das faltas ao trabalho para subsidiar estratégias de proteção e promoção de saúde do docente e melhorar o aproveitamento escolar.

Existem múltiplos fatores que favorecem o absenteísmo nas instituições empregadoras, sendo os principais relacionados às condições de trabalho, carga horária excessiva, falta de motivação, problemas pessoais, conflitos interpessoais, falta de suporte e estilo de gestão (Rolloff et al., 2021). Esses fatores podem gerar consequências negativas, como mal-estar ocupacional, estresse, síndrome de burnout, insatisfação e esgotamento, além de levar ao desejo de abandonar a profissão e ao absenteísmo laboral (Siqueira, 2013).

De acordo com Chiavenato (2010), o absenteísmo pode ser entendido como a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes da função de trabalho, seja por faltas, atrasos ou motivos intervenientes. Ele destaca que o índice de absenteísmo reflete o percentual de tempo não trabalhado em relação ao volume esperado, gerando prejuízos financeiros e operacionais para as organizações. Penatti (2006) aponta que o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de situações indesejáveis. Dejours (1992) explica que, quando os trabalhadores atingem seu limite físico ou mental, podem recorrer ao absenteísmo como uma forma de lidar com o desgaste psicológico.

O absenteísmo é um problema multifacetado, advindo de problemas com transporte, locomoção urbana, manifestações, problemas financeiros, doenças físicas ou psíquicas, patologia profissional, resistência diante das demandas de trabalho, problemas familiares, problemas de saúde dos dependentes, satisfação e motivação dos trabalhadores (Malta, 2014). As práticas de Recursos Humanos desempenham um papel crucial na gestão e prevenção do absenteísmo, desenvolvendo estratégias eficazes para melhorar o ambiente de trabalho e promover o bem-estar dos colaboradores (França, 2011; Malta et al., 2023).

2.3. Absenteísmo no Contexto Educacional

2.3.1. Efeitos no processo de ensino-aprendizagem

O absenteísmo na educação, por sua vez, configura uma situação que implica, de um lado, doenças decorrentes do trabalho e, de outro, custos econômicos e sociais importantes, quando se pensa na saúde dos docentes e nos prejuízos à aprendizagem dos estudantes da educação básica. Encontrou-se, na literatura, um grupo de estudos

que apontou o absenteísmo como um fenômeno intimamente ligado às condições precárias de trabalho, bem como à presença de fatores estressores que resultam em adoecimento. De maneira geral, o objetivo das pesquisas é o de compreender melhor as razões das faltas ao trabalho, para que seja possível subsidiar estratégias de proteção e promoção de saúde do docente e, concomitantemente, melhorar o aproveitamento escolar (Chen, 2016; Soares e Silva, 2002; Spósito e Gimenes, 2014; Altoé, 2010).

A ausência dos professores afeta diretamente o funcionamento das escolas e o aprendizado dos alunos. Parte do tempo em que o professor deveria estar produzindo com seus alunos é utilizada para reorganizar a classe ou adaptar um substituto, o que impacta na redução do tempo produtivo das aulas (Capitan, 1980). A interrupção continua aumenta a dificuldade dos alunos em estabelecer vínculos afetivos e de confiança com professores substitutos (Assunção e Oliveira, 2009).

Mas as lacunas no aprendizado podem ser ainda maiores quando a rotina pedagógica é interrompida pela falta de um substituto, pois os alunos são frequentemente direcionados para atividades recreativas ou esportivas e mesmo essas práticas sendo soluções temporárias, elas comprometem a rotina pedagógica e o aprendizado (Malta, 2019).

Além disso, percepções negativas sobre o compromisso do professor ausente podem desmotivar os alunos. Isso afeta diretamente a credibilidade do docente perante os estudantes e dificulta a realização de projetos coletivos ou atividades pedagógicas importantes (Malta, 2019).

2.3.2. Relação entre absenteísmo e desempenho escolar dos alunos

A relação entre o absenteísmo e o desempenho escolar dos alunos configura-se como um ciclo contínuo e interdependente, em que um fator influencia diretamente o outro. Quando o docente se ausenta com frequência, o processo de ensino-aprendizagem é interrompido, o que compromete o progresso acadêmico dos alunos e afeta negativamente seu desempenho escolar (Miller, Murnane e Willett 2008; Clofelter, Ladd e Vigdor 2009). Com a queda no rendimento, surge a frustração e a desmotivação, o que, por sua vez, leva o aluno ao desinteresse, podendo, em muitos casos, culminar até mesmo no abandono escolar e na evasão (Rodgers, 2001; Romer, 1993).

Estudos demonstram que, a cada dez dias de ausência do professor, há uma redução de 3% a 5% no desempenho acadêmico dos alunos (Clotfelter et al., 2009; Tavares et al., 2009). O vínculo entre o docente e seus alunos, que se estabelece ao longo do tempo, é abalado pela ausência do professor, o que acarreta dificuldades tanto para o docente substituto quanto para o próprio aluno, prejudicando o engajamento e a motivação de ambos.

A relação entre a falta do professor e o aprendizado parece ser mais forte entre alunos mais novos e estudantes com menor renda e maior defasagem escolar (Pitkof, 1993; Rassmussen, 2000).

Esses impactos são evidentes, por exemplo, nos exames de proficiência, nos quais a frequência de ausências afeta negativamente os resultados, especialmente entre os alunos mais vulneráveis (Miller et al., 2008). Um ambiente mais estável minimiza os impactos, quebra o ciclo pernicioso e desenvolve aprendizagem eficaz.

2.3.3. Percepção social sobre a valorização docente e suas implicações

A profissão docente é frequentemente associada a características como dedicação e abnegação, muitas vezes descrita como uma vocação. No entanto, essa visão simplista sugere que qualquer pessoa pode ser professora desde que tenha paciência e um "dom" para ensinar, o que influencia a forma como a sociedade percebe e valoriza os professores (Maia e Lima, 2020).

Na realidade, ser um docente vai além disso. Requer formação acadêmica sólida, conhecimento técnico e pedagógico, além de um compromisso com o desenvolvimento contínuo. Além disso, é fundamental desenvolver habilidades como comunicação eficaz, liderança, flexibilidade, empatia, paciência, criatividade e capacidade de se adaptar às mudanças constantes que ocorrem no ambiente educacional (Silva, 2021; Blog Portal Pos, 2021).

Sua competência envolve diversos fatores complexos e por isso merece ser valorizado e reconhecido. Aspecto esse fundamental para reduzir o absenteísmo docente e melhorar a qualidade da educação. A remuneração é uma das inúmeras formas de afirmar esse reconhecimento, no entanto, o piso salarial dos professores do ensino fundamental no Brasil é o mais baixo entre os 40 países listados em relatório da Organização para a Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2021).

No Brasil, as percepções sobre essa valorização variam conforme fatores regionais e socioeconômicos. A sociedade brasileira atribui uma nota média de 6,7 à valorização docente em uma escala de 0 a 10 (Cenpec, 2023). Apenas cerca de 26% da população considera que os professores são devidamente valorizados. Entre os docentes, essa taxa é de apenas 20% (Exame, 2023).

Em regiões como Nordeste e Norte/Centro-Oeste – onde as condições socioeconômicas são mais precárias – os professores são frequentemente vistos como figuras exemplares nas comunidades locais. Já no Sul e Sudeste – regiões mais desenvolvidas – há maior exposição às dificuldades enfrentadas pelos docentes (Cenpec, 2023).

Novaes (2010) afirma que o número de aulas não ministradas na Educação Básica vem crescendo de forma assustadora, particularmente no Ensino Fundamental. Isso se dá devido ao processo de alfabetização e o desenvolvimento das habilidades básicas dos alunos, o que exige do docente uma aproximação maior com os discentes e seus familiares. As atividades manuais e o contato físico tornam-se mais necessários, deixando-os mais suscetíveis a infecções. Nesse processo, ocorre um desgaste profissional (Gomes, 2002; Nechas, 1989; Van Dick e Wagner, 2001).

A desvalorização acontece quando esse esforço não é reconhecido socialmente e economicamente; a educação é frequentemente vista como um custo em vez de um investimento. As implicações são a consequência da desvalorização, que desencadeia impactos na qualidade educacional, a falta de formação de cidadãos críticos e éticos, o abandono da carreira docente e ainda a falta de estímulo para jovens talentos ingressarem na carreira docente, contribuindo para o déficit na educação (Masson, 2016).

O absentismo docente reflete desafios estruturais relacionados à valorização profissional dos educadores. Para enfrentar esse problema, é necessário investir na melhoria das condições de trabalho dos professores e implementar políticas educacionais eficazes que garantam continuidade no ensino mesmo diante das ausências inevitáveis (Silva et al., 2013).

Segundo Dutra (2001), o indivíduo deve ser valorizado, pois ele é o elemento central para o sucesso organizacional, destacando-se como agente transformador e essencial para a criação de valor agregado na empresa.

2.3.4. Especificidades e Classificação do absenteísmo docente

A gestão das redes públicas de ensino é centralizada e a administração pública é responsável por milhares de profissionais, o que dificulta o monitoramento do absenteísmo, as evidências são mistas e alguns autores sugerem que a efetividade das ações depende de fatores institucionais e políticos. Isso mostra a importância de se estudar as particularidades de cada sistema educacional para definir mecanismos de incentivo ao absenteísmo (Tavares e Honda, 2009).

O estudo das especificidades é essencial para identificar, categorizar e analisar os diferentes tipos de ausências, que, segundo Flores et al. (2016), podem ser classificadas por tipo de justificativa, como faltas médicas, abonadas, justificadas e injustificadas. Além disso, o mesmo autor aponta a possibilidade de classificação por natureza, distinguindo ausências discricionárias – não obrigatórias e motivadas por razões pessoais – e não discricionárias, que independem da escolha do professor e ocorrem por necessidade, como licença maternidade ou acidente de trabalho. Outra forma de categorização é por duração, considerando nenhuma ausência, um afastamento ou reincidência (dois ou mais afastamentos). Por fim, a análise pode ser feita com base em fatores associados, como características do professor (idade, formação, vínculo empregatício) e aspectos do ambiente escolar (perfil dos alunos, clima institucional e gestão).

Para Tavares e Honda (2021), a identificação das características predominantes depende da forma de classificação adotada e das informações coletadas, podendo incluir aspectos demográficos e ocupacionais (sexo, idade, tempo de atuação e jornada de trabalho), causas estruturais relacionadas às condições de trabalho (sobrecarga, ambiente físico e relacionamento interpessoal), influência de políticas públicas (faltas abonadas e falta de substitutos), questões de saúde e adoecimento (transtornos mentais e doenças físicas), fatores desencadeadores (acúmulo de cargo e licença médica prolongada) e impactos organizacionais, como descontinuidade pedagógica, custo econômico e desestabilização do clima escolar.

A classificação dessas especificidades mostra como as ausências podem ser categorizadas de maneira a entender melhor seus impactos e tratar cada situação com a abordagem mais adequada, seja ela relacionada à gestão de recursos humanos, ao ajuste de condições de trabalho ou ao apoio aos colaboradores.

Esse estudo será a maneira de identificar com precisão quais as situações que levam as tantas ausências e de que forma as tratar de maneira diferenciada e entender seu impacto no desempenho da organização.

2.4. Causas do Absenteísmo Docente

O absenteísmo docente ocorre quando o professor se ausenta e deixa de realizar alguma de suas diversas atividades, como ministrar aulas, participar de reuniões pedagógicas e cumprir outras responsabilidades, sejam elas curriculares ou extracurriculares. Essas ausências podem ser motivadas por fatores pessoais, profissionais ou organizacionais, refletindo a complexidade desse fenômeno no contexto educacional (Delchiaro 2009, p. 32).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece a centralidade do professor na sociedade e destaca a necessidade de condições adequadas de trabalho para garantir um ensino eficaz (OIT, 1984). Entretanto, o cotidiano da docência impõe desafios significativos, exigindo grande empenho físico, cognitivo e emocional, o que pode resultar em sobrecarga e afastamentos frequentes (Nechas, 1989; Rosenberg et al., 1999; Van Dick e Wagner, 2001; Gasparini et al., 2005). Além de ensinar, o professor também assume responsabilidades administrativas, participa da gestão e do planejamento escolar e muitas vezes interage com as famílias e a comunidade, ampliando ainda mais sua carga de trabalho (Gasparini; Barreto; Assunção, 2005).

O absenteísmo docente manifesta-se de diferentes formas, influenciado por fatores sociais, culturais e organizacionais. Entre as principais causas estão:

- a) problemas de saúde: Professores estão sujeitos a diversas doenças ocupacionais, como problemas vocais devido ao uso excessivo da voz, distúrbios osteomusculares decorrentes da postura inadequada e permanência prolongada em pé, além de doenças crônicas como hipertensão e diabetes. A exposição contínua a crianças e adolescentes também aumenta o risco de infecções (Nechas, 1989; Rosenberg Et Al., 1999; Gasparini Et Al., 2005);
- b) estresse e transtornos psicológicos: O desgaste mental é um dos principais fatores que levam os professores a se afastarem. A pressão por resultados, a desvalorização profissional, a falta de apoio institucional e a cobrança excessiva por parte de alunos, pais e gestão escolar geram altos níveis de

- estresse. Em casos mais graves, podem desencadear transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout (Van Dick; Wagner, 2001);
- c) direitos legais: Diversos instrumentos jurídicos estabelecem as regras para o absenteísmo dos docentes. A Lei Complementar nº 1.041 de 14 de abril de 2008 institui o direito à falta médica, em que o servidor não perde vencimentos, não sofre descontos e nem prejuízos de contribuição e contagem de tempo de serviço para a aposentadoria se: deixar de comparecer ao trabalho por um dia inteiro (falta médica total) ou entrar após o início do expediente, retirar-se antes do término ou ausentar-se temporariamente (falta médica parcial), para consulta ou tratamento de saúde ou para acompanhar filhos, pais ou cônjuges ao médico (Tavares; Camelo; Kasmirski, 2001);
 - d) condições precárias de trabalho: A infraestrutura inadequada das escolas, a escassez de materiais pedagógicos e a falta de suporte adequado para o desenvolvimento das atividades dificultam o desempenho profissional e favorecem afastamentos. Salas de aula superlotadas, falta de segurança e a precarização dos espaços físicos também contribuem para o absenteísmo (Noronha, 2001);
 - e) sobrecarga de trabalho: Muitos professores acumulam funções e lecionam em mais de uma instituição para complementar a renda, o que resulta em jornadas excessivas de trabalho e pouco tempo para descanso e recuperação física e mental. Essa sobrecarga aumenta o risco de exaustão e afastamentos por motivos de saúde;
 - f) aspectos contratuais: O absenteísmo também pode ser impactado pelos dias de descanso previstos no contrato de trabalho, o que permite a ausência do professor sem caracterizar falta. Além disso, conforme o Decreto nº 42.850 de 30 de dezembro de 1963, os professores têm o direito de faltar até 24 dias por ano por motivos justificáveis, desde que a ausência seja considerada "escusa do não-comparecimento", em razão da natureza e das consequências do ocorrido (Art. 262);
 - g) impedimentos involuntários: Situações externas como mandados judiciais, problemas familiares graves ou outras circunstâncias inesperadas também podem impedir a presença do docente em sala de aula;
 - h) fatores individuais: A idade, o gênero e a experiência profissional impactam diretamente no absenteísmo. Professores mais jovens podem ter dificuldades

de adaptação à rotina escolar, enquanto os mais experientes podem apresentar problemas de saúde acumulados ao longo da carreira.

O absenteísmo docente tem causas multifatoriais e reflete tantos problemas estruturais do sistema educacional quanto desafios individuais enfrentados pelos professores. Entender essas causas é essencial para desenvolver políticas públicas e institucionais que minimizem os afastamentos e garantam um ambiente de trabalho mais saudável para os profissionais da educação (Souza; Sena; Chena; Gonzalez, 2023).

2.5. Consequências do Absenteísmo

De acordo com Santos (2009, apud Mallada, 2003), o absenteísmo laboral é um fenômeno organizacional caracterizado pela ausência de colaboradores que, apesar de constarem como efetivos no quadro de pessoal da empresa, não se encontram no ambiente de trabalho nos períodos em que deveriam estar desempenhando suas atividades normalmente. Esse fenômeno resulta da soma dos períodos em que os empregados se encontram ausentes, seja por faltas, atrasos ou outros motivos de força maior.

Embora o absenteísmo possa ser interpretado como uma forma de fuga, utilizada pelos colaboradores para questionar ou protestar contra situações no ambiente de trabalho com as quais não concordam, outra explicação possível está relacionada ao estresse organizacional. Este é entendido como uma falha na capacidade de lidar com as exigências dos serviços a serem prestados. Nesse contexto, os empregados recorrem ao absenteísmo como um mecanismo de defesa, a fim de enfrentar as adversidades presentes no ambiente organizacional (Miller, Murnane e Willett, 2008).

O elevado índice de absenteísmo tornou-se um desafio gerencial, cujas causas estão relacionadas a diversos fatores, tais como questões financeiras, doenças (certificadas por atestados ou não), desmotivação dos colaboradores, condições de trabalho inadequadas, infraestrutura deficiente e insatisfação com a sobrecarga de trabalho gerada pela falta de pessoal. Esses fatores impactam diretamente a qualidade e a produtividade da organização (Mondini, 2013; Chiavenato 2009, p. 88; Marim, 2012 apud Bakker et al., 2003).

As causas e consequências das ausências foram analisadas por meio de pesquisas que identificaram que o absenteísmo é influenciado pela capacidade profissional dos colaboradores, pela sua motivação para o trabalho, além de fatores internos e externos ao ambiente laboral (Chiavenato, 2009, p. 88).

Observando esse cenário, à medida que as demandas escolares se tornam mais complexas, as exigências de atividades para os docentes se multiplicam e diversificam (Assunção; Oliveira, 2009), exigindo que os professores adotem diferentes estratégias para enfrentar e se adaptar à nova realidade imposta. Nesse contexto, a necessidade de adaptação às exigências diárias leva os docentes a quadros de esgotamento emocional e físico, resultando em prejuízos pessoais e profissionais, além de acarretar problemas de saúde (Silva; Guillo, 2015).

Chiavenato (2009, p. 349) afirma que não são apenas as condições físicas de trabalho que são relevantes; as condições sociais e psicológicas também constituem parte integrante do ambiente organizacional. Para o bom funcionamento das organizações, é essencial que estas sejam compostas por indivíduos engajados e motivados nas tarefas que desempenham, além de serem devidamente recompensados por suas contribuições.

Com o passar do tempo, os processos educativos sofrem transformações em sua dinâmica, refletindo as mudanças nos contextos político, econômico e social. No Brasil, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Brasil, 1996) e as políticas educacionais implementadas a partir dessa legislação promoveram reformas significativas nos sistemas de ensino, alterando tanto a compreensão quanto a representação do trabalho desempenhado pelos professores (Silva; Guillo, 2015). De acordo com, Esteve (1999), existe uma tensão entre as exigências impostas pelo mercado de trabalho e o ideal da função docente, o que contribui para o aumento do estresse e uma queda na qualidade da atividade docente, comprometendo a eficácia de sua execução.

Mesmo assim, Novaes (2010) destaca que, devido às ausências cada vez mais frequentes dos professores e à escassez de profissionais especializados para determinadas disciplinas, o número de aulas não ministradas na educação básica tem crescido de forma alarmante, especialmente no ensino fundamental. Nesse sentido, as autoras Dworak e Camargo (2017) ressaltam que, quando o professor não se encontra em boas condições de saúde, tende a sofrer episódios de desconforto mental e/ou físico no próprio ambiente escolar, o que aumenta a necessidade de

afastamento. Conseqüentemente, esse afastamento compromete a organização do trabalho pedagógico e o processo de ensino-aprendizagem dos alunos.

O coeficiente associado ao status do professor pode refletir o impacto da estabilidade da carreira sobre o absenteísmo. A partir do modelo estimado, observou-se que professores efetivos tendem a faltar mais do que os temporários, o que contraria a hipótese de que professores efetivos faltariam menos devido ao maior comprometimento com a instituição. Na realidade, a direção e a significância dessa variável podem estar relacionadas ao interesse do professor temporário em demonstrar seus atributos de desempenho, incluindo a assiduidade. Isso ocorre porque esses profissionais enfrentam a renovação anual de contrato, e sua readmissão e alocação entre as escolas dependem da discricionariedade do dirigente regional de ensino, além do tempo de serviço (Tavares; Camelo; Kasmirski, 2001).

2.6. Gestão do Absenteísmo

Luck (2000, p. 16) nos apresenta o seguinte conceito:

O conceito de gestão está associado ao fortalecimento da democratização do processo pedagógico, à participação responsável de todos nas decisões necessárias e na sua efetivação mediante um compromisso coletivo com resultados educacionais cada vez mais efetivos e significativos.

O ato de ensinar é nobre e merece reconhecimento. Contudo, na sociedade atual, esse reconhecimento nem sempre ocorre como deveria. É essencial que a gestão escolar incluindo direção e coordenação pedagógica – esteja atenta às necessidades dos professores, ouvindo suas dificuldades, relatos e experiências vividas em sala de aula. Eles têm uma visão privilegiada sobre a realidade dos alunos (Rede Inspira de Educadores).

Segundo Libâneo (2004), a organização escolar deve criar condições favoráveis para o trabalho docente, promovendo uma interdependência entre os objetivos da escola e sua função. A gestão deve garantir que os meios estejam alinhados aos objetivos, construídos de forma democrática.

Pesquisas de Santos (2004) e Oliveira (2007) apontam um tipo de absenteísmo docente relacionado à ausência sem justificativa legal. Esse fenômeno é parcialmente explicado por comportamentos consolidados nas escolas. Chiavenato (1994) destaca

que o absenteísmo nem sempre é culpa do trabalhador, mas pode refletir falhas organizacionais, como precárias condições de trabalho, problemas psicológicos ou relacionamentos interpessoais.

Dutra (2001) descreve os principais processos da gestão de pessoas: recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho e gestão de carreiras. Ele enfatiza a importância de adaptar modelos de gestão ao contexto específico da organização. No ambiente escolar, isso exige capacitação para lidar com problemas docentes e promover uma gestão democrática e participativa que valorize a diversidade e supere diferenças.

Delchiaro (2009) sugere que, para reduzir o absenteísmo na educação infantil, é necessário investir no protagonismo dos envolvidos e em formação continuada. Banerjee e Duflo (2006) complementam que políticas educacionais devem considerar as particularidades regionais das escolas e professores.

A gestão de pessoas evoluiu para um papel transformador nas organizações, desenvolvendo práticas que criam ambientes inclusivos e saudáveis. Isso é essencial para que os colaboradores se sintam valorizados e engajados (Dutra, 2001). No entanto, nas escolas ainda predominam modelos hierárquicos tradicionais que dificultam a revisão e compartilhamento das regras com toda a equipe pedagógica. Uma gestão integrada pode melhorar a comunicação, produtividade e colaboração entre setores da instituição.

Dutra (2001) propõe estratégias como políticas de gestão flexíveis e ambientes colaborativos para superar esses desafios. Ele também destaca que a gestão deve alinhar os interesses dos educadores aos objetivos organizacionais para promover o desenvolvimento de competências.

Brito (2008) ressalta que o gestor escolar precisa identificar elementos disfuncionais da cultura organizacional e romper com hábitos que comprometem o desempenho da instituição.

Para Paro (1997), a vontade política é essencial na gestão democrática. Segundo o autor, não basta ter poder (autoridade) e capacidade (competência); é fundamental querer realizar uma gestão democrática, com um compromisso genuíno com a participação, a transparência e a busca pelo bem comum na escola pública.

Por fim, Alonso (2005) afirma que nosso histórico de legalismo e autoritarismo é incompatível com projetos democráticos e coletivos. Embora o trabalho coletivo não resolva todos os problemas educacionais, a autonomia tem sido apenas retórica

diante do controle governamental. Para mudar esse cenário, é necessário flexibilizar os limites legais e burocráticos por meio da vontade política, valorização da educação e pressão da comunidade educacional e sociedade civil.

2.7. Qualidade de vida no ambiente organizacional: a saúde como fator determinante.

O absenteísmo no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo que afeta diversas categorias profissionais. Segundo a pesquisa de Landraf (2016), realizada em uma empresa no ramo de alimentos no estado da Paraíba, a doença é uma das principais causas de absenteísmo. No primeiro setor estudado, 92% das faltas foram motivadas por doença, enquanto no segundo setor, esse número foi de 77%. Esses dados destacam a importância da saúde como fator determinante para a ausência no trabalho.

De forma similar, Santos, Irffi e Castelar analisaram o absenteísmo docente na rede pública brasileira, com foco em afastamentos por problemas de saúde. Em 2019, constataram que 77,4% das ausências dos professores foram motivadas por questões de saúde, o que reforça a ideia de que a saúde é um fator crítico no absenteísmo.

No contexto educacional, Tavares (2021) observou que, na rede estadual paulista em 2007, 71% dos professores faltaram pelo menos uma vez no ano letivo, resultando na perda de 26 dias letivos. As ausências foram associadas a problemas de saúde e condições precárias de trabalho, especialmente em escolas com alunos mais pobres.

Além disso, Leão (2015) analisou o absenteísmo-doença entre servidores municipais, incluindo professores, no período de 2005 a 2010. Aproximadamente 54,4% dos professores tiveram pelo menos uma licença médica, com as principais causas sendo transtornos mentais, doenças osteomusculares e lesões. Isso sugere que a saúde mental e física dos professores é um desafio significativo.

Por fim, Melo, Cavalcanti, Da Silva e Toassa (2019) revelaram que, em Goiânia, transtornos mentais e do comportamento foram responsáveis por 26,5% das licenças médicas entre professores. A medicalização do trabalho docente foi discutida como um fator agravante, indicando que o estresse e a pressão no ambiente de trabalho também contribuem para o absenteísmo.

Esses estudos mostram que a saúde, tanto física quanto mental, é um fator crucial no absenteísmo em diferentes setores, incluindo a educação e a indústria. Além disso, condições precárias de trabalho e a pressão no ambiente laboral também desempenham um papel importante na ocorrência de faltas.

3. MÉTODO

Este estudo buscou identificar os fatores que explicam as taxas de absenteísmo docente entre as redes pública e privada de ensino fundamental, bem como as estratégias que podem ser implementadas para reduzir esse problema. A metodologia consistiu na realização de entrevistas por meio de um questionário semiestruturado com professores, diretores e coordenadores de cinco escolas de ensino fundamental I e II, sendo duas particulares e três públicas.

A escolha pelo questionário se justifica pela necessidade de aprofundar a compreensão das experiências e percepções dos participantes em relação ao absenteísmo docente, permitindo a coleta de dados qualitativos ricos e detalhados sobre as possíveis causas e soluções. A seleção das escolas foi realizada de forma a garantir a representatividade de diferentes contextos e realidades educacionais.

Santos (2006) afirma que analisar é transformar um todo em partes menores. Sendo assim, o presente estudo consistiu no tratamento e análise dos dados coletados, a fim de buscar evidências que facilite na resposta para a pergunta definida como tema deste trabalho.

Os questionários foram conduzidos individualmente, com duração média de 11 minutos. Foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado, composto por quatro categorias:

- a) informações socioeconômicas;
- b) aspectos do trabalho;
- c) características das condições de trabalho;
- d) características e soluções do absenteísmo.

O levantamento dos dados foi realizado por meio da aplicação de um questionário fechado, enviado por link, com o consentimento prévio dos participantes. O questionário foi anônimo, garantindo que as respostas não pudessem ser

associadas individualmente aos respondentes. Além disso, todos os dados coletados estão protegidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), assegurando a privacidade e a segurança das informações fornecidas. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo, com o objetivo de identificar padrões, temas recorrentes e singularidades nas respostas dos entrevistados acerca dos fatores que influenciam o absenteísmo docente e das estratégias para reduzi-lo. Essa análise visa interpretar os significados atribuídos pelos participantes às suas experiências e práticas no contexto das redes pública e privada de ensino fundamental.

Quanto ao tratamento dos dados obtidos, foi realizado por meio do programa Microsoft Forms, tanto a compilação dos dados, bem como a elaboração dos gráficos, para facilitar uma análise mais detalhada.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Obteve-se 63 respostas de professores e 14 de diretores e coordenadores. Foram elaborados dois questionários, sendo um direcionado aos docentes e outro aos gestores escolares.

4.1. Respostas dos Professores

Iniciou-se a análise pelas respostas dos professores, nas quais foram realizadas perguntas sobre o perfil dos participantes e aspectos relacionados ao absenteísmo docente.

Iniciando a caracterização sociodemográfica dos participantes, no que se refere ao gênero, constatou-se que a maioria dos 63 respondentes foi do gênero feminino, totalizando 49 participantes, o que representa aproximadamente 78% da amostra. A opção masculina foi assinalada por 14 participantes, correspondendo a 22%. As alternativas “Prefiro não dizer” e “Outras” não foram assinaladas. Essas informações estão representadas no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Qual gênero você se identifica?

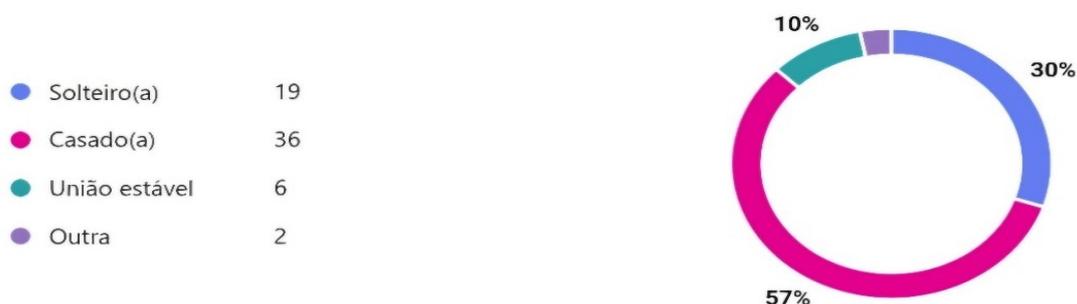


Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A predominância de mulheres entre os participantes reflete a composição historicamente feminina do corpo docente nas instituições educacionais. Tal configuração pode influenciar diretamente em questões relacionadas ao absenteísmo, considerando que muitas docentes acumulam responsabilidades profissionais e familiares, o que pode impactar na frequência ao trabalho.

Dando continuidade, o Gráfico 2 mostra a caracterização sociodemográfica dos participantes, no que se refere ao estado civil. Constatou-se que a maioria, 57%, são casadas, ao passo que 30% declararam-se solteiros(as). Outros 10% encontram-se em união estável e 3% assinalaram a opção “Outra”.

Gráfico 2 - Qual seu Estado Civil?

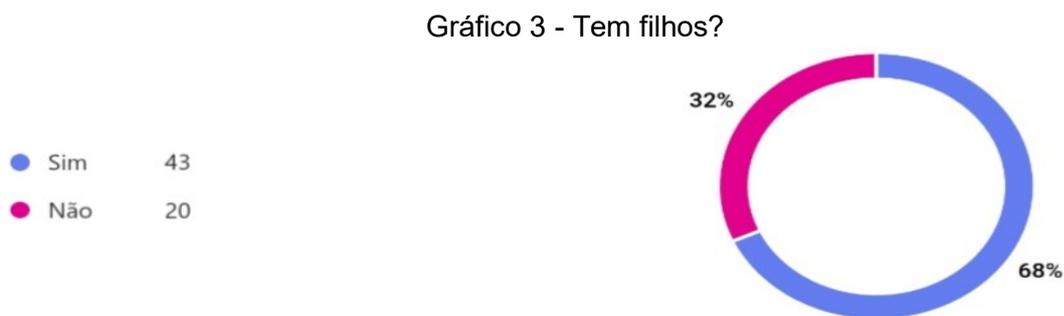


Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Esses números evidenciam que mais da metade dos docentes possui um vínculo conjugal formalizado, o que pode interferir na organização da rotina diária e na conciliação entre vida profissional e pessoal. A presença de compromissos

familiares pode influenciar diretamente o padrão de assiduidade dos profissionais da educação.

A terceira pergunta tratou da existência de filhos entre os docentes. Verificou-se que 43 professores, ou seja, 68% afirmaram ter filhos, enquanto 20 respondentes representando 32%, declararam não possuir, de acordo com o Gráfico 3.



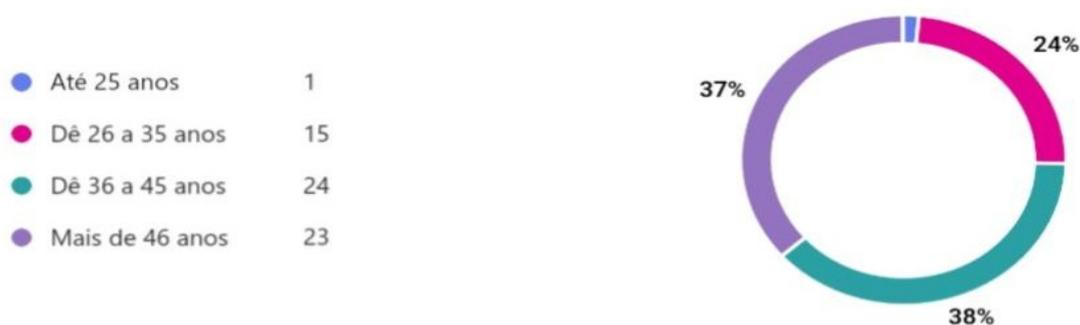
Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A predominância de docentes com filhos pode ser considerada um fator relevante na análise do absenteísmo, pois demandas relacionadas ao cuidado com crianças ou outros dependentes podem comprometer a presença constante desses profissionais no ambiente escolar, sobretudo em situações imprevistas ou emergenciais.

No que tange à faixa etária dos participantes, conforme apresentado no Gráfico 4, a análise das respostas revela uma predominância de profissionais entre 36 e 45 anos, com 24 respondentes, representando aproximadamente 38% da amostra. Logo em seguida, a faixa acima de 46 anos aparece com 23 respostas (cerca de 37%), evidenciando um grupo docente formado majoritariamente por profissionais com experiência consolidada na área educacional.

A faixa etária de 26 a 35 anos também tem presença significativa, com 15 professores representando 24%, sugerindo uma mescla entre docentes em fase intermediária de carreira e outros mais experientes. Já a participação de professores com até 25 anos foi mínima, com apenas 1 respondente, o que representa cerca de 1% da amostra.

Gráfico 4 - Qual sua faixa etária?



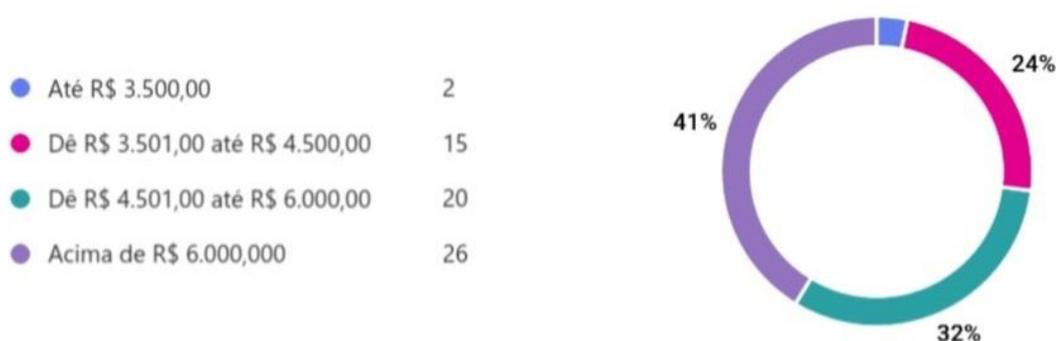
Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Esses dados indicam que a maioria do corpo docente se encontra em uma etapa profissional de maturidade, o que pode influenciar aspectos como estabilidade na carreira, visão crítica sobre o ambiente escolar e percepção sobre o absenteísmo. Ao mesmo tempo, a presença de docentes mais jovens, ainda que em menor número, sugere uma renovação gradual da equipe escolar.

A predominância de profissionais com idade acima dos 36 anos indica uma categoria mais experiente, o que pode refletir maior tempo de carreira e vivência educacional. No entanto, é importante considerar que faixas etárias mais elevadas também podem estar associadas a condições de saúde que influenciem o absenteísmo, especialmente em períodos de maior exigência física ou emocional.

Com relação à renda familiar dos docentes, o Gráfico 5 demonstra que dois participantes (3%) indicaram receber até R\$ 3.500,00. Quinze docentes (24%) afirmaram possuir renda entre R\$ 3.501,00 e R\$ 4.500,00. Vinte professores (32%) situaram-se na faixa entre R\$ 4.501,00 e R\$ 6.000,00. A maioria dos respondentes, 26 docentes (41%), afirmou possuir renda acima de R\$ 6.000,00.

Gráfico 5 - Qual sua renda familiar?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Esses dados sugerem que a maior parte dos docentes apresenta um nível de estabilidade financeira, o que pode contribuir para o bem-estar e a redução de estressores relacionados à insegurança econômica. Esse cenário tende a favorecer a frequência ao trabalho, uma vez que, nesta amostra, questões financeiras não aparecem como fator predominante para o absenteísmo.

Conforme evidenciado no Gráfico 6, a maioria dos participantes da pesquisa, sendo 38 respondentes representando 60%, atua em instituições públicas. Esse número demonstra a predominância da rede pública como à busca por maior estabilidade profissional.

Além disso, 18 professores totalizando 29% afirmaram trabalhar em instituições privadas, enquanto 7 docentes correspondente a 11% atuam simultaneamente nas redes pública e privada. A presença de profissionais com vínculos em mais de uma rede sugere a existência de jornadas múltiplas, possivelmente adotadas como estratégia para complementação de renda ou ampliação de oportunidades na carreira docente. Nenhum dos respondentes marcou a opção “Outra”, o que confirma que todos atuam dentro das redes formais de ensino.

Gráfico 6 - Qual o tipo de instituição que atua?

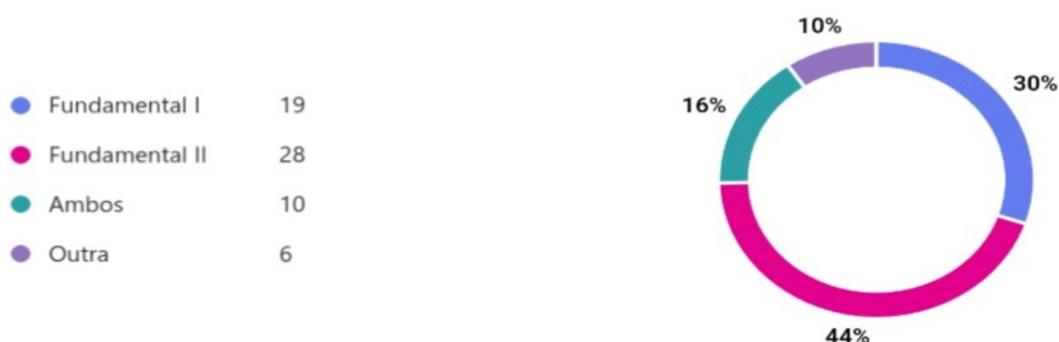


Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Essa distribuição é relevante para a compreensão do absenteísmo, uma vez que as condições de trabalho, políticas de valorização e exigências institucionais variam entre os setores público e privado, podendo influenciar diretamente na frequência dos professores ao ambiente escolar.

Em relação ao nível de ensino o Gráfico 7 revela que 44% dos professores atuam no Ensino Fundamental II, 30% no Ensino Fundamental I e 16% em ambos os níveis. Outros 10% atuam em modalidades não especificadas.

Gráfico 7 - Qual o nível de ensino que atua?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Essa distribuição indica que o absenteísmo pode variar conforme o nível de ensino. Professores do Fundamental II enfrentam mais turmas e conteúdo, o que pode aumentar o risco de estresse e ausências. No Fundamental I, o vínculo próximo com os alunos e a carga emocional também podem gerar desgaste. Aqueles que atuam em ambos os níveis lidam com múltiplas demandas, elevando a chance de afastamentos. Já os que atuam em modalidades não especificadas podem estar inseridos em contextos diversos, igualmente desafiadores para a assiduidade.

Com base nos dados ilustrados no Gráfico 8, quanto à categoria de vínculo empregatício, 48% dos docentes possuem vínculo efetivo, 30% contrato por tempo indeterminado e 21% por tempo determinado, enquanto apenas 2% atuam como eventuais.

Gráfico 8 - Em qual categoria se enquadra?



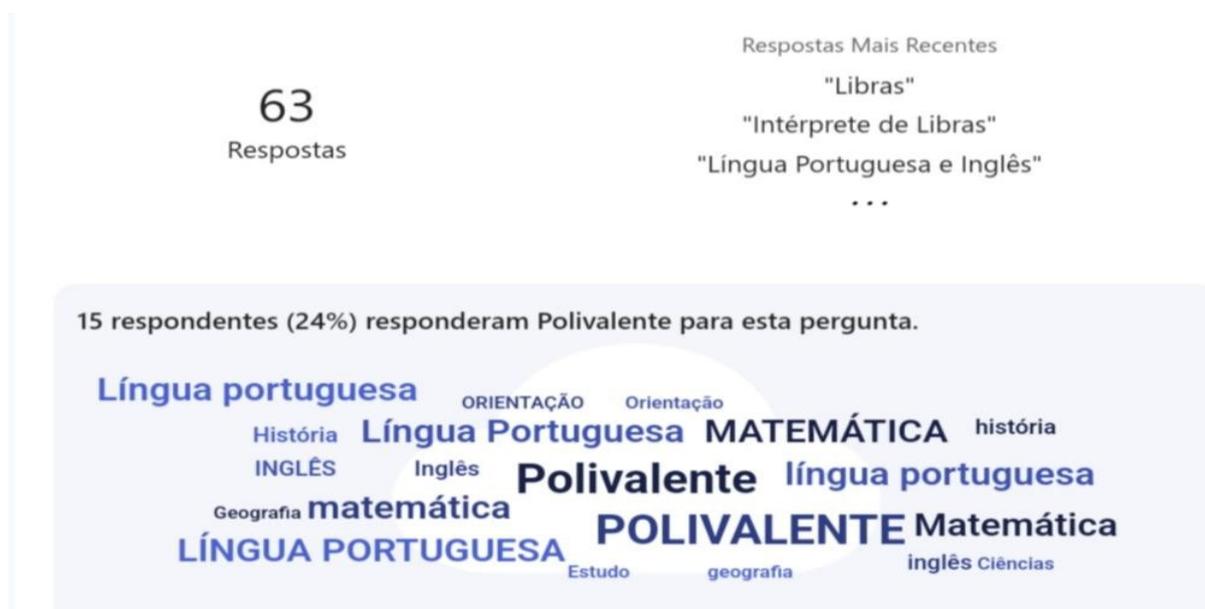
Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A predominância de vínculos estáveis pode contribuir para menor incidência de afastamentos por motivos não médicos.

No que se refere às disciplinas lecionadas pelos professores, o Gráfico 9 mostra que a maior parte dos participantes atua como docente polivalente,

representando 24% da amostra. Os demais docentes distribuem-se entre diversas áreas do conhecimento, como Língua Portuguesa, Matemática, Ciências, História, entre outras, cujas respostas foram agrupadas por similaridade temática.

Gráfico 9 - Qual(is) disciplina(s) é(são) lecionada(s)?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A concentração de professores polivalentes, especialmente nas séries iniciais do Ensino Fundamental, aponta para um perfil profissional que assume múltiplas funções pedagógicas. Essa sobrecarga de conteúdos e planejamento pode ser um fator que contribui para o desgaste profissional e o absenteísmo, sendo relevante à luz das políticas de valorização e divisão equilibrada de tarefas docentes.

A décima pergunta, apresentada no Gráfico 10, foi relacionado ao tempo de experiência na instituição atual, observa-se que 49% dos docentes atuam na instituição atual há mais de 6 anos, 38% possuem entre 1 e 3 anos de vínculo, e 13% estão entre 4 e 6 anos. Esse panorama evidencia uma significativa parcela de profissionais com forte vínculo institucional. Esse dado, aliado aos 13% que atuam entre quatro e seis anos, mostra que 62% dos respondentes têm mais de quatro anos de casa, o que pode indicar estabilidade, comprometimento e conhecimento das dinâmicas internas.

Gráfico 10 - Qual o tempo de experiência na instituição atual?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

O vínculo mais duradouro pode influenciar positivamente ou negativamente a percepção das condições de trabalho: por um lado, pode refletir maior adaptação ao ambiente e cultura organizacional; por outro, pode também estar associado a desgaste, estagnação ou frustração, fatores que contribuem para o absenteísmo. Portanto, é essencial que a gestão analise como o tempo de permanência na instituição está relacionado ao bem-estar dos profissionais e à motivação no trabalho.

Em relação a carga horária semanal, o resultado mostrou que 43% dos docentes cumprem 40 horas de trabalho, caracterizando uma jornada integral, de acordo com o Gráfico 11. Tal dado é relevante ao considerar que jornadas extensas podem estar associadas a maior desgaste físico e emocional, favorecendo o surgimento de ausências.

Gráfico 11 - Qual a sua carga horária semanal?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Jornadas prolongadas, especialmente em ambientes de alta demanda, aumentam o desgaste físico e emocional dos profissionais, o que pode levar a faltas por motivos de saúde e esgotamento, elevando o absenteísmo. Por isso, é importante que a instituição cuide das condições de trabalho e ofereça suporte adequado para preservar o bem-estar dos docentes que atuam em carga horária integral. A alta carga horária semanal está associada a estresse, cansaço e adoecimento, fatores que contribuem para o absenteísmo e exigem reflexão sobre a organização da jornada de trabalho docente.

No que diz respeito ao tempo de carreira no magistério, o Gráfico 12 demonstra que 49% dos docentes possuem mais de 15 anos de experiência. Os demais distribuem-se da seguinte forma: 21% com até 5 anos, 16% entre 6 e 10 anos, e 14% entre 11 e 15 anos.

Gráfico 12 - Qual seu tempo de carreira?



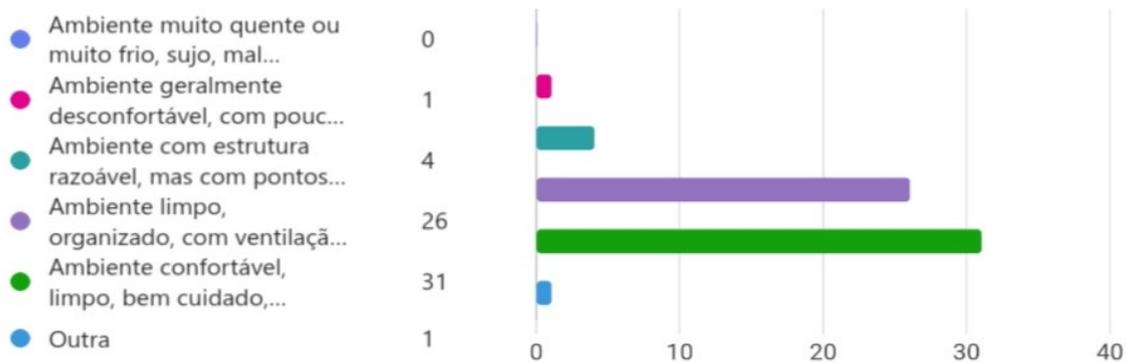
Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A predominância de professores experientes revela um corpo docente consolidado, com ampla vivência na área educacional. No entanto, é importante considerar que profissionais com mais tempo de carreira podem estar mais expostos a quadros de esgotamento profissional, o que requer estratégias preventivas para manter a motivação e reduzir o risco de ausências.

Dando continuidade à análise das percepções dos docentes, investigou-se a forma como avaliam as condições do ambiente de trabalho. Conforme apresentado no Gráfico 13, 49% dos respondentes classificaram o ambiente escolar como confortável, limpo, bem cuidado, silencioso, com boa iluminação, ventilação e boa disponibilidade de materiais. Outros 41% o consideraram adequado, embora com necessidade de pequenos ajustes, como manutenção estrutural e ventilação. Já 6% indicaram que o ambiente é razoável, com incômodos como calor, barulho ou carência

de manutenção, e 2% o descreveram como geralmente desconfortável. Apenas 1 docente (2%) optou pela alternativa “outra”, e nenhum participante considerou o espaço totalmente inadequado.

Gráfico 13 - Como você descreveria as condições do ambiente de trabalho (sala de aula, espaços comuns etc.) na sua escola?

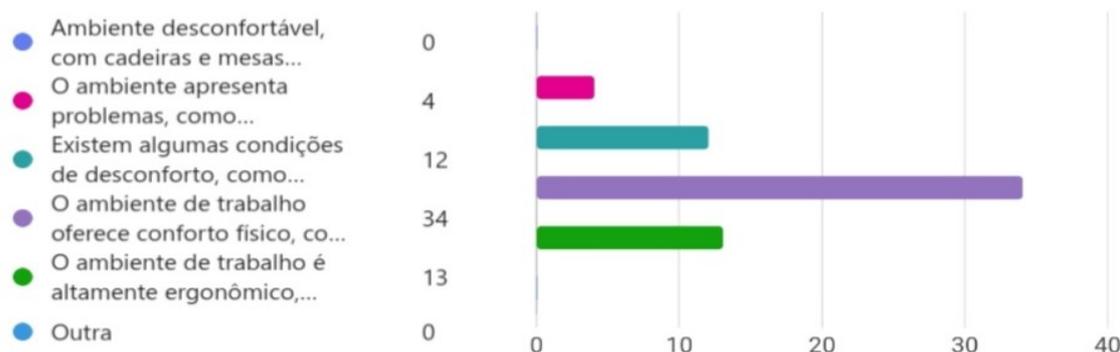


Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

O resultado sugere que o absenteísmo docente pode não estar fortemente relacionado a condições de trabalho extremamente negativas nesta amostra, mas há espaço para melhorias que podem impactar ainda mais o bem-estar e, conseqüentemente, a assiduidade.

Em relação à postura ergonômica no ambiente escolar, o Gráfico 14 demonstra que 54% dos docentes consideram que atuam em um ambiente de trabalho confortável, com mobiliário adequado, boa iluminação e ventilação, além de equilíbrio psicológico e interação interpessoal satisfatória. Outros 21% avaliaram o ambiente como altamente ergonômico, com baixo nível de estresse e boas relações de trabalho. Por outro lado, 19% relataram desconfortos pontuais que não comprometem o desempenho, enquanto 6% consideraram o ambiente com problemas ergonômicos ou psicológicos significativos.

Gráfico14 - Como você avalia sua postura ergonômica no ambiente de trabalho?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Esses dados indicam que, para a maioria dos participantes, o ambiente de trabalho possui condições ergonômicas satisfatórias, o que é um fator positivo na prevenção do absenteísmo e na promoção da saúde ocupacional docente.

Dando continuidade à análise das percepções dos docentes, investigou-se a forma como avaliam as condições do ambiente de trabalho. Conforme apresentado no Gráfico 15, houve predomínio de avaliações positivas: 48% dos docentes consideram que a maioria das condições de trabalho favorece seu bem-estar, e 22% avaliam as condições como ótimas, totalizando 70% de respostas positivas. Necessidade de melhorias: 27% apontam que, apesar de alguns aspectos positivos, ainda há pontos importantes a serem melhorados para o bem-estar pleno. Baixo índice de insatisfação grave: Apenas 3% percebem aspectos negativos relevantes, e nenhum docente indicou condições totalmente inadequadas.

Gráfico 15 - Você sente que as condições de trabalho oferecidas pela escola contribuem para o seu bem-estar?



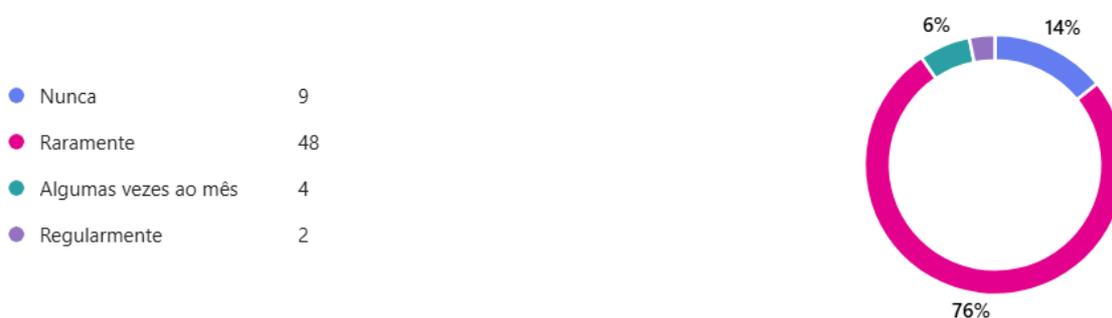
Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

O resultado sugere que o absenteísmo docente pode não estar fortemente relacionado a condições de trabalho extremamente negativas nesta amostra, mas há

espaço para melhorias que podem impactar ainda mais o bem-estar e, conseqüentemente, a assiduidade.

O Gráfico 16 apresente um predomínio de baixa frequência de ausência, no qual a grande maioria dos docentes (76%) afirma que raramente se ausenta do trabalho, e 14% nunca faltam. Isso indica um quadro de absenteísmo baixo ou esporádico entre os respondentes. Absenteísmo moderado ou recorrente é pouco frequente: Apenas 6% relatam faltar algumas vezes ao mês e 4% regularmente.

Gráfico 16 - Com que frequência você se ausenta do trabalho?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Esse resultado sugere que o absenteísmo habitual é um fenômeno restrito a poucos casos. Indicativo positivo para o ambiente escolar: O baixo índice de ausências frequentes pode estar relacionado a fatores como satisfação com o trabalho, boas condições de trabalho ou políticas eficazes de gestão de pessoal. Os dados reforçam que o absenteísmo docente, na amostra analisada, não é um problema generalizado, mas sim pontual.

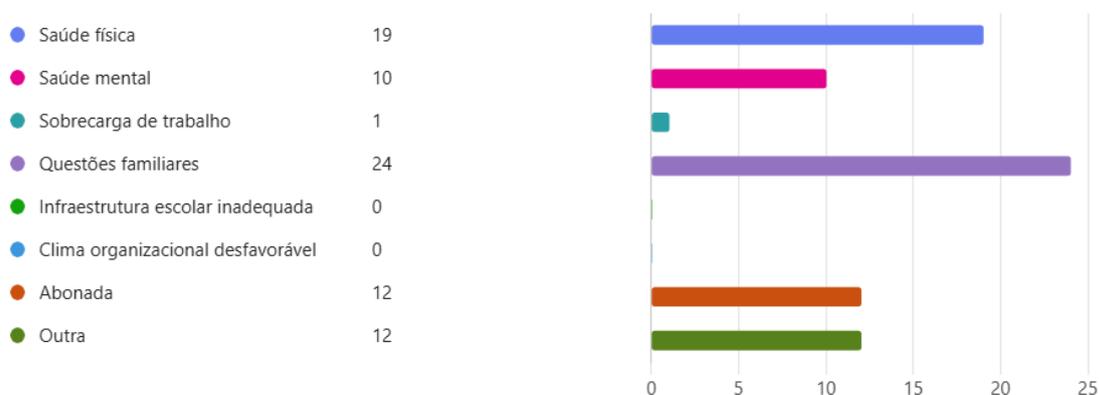
O Gráfico 17 apresenta a investigação dos fatores que contribuem para a ausência dos docentes. A análise dos dados revelou que questões familiares constituem a principal causa, mencionada por 24 respondentes. Esse dado evidencia a influência significativa de fatores externos ao ambiente escolar no absenteísmo. Em seguida, destacam-se problemas relacionados à saúde física (19 respostas) e à saúde mental (10 respostas), indicando que o bem-estar dos professores é uma variável relevante e que merece atenção por parte da gestão escolar e das políticas educacionais.

Além disso, 12 participantes apontaram as faltas abonadas como motivo de ausência, o mesmo número de respostas atribuídas a outras razões não

especificadas. Esses resultados demonstram a existência de ausências justificadas e de elementos diversos que não foram detalhados, o que sugere a necessidade de investigações complementares para um melhor entendimento dessas causas.

Por outro lado, fatores internos à escola, como sobrecarga de trabalho, foram pouco mencionados (1 resposta), enquanto aspectos como infraestrutura escolar inadequada e clima organizacional desfavorável não foram citados por nenhum dos participantes. Isso indica que, ao menos nesta amostra, tais fatores não são percebidos como determinantes para a ausência dos profissionais.

Gráfico 17 - Nos últimos meses, quais fatores mais contribuíram para suas ausências?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

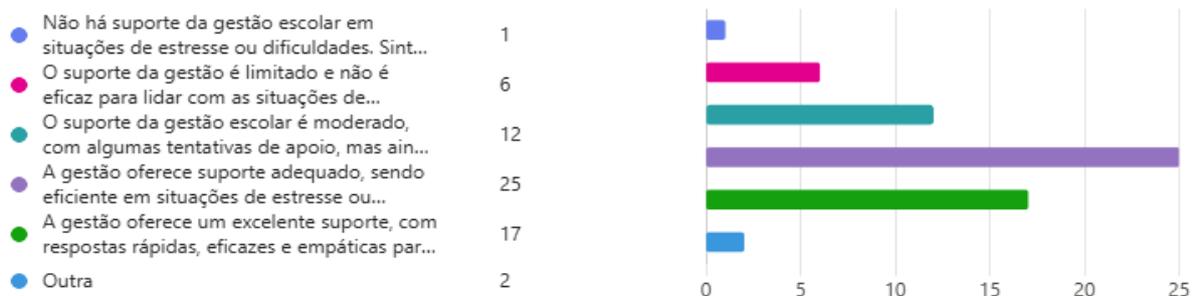
O absenteísmo docente, de acordo com a análise do Gráfico 17, está mais relacionado a fatores pessoais e familiares do que a problemas estruturais ou organizacionais da escola.

Em relação à percepção sobre o suporte da gestão escolar, apresentada no Gráfico 18 a seguir, as respostas revelaram que a maioria dos docentes (42 respondentes) avalia positivamente o apoio recebido em momentos de estresse ou dificuldades. Dentre esses, 17 consideraram o suporte como excelente, destacando a agilidade, eficácia e empatia por parte da equipe gestora. Esse dado reforça a percepção de que a gestão tem se mostrado presente e sensível às necessidades do corpo docente.

Um grupo intermediário, composto por 12 docentes, classificou o suporte como moderado, reconhecendo a existência de iniciativas de apoio, embora ainda com limitações. Por outro lado, 7 participantes expressaram avaliação negativa, apontando

fragilidades na atuação da gestão ou sensação de desamparo. Além disso, duas respostas indicaram situações específicas não contempladas pelas alternativas oferecidas, sugerindo experiências individuais que merecem atenção diferenciada.

Gráfico 18 - Como você avalia o suporte oferecido pela gestão escolar em situações de estresse ou dificuldades?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A maioria dos docentes percebe o suporte da gestão escolar como adequado ou excelente, o que pode contribuir para a redução do absenteísmo relacionado ao estresse e dificuldades no ambiente de trabalho. Apesar do resultado positivo, 18% apontam limitações no suporte, e 11% consideram o suporte insuficiente ou inexistente. Isso indica que ainda há espaço para aprimorar as estratégias de acolhimento e suporte emocional aos professores.

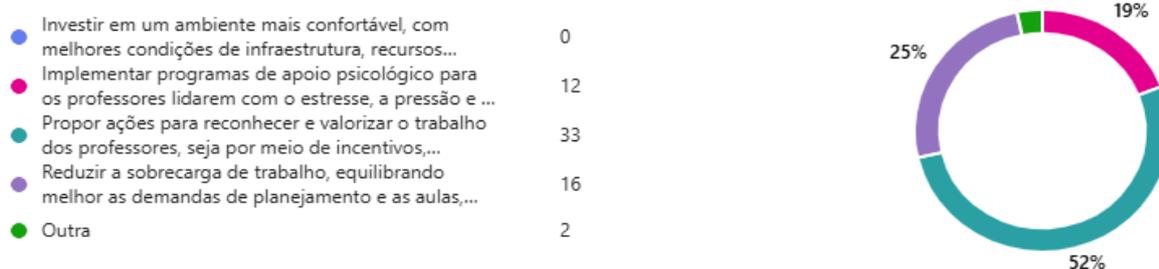
O Gráfico 19 mostra o que poderia ser feito para reduzir as ausências dos professores nas escolas. As respostas dos docentes indicam que o reconhecimento e a valorização profissional são percebidos como as ações mais eficazes para reduzir as ausências na escola, sendo essa a sugestão mais frequente (52%). Esse dado evidencia que sentir-se reconhecido, respeitado e incentivado é essencial para a motivação e assiduidade dos professores.

A segunda sugestão mais apontada foi a redução da sobrecarga de trabalho (25%), o que reforça a necessidade de equilíbrio entre as demandas pedagógicas e administrativas como estratégia para minimizar o absenteísmo. O apoio psicológico também se destacou, mencionado por 19% dos participantes, o que demonstra a relevância de oferecer suporte emocional contínuo, visando prevenir o adoecimento e promover o bem-estar docente.

Por outro lado, o ambiente físico e a infraestrutura escolar não foram mencionados como prioridade (0%), o que sugere que, no contexto analisado, esses

fatores não são considerados determinantes para as ausências. Por fim, 4% dos respondentes apresentaram sugestões diversas, refletindo demandas específicas que podem requerer atenção individualizada.

Gráfico 19 - O que poderia ser feito para reduzir as ausências dos professores na escola?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

O resultado da análise do Gráfico 19 destaca a importância de políticas de valorização, reconhecimento e apoio emocional como estratégias prioritárias para reduzir o absenteísmo. A necessidade de equilibrar as demandas reforça a importância de uma gestão sensível à carga de trabalho dos professores. Diferente de outros contextos, aqui a questão estrutural não aparece como fator relevante, o que pode ser um diferencial positivo da escola analisada.

Os dados apresentados no Gráfico 20 indicam que a maioria dos docentes reconhece que suas ausências afetam diretamente o rendimento dos estudantes. Para 59% dos respondentes (soma das opções 4 e 5 da escala), o impacto é considerado significativo ou grave, o que reforça a percepção de que a continuidade do processo de ensino é comprometida pela falta de regularidade na presença do professor.

Uma parcela de 29% avaliou o impacto como moderado (opção 3), o que sugere que, embora o efeito não seja percebido como extremo, ainda há reconhecimento de prejuízos à aprendizagem. Por outro lado, apenas um docente (1%) afirmou não perceber nenhum impacto, enquanto 11% consideraram o efeito das ausências como baixo, indicando que, para uma minoria, o absenteísmo não compromete substancialmente o desempenho dos alunos.

Gráfico 20 - Como as ausências impactam o desempenho dos alunos?



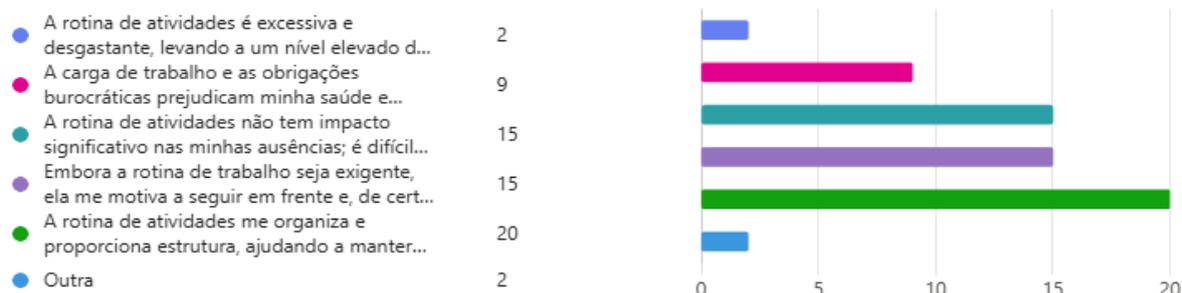
Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Nenhuma resposta ignora o problema, praticamente todos reconhecem algum grau de prejuízo ao desempenho dos alunos em função das ausências docentes. Os dados reforçam a importância de discutir o absenteísmo docente, já que a maioria dos professores reconhece consequências negativas para a aprendizagem dos alunos.

Quanto à influência da rotina de atividades docentes nas ausências (Gráfico 21), os resultados apontam que, para a maioria dos professores, essa rotina exerce um efeito positivo sobre a assiduidade. No total, 35 respondentes (aproximadamente 56%) relataram que o conjunto de atividades como planejamento, reuniões e tarefas burocráticas contribui para a organização do trabalho e reforça o compromisso com a presença. Dentre esses, 15 afirmaram que, embora exigente, a rotina funciona como fator de motivação.

Por outro lado, 15 docentes consideraram que a rotina não impacta significativamente suas ausências, atribuindo-lhe um efeito neutro. Já 11 participantes (cerca de 18%) indicaram que a carga de trabalho e as demandas burocráticas exercem influência negativa, prejudicando a saúde e a motivação, o que favorece o absenteísmo. Além disso, duas respostas foram classificadas como “outras”, sugerindo situações específicas fora das alternativas previstas.

Gráfico 21 - Como a rotina de atividades docentes (planejamento, reuniões, burocracia) influencia suas ausências?



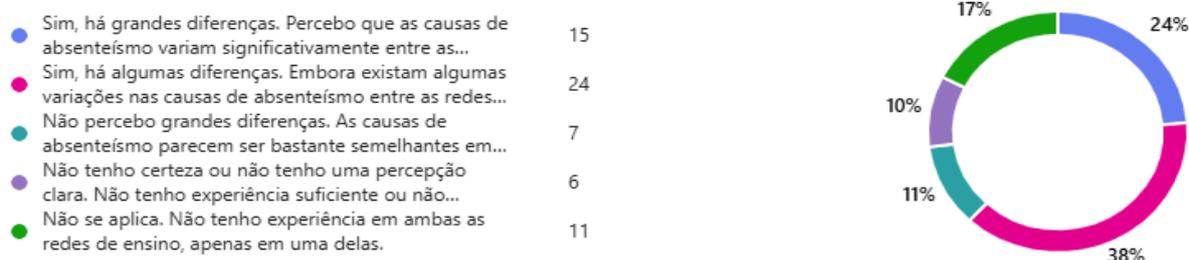
Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A maioria dos docentes vê a rotina como fator de organização, motivação ou sem impacto relevante nas ausências. Isso sugere que, neste contexto, a rotina docente está mais associada à disciplina e ao compromisso do que ao absenteísmo. Cerca de 18% relatam que a rotina, especialmente pela carga de trabalho e burocracia, prejudica sua saúde e motivação, contribuindo para ausências, ainda analisando o Gráfico 21. Esses casos merecem atenção, pois podem indicar risco de esgotamento ou desmotivação.

Quando questionados sobre possíveis diferenças nas causas de absenteísmo entre escolas públicas e privadas, a maioria dos docentes (62%) indicou perceber distinções, como mostra o Gráfico 22. Dentre esses, 24% apontaram grandes diferenças, enquanto 38% identificaram algumas variações, mas também elementos comuns entre os dois contextos. Esses dados sugerem que, para uma parcela significativa dos respondentes, as realidades das redes pública e privada apresentam particularidades que influenciam diretamente na frequência dos docentes.

Por outro lado, 11% relataram não perceber grandes diferenças, indicando que, para esse grupo, os fatores que levam ao absenteísmo são semelhantes, independentemente do tipo de instituição. Além disso, 10% afirmaram não ter certeza ou não conseguir opinar sobre o tema, e 17% declararam não possuir experiência em ambas as redes, o que os impossibilita de estabelecer uma comparação.

Gráfico 22 - Você percebe diferenças nas causas de absenteísmo entre colegas de escolas públicas e privadas?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

O resultado apresentado no Gráfico 22 destaca que a maioria dos docentes percebe que o contexto institucional (público x privado) influencia nas causas do absenteísmo, o que pode ser um ponto relevante para discussões e análises comparativas.

A avaliação dos docentes quanto ao apoio oferecido pela escola para reduzir o estresse e melhorar a frequência, descrita no Gráfico 23, revelou uma distribuição equilibrada entre diferentes níveis de percepção. A maior parte dos respondentes (43%) atribuiu nota 3, indicando uma percepção de apoio moderado. Por sua vez, 35% classificaram o suporte de forma positiva, com notas 4 e 5, reconhecendo um bom ou muito bom nível de auxílio.

Em contrapartida, 22% dos docentes avaliaram o apoio como insuficiente, atribuindo notas 1 ou 2, o que demonstra que uma parcela significativa ainda não se sente adequadamente amparada pela instituição. Esses resultados apontam para a necessidade de fortalecer as ações de suporte para atender às demandas emocionais e contribuir para a redução do absenteísmo.

Gráfico 23 - Você sente que a escola oferece apoio suficiente para reduzir o estresse e melhorar a frequência?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

O fato de 65% dos respondentes avaliarem o apoio como intermediário ou baixo (notas 1, 2 e 3) indica que ainda há espaço para aprimorar as ações de suporte ao docente.

Os professores indicaram diferentes ações implementadas pelas escolas para reduzir as ausências (Gráfico 24). Aproximadamente 28% das respostas apontaram investimentos na melhoria da infraestrutura, incluindo móveis adequados, materiais didáticos, limpeza e organização do ambiente de trabalho. Outro grupo, também com 28% das respostas, destacou o ajuste na carga de trabalho, por meio de uma melhor distribuição das responsabilidades para evitar a sobrecarga dos professores.

Além disso, 22% dos participantes mencionaram práticas voltadas à valorização dos profissionais, como reconhecimento público, incentivos e programas de capacitação. Programas de apoio psicológico, aconselhamento e recursos para lidar com o estresse foram citados por 12% dos professores, enquanto outras medidas não especificadas representaram igualmente 12% das respostas. Esses dados sugerem uma diversidade de estratégias, com ênfase tanto em aspectos físicos quanto em ações relacionadas ao bem-estar e à organização do trabalho.

Gráfico 24 - Que medidas a escola adota para minimizar ausências?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A prioridade dada à infraestrutura e à carga de trabalho mostra uma preocupação legítima com o ambiente e a organização, que são fatores tangíveis e facilmente identificáveis pelos professores. A baixa incidência de programas de apoio psicológico indica uma lacuna significativa nas políticas escolares que pode contribuir para o estresse e as faltas dos docentes.

A maior parte dos respondentes (37%) acreditam que práticas de reconhecimento, como incentivos financeiros, reconhecimento público e capacitação contínua, são fundamentais para melhorar a frequência, como demonstrado no Gráfico 25. A oferta de flexibilidade e políticas de apoio em momentos pessoais ou relacionados à saúde foi a segunda medida mais citada, com 29%.

Além disso, 21% dos participantes identificam a sobrecarga como um fator importante para o absenteísmo, ressaltando a necessidade de buscar equilíbrio entre as diversas responsabilidades para melhorar a frequência. O suporte psicológico e programas de bem-estar foram mencionados por 10%, indicando que esse tipo de apoio ainda é pouco oferecido ou pouco conhecido na região. Por fim, apenas 5% dos professores apontaram a infraestrutura como prioridade para o aumento da frequência.

Gráfico 25 - O que poderia ser implementado para melhorar sua frequência na escola?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Para melhorar a frequência dos professores, as escolas devem priorizar a valorização profissional por meio de incentivos e reconhecimento, além de oferecer maior flexibilidade para situações pessoais e de saúde. A redução da sobrecarga de trabalho também é vista como fundamental para evitar o desgaste e as faltas. Embora o suporte psicológico seja menos mencionado, a literatura reforça sua importância para lidar com o estresse docente e, portanto, deve ser incorporado como uma estratégia complementar. O investimento em infraestrutura, apesar de relevante, não aparece como prioridade para os professores, sugerindo que melhorias nessa área, embora necessárias, não são o principal motivador para a frequência.

4.1.1. Conclusão sobre o Absenteísmo Docente a partir das Respostas do Professores

A maioria dos professores participantes é do gênero feminino, casada, com filhos, possui ampla experiência profissional (com destaque para mais de 15 anos de carreira) e apresenta uma faixa etária concentrada entre 36 e 45 anos ou superior. Esses dados indicam uma categoria docente experiente, madura e com vínculos profissionais consolidados, refletindo também um cenário de maior estabilidade.

Em relação às condições de trabalho, a maioria dos docentes atua em instituições públicas, especialmente no Ensino Fundamental II, com carga horária semanal elevada (predominantemente de 40 horas). Apesar disso, os professores relataram percepções majoritariamente positivas quanto às condições físicas e ergonômicas dos ambientes escolares, bem como em relação ao suporte emocional

oferecido pela gestão, o que se apresenta como um fator protetivo diante dos desafios da profissão.

No que diz respeito ao absenteísmo, os dados são encorajadores: 90% dos docentes afirmaram faltar raramente ou nunca, demonstrando alto nível de assiduidade. Quando ocorrem ausências, os principais motivos apontados estão relacionados a questões familiares, saúde física e saúde mental — aspectos externos à organização escolar. Fatores como infraestrutura inadequada, clima organizacional e sobrecarga de trabalho não foram apontados como causas frequentes de ausência, o que reforça a ideia de que o ambiente institucional, no geral, é bem avaliado.

Entretanto, os participantes destacaram sugestões para reduzir ainda mais o absenteísmo, com ênfase no reconhecimento e valorização profissional, equilíbrio da carga de trabalho e apoio psicológico. Isso demonstra que, mesmo em um cenário relativamente positivo, há espaço para avanços que promovam o bem-estar docente de forma mais abrangente e contínua.

Dessa forma, conclui-se que o absenteísmo docente nas instituições pesquisadas não representa um problema sistêmico, mas está mais relacionado a fatores pessoais e familiares. Contudo, estratégias de valorização profissional, suporte emocional e políticas de gestão mais humanizadas podem fortalecer ainda mais o engajamento e a permanência dos professores, contribuindo para um ambiente educacional saudável e produtivo.

4.2. Respostas dos Gestores Escolares

Dando continuidade às análises, apresentam-se a seguir as respostas dos diretores e coordenadores, que trazem uma perspectiva complementar sobre os fatores relacionados ao absenteísmo e às estratégias adotadas para sua redução.

Em relação às informações socioeconômicas dos diretores e coordenadores, apresentadas no Gráfico 26, verifica-se que a maioria deles se identifica como do gênero feminino, representando cerca de 79% da amostra (11 de 14). Apenas 21% dos participantes se declararam masculinos, e nenhum optou pelas categorias “Prefiro não dizer” ou “Outra”. Esses dados indicam que, entre os gestores escolares pesquisados, predomina a identificação dentro do binário tradicional de gênero.

Gráfico 26 - Qual gênero você se identifica?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A amostra reflete a predominância feminina no corpo docente da educação básica, alinhada com o panorama nacional. Segundo o Ministério da Educação, aproximadamente 79,5% dos docentes da educação básica são mulheres. Pesquisas nacionais mostram que, assim como no corpo docente, a direção escolar no Brasil é predominantemente feminina, mas a proporção de homens é maior entre diretores do que entre professores. Segundo o Censo Escolar 2022 (INEP/MEC), cerca de 82% dos diretores(as) das escolas de educação básica no Brasil são mulheres e 18% são homens. A amostra (21% homens) está muito próxima da média nacional (18–20%). Isso indica que a distribuição de gênero entre diretores na região da pesquisa reflete o panorama brasileiro (Inep, 2023).

Em relação ao estado civil (Gráfico 27), a maior parte dos participantes da pesquisa (50%) declarou-se casada. Em seguida, 21% afirmaram ser solteiros, enquanto 14% vivem em união estável e outros 14% marcaram a opção “Outra”. A amostra, portanto, apresenta um perfil diversificado nesse aspecto, embora com predominância de gestores casados.

Gráfico 27 - Qual seu Estado Civil?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Estudos e dados do Censo Escolar e pesquisas sobre o perfil dos professores brasileiros indicam que a maioria dos docentes está em algum tipo de relação estável, seja casamento ou união estável, o que pode influenciar suas responsabilidades familiares e, conseqüentemente, sua disponibilidade e frequência no trabalho.

No que se refere à parentalidade, os dados revelam que a maioria dos diretores e coordenadores participantes possui filhos, de acordo com o Gráfico 28. Dos 14 respondentes, 10 afirmaram ter filhos, o que representa aproximadamente 71% da amostra. Os demais 29% (4 participantes) declararam não ter filhos.

Gráfico 28 - Tem filhos?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025)

Embora essa questão não esteja diretamente relacionada ao absenteísmo docente, compreender o perfil dos gestores pode ser relevante para a análise. Ter filhos pode influenciar a maneira como esses profissionais percebem as dificuldades enfrentadas pelos docentes, especialmente no que diz respeito ao equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares. Assim, é possível que experiências pessoais

contribuam para uma abordagem mais abrangente em relação às ausências justificadas por motivos familiares.

Quanto à faixa etária, observa-se no Gráfico 29 que a maioria dos diretores e coordenadores participantes tem mais de 46 anos, totalizando 9 respondentes, o que corresponde a aproximadamente 64% da amostra. A faixa de 36 a 45 anos foi indicada por 3 participantes (21%), enquanto 2 afirmaram ter entre 26 e 35 anos (14%). Nenhum dos respondentes se enquadra na faixa etária de até 25 anos.

Esses dados indicam um perfil de gestores mais experientes em termos de idade, o que pode influenciar na forma como percebem e lidam com questões relacionadas ao absenteísmo, à gestão de equipe e ao suporte oferecido aos professores.

Gráfico 29 - Qual sua faixa etária?

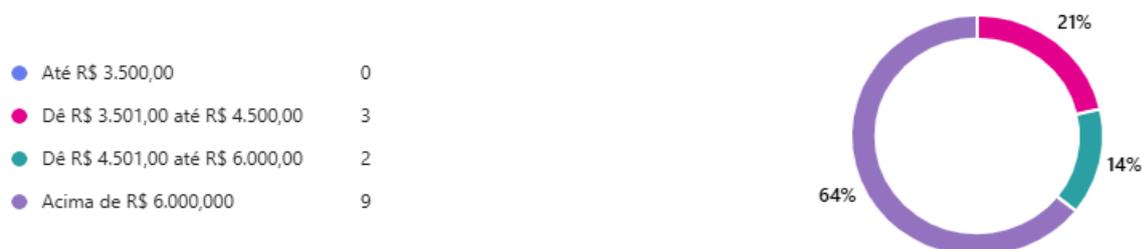


Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

O predomínio de profissionais com mais de 46 anos sugere que os gestores que participaram da pesquisa possuem uma trajetória profissional mais consolidada e, possivelmente, maior tempo de atuação na área da educação. Esse fator pode influenciar diretamente na forma como percebem e lidam com o absenteísmo docente, já que experiências acumuladas ao longo do tempo tendem a moldar a visão sobre as causas, impactos e formas de enfrentamento dessa questão dentro das instituições de ensino.

Com relação à renda familiar dos participantes, observa-se no Gráfico 30 que a maioria dos 14 respondentes declarou possuir renda acima de R\$ 6.000,00, totalizando 9 respostas, o que representa aproximadamente 64% da amostra. A faixa de renda entre R\$ 3.501,00 e R\$ 4.500,00 foi assinalada por 3 participantes (21%), enquanto 2 respondentes (14%) informaram ter renda entre R\$ 4.501,00 e R\$ 6.000,00. Nenhum participante selecionou a faixa de renda “até R\$ 3.500,00”.

Gráfico 30 - Qual a sua renda familiar?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Esses dados indicam que os gestores entrevistados possuem, em sua maioria, rendimentos mais elevados, o que pode estar relacionado aos cargos de direção e coordenação exercidos nas instituições. Esse fator também pode influenciar a forma como percebem o absenteísmo docente, especialmente em relação às condições socioeconômicas dos professores, que muitas vezes enfrentam realidades diferentes. A renda pode afetar tanto a compreensão das causas do absenteísmo quanto a empatia diante das dificuldades enfrentadas pelos docentes em seu dia a dia.

No que se refere ao tipo de instituição em que os participantes exercem suas funções (Gráfico 31), a maioria atua na rede estadual, com 8 respostas, o que representa aproximadamente 57% da amostra. A rede privada foi mencionada por 4 participantes (29%), enquanto 2 afirmaram atuar na rede municipal (14%). Nenhum dos respondentes indicou atuação simultânea em mais de uma rede de ensino.

Esses dados permitem observar uma predominância de gestores vinculados à rede pública estadual, o que pode influenciar a percepção sobre políticas institucionais, infraestrutura e práticas relacionadas à gestão do absenteísmo.

Gráfico 31 - Qual o tipo de instituição que atua?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A predominância de gestores vinculados à rede estadual fornece um indicativo importante sobre o contexto institucional em que o absenteísmo docente é observado. Cada esfera administrativa (estadual, municipal ou privada) possui características próprias em termos de políticas educacionais, condições de trabalho, remuneração e gestão de pessoal — fatores que influenciam diretamente nas causas e no enfrentamento do absenteísmo. Por isso, compreender o tipo de instituição pode contribuir para uma análise mais precisa e contextualizada das percepções da gestão sobre esse fenômeno.

No que diz respeito à formação acadêmica dos participantes, os dados apresentados no Gráfico 32 indicam que a maioria possui Licenciatura Plena em Pedagogia, com 11 respostas, representando aproximadamente 79% da amostra. Outros 3 participantes (21%) informaram possuir Mestrado, enquanto nenhum respondente declarou ter doutorado.

Gráfico 32 - Qual é sua formação acadêmica?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A predominância da formação em Pedagogia reflete o perfil típico dos profissionais que ocupam cargos de direção e coordenação no contexto educacional, especialmente nas redes públicas. A presença de participantes com formação em nível de Mestrado também aponta para o compromisso com a qualificação e o aprofundamento teórico-prático na área da educação. Esses níveis de formação podem influenciar diretamente a forma como a gestão compreende e analisa o absenteísmo docente, tanto em termos pedagógicos quanto administrativos, colaborando para uma abordagem mais fundamentada e sensível ao tema.

Em relação à formação específica na área de gestão educacional, observa-se no Gráfico 33 que a maioria dos participantes possui especialização nesse campo. Ao

todo, 9 respondentes (64%) afirmaram ter formação na área, enquanto 5 participantes (36%) informaram não possuir essa especialização.

Essa informação é relevante para a análise da atuação dos gestores escolares, uma vez que a formação específica pode influenciar diretamente na condução de estratégias de enfrentamento do absenteísmo e no desenvolvimento de práticas de apoio à equipe docente.

Gráfico 33 - Tem alguma especialização na área de gestão educacional?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Esse dado indica que uma parte significativa da gestão escolar possui formação específica voltada para a administração educacional, o que pode contribuir para uma atuação mais estruturada e consciente frente a questões como o absenteísmo docente. A especialização na área permite que os profissionais desenvolvam competências direcionadas à organização escolar, ao acompanhamento das equipes docentes e à aplicação de estratégias que visem reduzir as faltas injustificadas e promover o bem-estar no ambiente de trabalho. Por outro lado, a ausência dessa formação em parte dos respondentes também aponta para possíveis lacunas na preparação para lidar com desafios complexos da gestão escolar.

Quanto ao treinamento para o exercício de funções na área de gestão, os dados do Gráfico 34 revelam uma distribuição bastante equilibrada entre os participantes. Três grupos, cada um com 4 respondentes (29%), indicaram ter recebido treinamento em diferentes períodos: há 6 meses, há 1 ano e há mais de 5 anos, respectivamente. Apenas um participante (7%) relatou ter sido treinado há mais de 2 anos, enquanto outro afirmou nunca ter recebido qualquer tipo de treinamento para atuar na gestão escolar.

Essa diversidade nos períodos de capacitação aponta para trajetórias formativas distintas entre os gestores, o que pode refletir na forma como enfrentam os desafios administrativos e desenvolvem estratégias para lidar com o absenteísmo docente.

Gráfico 34 - Recebeu treinamento para desempenhar funções na área de gestão?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A diversidade nas respostas revela que, embora a maioria dos gestores tenha recebido algum tipo de capacitação, os períodos variam bastante, o que pode afetar a atualização e a aplicabilidade dos conhecimentos na prática cotidiana. A presença de profissionais que passaram por treinamentos mais recentes sugere um investimento contínuo em qualificação. No entanto, o fato de alguns participantes não terem tido acesso a treinamentos recentes, ou nunca terem sido capacitados, pode indicar a necessidade de políticas institucionais mais consistentes e regulares de formação continuada para a gestão escolar — especialmente em temas complexos como o absenteísmo docente.

A percepção dos gestores sobre o impacto das ausências docentes no desempenho dos alunos revela uma predominância de avaliações de alto grau de comprometimento, como mostra o Gráfico 35. Mais da metade dos participantes (57%) atribuiu nota máxima, indicando que consideram o impacto das faltas como grave. As notas 4 e 3 foram assinaladas por 14% dos respondentes cada, sugerindo uma visão ainda significativa, embora um pouco menos intensa, sobre os efeitos negativos do absenteísmo.

Por outro lado, os níveis mais baixos de impacto foram pouco mencionados: apenas um participante (7%) atribuiu nota 2, e outro (7%) considerou que as ausências não causam nenhum impacto (nota 1). Esses dados reforçam a percepção geral de

que a ausência do professor em sala de aula compromete diretamente a aprendizagem dos estudantes, segundo a visão da gestão escolar.

Gráfico 35 - Como as ausências impactam o desempenho dos alunos?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Essa distribuição indica que os gestores percebem o absenteísmo docente como um fator significativo que prejudica diretamente o processo de ensino-aprendizagem. A prevalência de respostas nos níveis 4 e 5 da escala reforça a preocupação com os prejuízos pedagógicos causados pela falta de continuidade nas aulas, pela dificuldade em manter o planejamento pedagógico e pela possível desmotivação dos alunos diante da ausência frequente de seus professores. Essa percepção é fundamental para justificar a necessidade de estratégias eficazes de gestão e prevenção do absenteísmo nas instituições escolares.

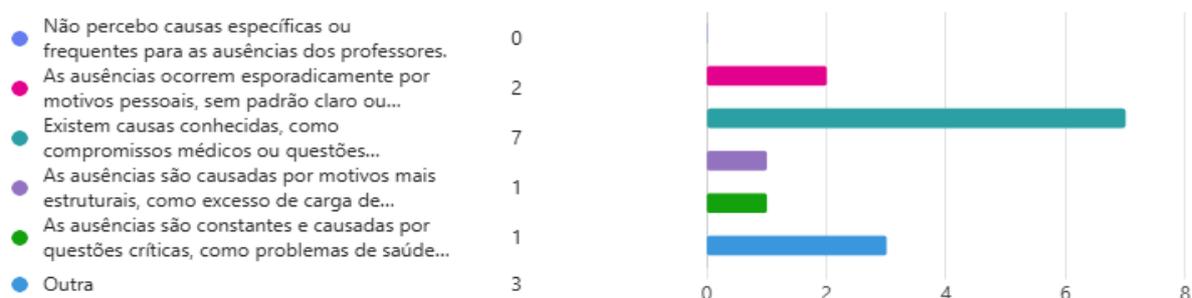
Em relação aos fatores considerados responsáveis pelas ausências dos professores (Gráfico 36), a maior parte dos gestores (50%) associa o absenteísmo a compromissos médicos ou questões familiares, embora ressaltem que essas situações não chegam a comprometer de forma significativa o funcionamento da escola. Outros 14% apontam que as faltas ocorrem de maneira esporádica e por motivos pessoais, sem caracterizar um padrão recorrente.

Por outro lado, uma minoria dos participantes identifica causas mais críticas e estruturais: 7% mencionam excesso de carga de trabalho ou falta de motivação como motivos frequentes para as ausências, enquanto outros 7% citam fatores como problemas de saúde mental, desvalorização profissional ou condições precárias de trabalho como interferências relevantes na rotina escolar.

Além disso, 21% das respostas foram classificadas como “Outros”, indicando a presença de causas distintas ou específicas não contempladas nas opções fornecidas. Nenhum dos gestores selecionou a alternativa que sugeria ausência de

causas perceptíveis ou frequentes, o que reforça a compreensão, por parte da gestão, de que o absenteísmo docente é um fenômeno real e observado no cotidiano escolar.

Gráfico 36 - Quais são os principais fatores que você identifica como responsáveis pelas ausências dos professores?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Esses dados revelam que, embora as causas mais pontuadas estejam relacionadas a fatores pessoais pontuais, há também uma atenção crescente a fatores estruturais e emocionais que afetam diretamente a permanência dos docentes em sala de aula. Essa percepção pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais direcionadas por parte da gestão escolar, considerando tanto a prevenção quanto o acolhimento dos profissionais.

Sobre os impactos do absenteísmo no desempenho dos alunos e na organização escolar, a maioria dos 7 gestores representado (50%) avalia que as ausências ocorrem de forma ocasional e exigem apenas pequenas adaptações na rotina, como observa-se no Gráfico 37. Esses ajustes, segundo os participantes, não comprometem significativamente o aprendizado dos estudantes.

Esse dado indica que, embora o absenteísmo seja uma realidade presente, as escolas têm desenvolvido estratégias eficazes para manter a continuidade das atividades e minimizar os efeitos negativos das faltas docentes no ambiente escolar.

No entanto, 6 participantes (totalizando 42%) indicam percepções mais preocupantes:

- a) 2 respondentes afirmaram que as ausências acontecem com certa regularidade, exigindo reorganizações frequentes e afetando parcialmente a continuidade do ensino;

- b) outros 2 gestores destacaram que o absentismo interfere de forma clara no andamento das aulas, prejudicando a motivação dos alunos e a execução do planejamento pedagógico;
- c) ainda, 2 participantes apontam impactos graves no processo de ensino-aprendizagem, com lacunas de conteúdo e necessidade de medidas emergenciais constantes;

E representado (8%) 1 resposta foi classificada como “Outra”, podendo indicar uma situação específica que foge às alternativas propostas.

Gráfico 37 - Como o absentismo impacta o desempenho dos alunos e a organização das atividades escolares?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

Os resultados analisados do Gráfico 37 revelam que, embora a maioria veja o absentismo como pontual, uma parcela expressiva da gestão reconhece prejuízos mais sérios e recorrentes, tanto pedagógicos quanto organizacionais. Isso reforça a importância de um acompanhamento sistemático das ausências e da criação de estratégias preventivas que minimizem seus efeitos no ambiente escolar.

Já o Gráfico 38 mostra que existem diferentes níveis de atuação das escolas no monitoramento e na redução do absentismo docente. Nenhum dos participantes relatou ausência total de iniciativas nesse sentido, o que demonstra que todas as escolas da amostra possuem, ao menos, algum tipo de acompanhamento.

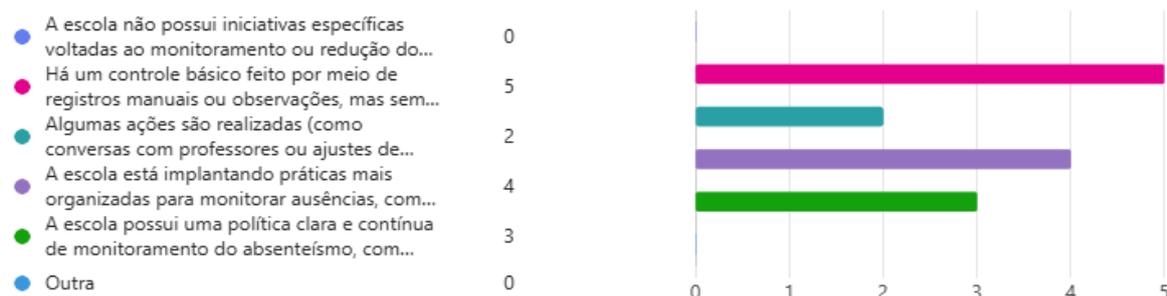
A prática mais comum, apontada por 36% dos gestores, é o controle básico realizado por meio de registros manuais ou observações informais, sem a adoção de ações sistemáticas ou planejamento estruturado. Em seguida, 14% mencionaram a realização de algumas ações pontuais, como conversas com professores ou ajustes na carga horária, porém sem integrar um programa formalizado.

Por outro lado, 29% dos respondentes indicaram que suas escolas estão em processo de implementação de práticas mais organizadas para monitorar ausências,

envolvendo ações preventivas e diálogo com os docentes. Por fim, 21% afirmaram que suas instituições já possuem uma política clara e contínua, com análise de dados, ações preventivas, apoio à saúde dos profissionais e medidas de valorização.

Nenhuma resposta foi registrada na categoria “Outra”, sugerindo que as opções contemplaram adequadamente as realidades das escolas pesquisadas.

Gráfico 38 - Existe algum programa ou política na escola para monitorar e reduzir o absenteísmo docente? Se sim, quais?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A análise das alternativas evidencia que nenhuma escola está totalmente inativa quanto ao absenteísmo, mas ainda existe uma predominância de práticas básicas ou não sistematizadas. Em contrapartida, aproximadamente metade dos gestores (50%) indicaram que suas escolas já iniciaram ou mantêm ações mais estruturadas e estratégicas, o que é um indicativo positivo de avanço na gestão desse fenômeno.

No que se refere às ações implementadas ou planejadas pelas gestões escolares para melhorar a frequência dos professores, os dados apresentados no Gráfico 39 indicam diferentes níveis de envolvimento e organização. Apenas uma pequena parcela dos gestores (7%) afirmou não ter identificado estratégias específicas para lidar com a frequência docente, revelando que quase todos os participantes já refletem ou discutem esse tema.

Outro grupo semelhante (7%) mencionou a existência de iniciativas isoladas, como conversas informais ou mudanças pontuais, porém ainda sem um planejamento estruturado. Já 14% dos gestores relataram que discutem possibilidades mais amplas, como programas de valorização, apoio psicológico ou revisão da carga horária, embora ainda não tenham colocado essas ideias em prática.

A maioria significativa (57%) indicou que medidas como acompanhamento próximo, escuta ativa dos professores e incentivos à assiduidade já estão em fase inicial de aplicação, destacando a importância do diálogo e do reconhecimento como estratégias centrais. Por fim, 14% dos respondentes afirmaram que suas escolas possuem estratégias claras e em andamento, que contemplam programas de bem-estar, melhorias nas condições de trabalho, formação continuada e monitoramento sistemático da frequência docente.

Esses resultados evidenciam uma evolução gradativa das práticas de gestão relacionadas ao absenteísmo, que vão do reconhecimento inicial do problema até a implementação de políticas mais estruturadas e abrangentes para promover a assiduidade e o bem-estar dos profissionais da educação.

Gráfico 39 - Na sua percepção, quais ações poderiam ser implementadas para melhorar a frequência dos professores?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A análise das alternativas revela que a maioria dos gestores reconhece o impacto da frequência docente no cotidiano escolar e já está atuando ou buscando formas de melhorar esse aspecto. Com 71% dos participantes relatando a aplicação ou discussão de medidas concretas (ainda que em diferentes estágios), percebe-se um avanço importante no olhar da gestão sobre o problema. O foco em ações humanas, como escuta ativa, acompanhamento próximo e bem-estar profissional, reforça a ideia de que a prevenção do absenteísmo passa por uma gestão mais empática e estruturada.

Ao analisar as percepções dos gestores escolares sobre a influência da valorização do professor na redução do absenteísmo (Gráfico 40), observa-se uma diversidade de opiniões, embora com predominância de posicionamentos que reforçam a importância do tema. Cerca de 21% dos gestores atribuem o absenteísmo principalmente a fatores externos, como questões pessoais ou de saúde,

independentemente do reconhecimento profissional. No entanto, não houve respostas que desconsiderassem completamente a valorização como fator relevante, o que indica uma percepção geral de que ela tem algum grau de influência.

Um grupo menor (14%) entende que a valorização é um componente importante, mas que deve ser acompanhada por outras ações estruturais, como a melhoria das condições de trabalho e o suporte emocional, mostrando uma visão mais integrada sobre o tema. Já 27% dos gestores relacionam diretamente a valorização com maior motivação e compromisso dos professores, o que resultaria em menor incidência de faltas.

A maior parte dos participantes (36%) enfatiza que o reconhecimento, o incentivo profissional e a oferta de boas condições laborais são essenciais para o engajamento e a frequência dos docentes. Essa percepção demonstra que, para a maioria dos gestores, investir na valorização do professor é fundamental para criar um ambiente favorável à assiduidade e à redução do absenteísmo.

Gráfico 40 - Você acredita que a valorização do professor contribui para a redução do absenteísmo? Por quê?



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A análise mostra que 79% dos respondentes reconhecem que a valorização docente está relacionada à redução do absenteísmo, sendo vista como uma estratégia que promove motivação, engajamento e compromisso. Ainda que uma parte considere que outros fatores (como saúde ou vida pessoal) também influenciem, o consenso aponta que o reconhecimento profissional e o investimento no bem-estar do professor são essenciais para manter sua assiduidade.

Esse dado reforça a importância de políticas institucionais voltadas não apenas ao controle do absenteísmo, mas ao cuidado e valorização do profissional da educação como forma de prevenção.

A percepção dos gestores escolares acerca da qualificação dos professores revela uma avaliação majoritariamente positiva, como mostra o Gráfico 41. Nenhum dos participantes acredita que haja um número significativo de docentes atuando fora da sua área de formação ou sem a qualificação necessária para o nível de ensino, o que indica um cenário favorável em relação à adequação da formação básica. Da mesma forma, não foi identificada uma percepção de que os professores apresentem formação incompleta ou pouca preparação específica para os desafios pedagógicos.

Por outro lado, cerca de 29% dos gestores reconhecem que, embora existam professores bem-preparados, ainda há uma parcela que necessita de maior especialização ou atualização constante, apontando para a importância da formação continuada como um aspecto a ser fortalecido. Outro grupo de igual proporção destaca que a maioria dos docentes possui formação coerente com suas funções e consegue aplicar efetivamente seus conhecimentos em sala de aula, o que reforça o alinhamento entre capacitação e prática profissional.

A alternativa mais escolhida (43%) indica que a maioria dos gestores considera o corpo docente como qualificado, atuando em áreas compatíveis e demonstrando comprometimento com o aperfeiçoamento contínuo. Essa visão positiva sugere que a qualificação dos professores não é um fator preponderante para o absenteísmo nas escolas pesquisadas, evidenciando que outras causas podem ter maior impacto nas ausências docentes.

Gráfico 41 - Na sua opinião, as qualificações dos professores são adequadas para função exercida? Por quê? Justifique.



Fonte: elaborado pelas autoras (2025).

A análise revela que nenhum dos gestores identifica um problema grave de qualificação entre os professores. Ao contrário, mais de 70% dos respondentes indicam que os docentes têm formação compatível com suas funções, embora parte ainda aponte a importância de investir em especializações e atualizações constantes.

Essa percepção positiva sobre a formação docente é relevante para o tema do TCC, pois sugere que as causas do absenteísmo não estão relacionadas diretamente à capacitação dos profissionais, mas sim a fatores estruturais, emocionais e institucionais – como demonstrado em outras respostas do questionário.

4.2.1. Conclusão sobre o Absenteísmo Docente a partir das Respostas de Diretores e Coordenadores

A análise das respostas dos diretores e coordenadores participantes deste estudo permite concluir que o absenteísmo docente é um fenômeno reconhecido e acompanhado pela gestão escolar, ainda que com diferentes graus de estruturação e enfrentamento nas instituições analisadas.

Observa-se que o perfil dos gestores é majoritariamente feminino, casado e com filhos, com predominância de profissionais acima de 46 anos, atuando principalmente na rede estadual e com formação em Pedagogia. Parte significativa possui especialização em gestão educacional e recebeu algum tipo de treinamento para o exercício da função, embora a periodicidade, abrangência e atualização dessas capacitações apresentem grande variação, evidenciando lacunas na preparação para lidar com desafios complexos, como o absenteísmo docente.

No que tange à percepção sobre o absenteísmo, a maioria dos gestores identifica as ausências docentes como decorrentes, sobretudo, de compromissos médicos e questões familiares, sendo consideradas, em sua maioria, pontuais e sem impacto significativo sobre o funcionamento da escola. Contudo, parcela relevante dos respondentes aponta fatores estruturais, como excesso de carga de trabalho, saúde mental fragilizada e desvalorização profissional, como causas que podem comprometer o andamento das atividades escolares e afetar a continuidade do processo pedagógico.

A maioria dos gestores reconhece que o absenteísmo docente impacta negativamente o desempenho dos alunos, especialmente quando as ausências são recorrentes, exigindo adaptações na rotina escolar, reorganização de turmas e, em casos mais graves, ocasionando lacunas no processo de ensino-aprendizagem. Tal constatação reforça a necessidade de estratégias preventivas e de acompanhamento sistemático das ausências, visando mitigar seus efeitos sobre a qualidade da educação.

No que se refere às ações institucionais, verifica-se que nenhuma escola se encontra totalmente inativa diante do absenteísmo docente. Predominam, entretanto, práticas de monitoramento básicas, como registros manuais e observações informais, com poucas escolas dispostas de políticas estruturadas, contínuas e preventivas. Ainda assim, nota-se um movimento de transição em parte das instituições, com a implantação de ações mais organizadas e a busca por políticas claras de acompanhamento, prevenção e valorização do docente.

Ressalta-se, entretanto, que os resultados evidenciam a necessidade de maior preparo e formação continuada dos gestores escolares para o enfrentamento do absenteísmo docente. A predominância de práticas informais ou pouco estruturadas de monitoramento, bem como a variação na formação específica para a gestão, indicam lacunas que podem comprometer a eficácia das ações institucionais. Estudos como os de Delchiaro (2010) e Oliveira Júnior (2014) reforçam que a ausência de estratégias bem definidas e de capacitação adequada pode comprometer o processo de ensino e aprendizagem, tornando imprescindível a elaboração de planos de intervenção e a qualificação permanente da equipe gestora. Gestores despreparados tendem a tomar decisões equivocadas ou optar pela omissão, perpetuando a ineficiência no enfrentamento do absenteísmo docente.

Dessa forma, recomenda-se que as redes de ensino invistam em formação continuada, atualização periódica e apoio técnico aos gestores, para que possam implementar políticas estruturadas, preventivas e colaborativas, capazes de promover a valorização docente, o bem-estar no ambiente escolar e a redução efetiva do absenteísmo.

5. CONCLUSÃO

O objetivo geral deste estudo foi comparar as taxas de absenteísmo no ensino fundamental I e II em instituições públicas e privadas, verificando se há diferenças significativas nas causas e consequências do fenômeno e identificando os fatores predominantes. A análise integrada de duas pesquisas, uma direcionada aos docentes e outra aos gestores escolares (diretores e coordenadores), possibilitou uma compreensão ampla e aprofundada do fenômeno do absenteísmo docente no contexto educacional estudado.

Os dados indicam que o absenteísmo não se configura como um problema recorrente, mas sim pontual, estando predominantemente associado a fatores pessoais, familiares e de saúde física e mental. Tavares e Honda (2009) ressaltam a importância de considerar as particularidades de cada sistema educacional para definir mecanismos eficazes de redução do absenteísmo, dada a especificidade das realidades locais. No caso da região de Fernandópolis, os resultados confirmam que as ausências docentes estão majoritariamente relacionadas a questões pessoais e familiares, incluindo problemas de saúde, como distúrbios vocais, respiratórios e emocionais (estresse, ansiedade, esgotamento físico e mental), além de condições ocupacionais adversas, conforme evidenciado pela pesquisa local.

As ausências ocorrem, em sua maioria, de forma esporádica e justificada, motivadas por necessidades familiares (acompanhamento de filhos, emergências), problemas de saúde (doenças, exames, licenças médicas) ou compromissos inadiáveis, refletindo um esforço de conciliação entre vida pessoal e profissional. O perfil dos docentes participantes revelou-se predominantemente feminino, casado, com filhos e ampla experiência profissional, atuando majoritariamente em instituições públicas. Esse grupo apresenta estabilidade financeira, carga horária elevada e percepção positiva das condições físicas e ergonômicas do ambiente escolar, fatores que contribuem para a satisfação profissional e alta assiduidade.

Do ponto de vista dos gestores, há reconhecimento dos impactos negativos do absenteísmo no desempenho dos alunos e na rotina pedagógica. Contudo, as ausências são geralmente pontuais. Um ponto crítico identificado é a fragilidade das ações de prevenção e monitoramento, que ainda são pouco estruturadas, baseando-se em controles informais e práticas não sistemáticas, evidenciando a necessidade de aprimoramento das políticas institucionais para gestão da presença docente.

Nesse cenário, o setor de Recursos Humanos (RH) assume papel estratégico e indispensável. O absenteísmo, por ser um fenômeno multifatorial e relacionado ao fator humano, exige uma atuação integrada entre RH e gestão escolar. Cabe ao RH oferecer suporte à tomada de decisões, fornecer indicadores confiáveis, identificar causas específicas das ausências e propor ações personalizadas, como programas de prevenção, promoção da saúde, capacitação contínua e valorização profissional.

Uma gestão eficiente do absenteísmo docente requer, portanto, o uso de dados consistentes para construir políticas institucionais bem definidas e ações direcionadas, como bonificações por assiduidade, incentivos acadêmicos, programas de bem-estar

e reconhecimento profissional. Quando bem conduzidas, essas práticas promovem não apenas a permanência do professor em sala de aula, mas também fortalecem a qualidade do ensino e o clima organizacional.

Tanto docentes quanto gestores destacam a valorização profissional, o reconhecimento, o apoio emocional e o equilíbrio da carga de trabalho como estratégias essenciais para promover a assiduidade. Apesar das condições físicas de trabalho serem, em geral, satisfatórias, permanece a necessidade de investimentos em formação continuada e no preparo da equipe gestora para enfrentar os desafios do absenteísmo, conforme recomenda a literatura especializada.

A redução do absenteísmo docente requer um conjunto integrado de ações que envolvam valorização do professor, acolhimento emocional, escuta ativa e qualificação permanente da gestão escolar. A construção de uma cultura institucional voltada ao bem-estar dos profissionais da educação é fundamental para garantir não apenas a presença física em sala de aula, mas também o comprometimento, motivação e qualidade do processo educativo.

O absenteísmo docente está diretamente relacionado às características do trabalho e às condições de saúde do professor, que são determinantes para o desenvolvimento de doenças ao longo do exercício da profissão, especialmente na ausência de acompanhamento e assistência contínua à saúde. Embora exames admissionais para detecção de problemas vocais sejam realizados, não há monitoramento periódico durante a carreira, comprometendo o acompanhamento preventivo.

A literatura aponta maior incidência de absenteísmo entre o sexo feminino; entretanto, essa constatação deve ser interpretada com cautela, pois as mulheres representam mais de 80% do corpo docente da educação básica. Assim, é fundamental considerar as variáveis e especificidades que influenciam essa realidade, evitando conclusões baseadas apenas na proporção numérica.

Diante desse contexto, torna-se imprescindível a implementação de uma política nacional unificada de assistência à saúde dos educadores, com ações de conscientização, acompanhamento contínuo e prevenção para reduzir o absenteísmo. As ausências impactam diretamente os gastos públicos e prejudicam o processo de ensino-aprendizagem, afetando professores e alunos.

Para promover a qualidade da educação básica e a eficiência das instituições, as políticas públicas devem incluir, de forma prioritária, ações de saúde preventiva

direcionadas aos professores. Ao integrar a saúde preventiva nessas políticas, é possível reduzir o absenteísmo docente, garantindo a continuidade didática e o acompanhamento próximo dos estudantes, elementos essenciais para o desenvolvimento acadêmico, já que a ausência do professor compromete significativamente esses processos (Azevedo, 2021).

A reflexão proposta por Schopenhauer (1988) — “O maior erro que um homem pode cometer é sacrificar a sua saúde a qualquer outra vantagem” — inspira a necessidade de preservar a saúde física e mental dos professores para evitar o absenteísmo e assegurar um ambiente educacional saudável e produtivo.

Nesse contexto, as respostas dos professores evidenciam que, embora o absenteísmo não represente um problema recorrente, ele exige atenção constante e políticas estruturadas para que continue sendo mantido em níveis aceitáveis. Assim, os resultados desta pesquisa reforçam a importância de investimentos em saúde preventiva, capacitação de gestores e aprimoramento das práticas institucionais para garantir um ambiente escolar mais saudável, produtivo e sustentável.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Josenildo dos Santos. **Absenteísmo no contexto organizacional: um estudo na área da saúde**. 2017. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração) — Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2017. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/10913/1/Absente%C3%ADsmo.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2024.

ALTOÉ, A. **Políticas institucionais e seus desdobramentos sobre o trabalho docente: Absenteísmo e presenteísmo**. 2010. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2010.

ANPEC. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2021/submissao/files_/i12-799f9c92dda43ebc79ef21a3c38be319.pdf. Acesso em: 13 mar. 2025.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Intensificação do trabalho e saúde dos professores**. Educação e Sociedade, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/fdCjfWkF8XYXTfyXGcgCbGL/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

BRASIL. **Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados**. Revista de Educação. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/H88CjBfvKbdM7p8qWWJV96w>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Predição de absenteísmo docente na rede pública com machine learning**. Revista de Saúde Pública, v. 6, p. 1-10, 2025. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/v6CY4PhVrH8wJwmSN396GFN/?lang=pteformat=pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

CAPITAN, James H. Teacher Absenteeism. **A Study of the Ohio Association of School Personnel Administrators**. Overland Park: American Association of School Personnel Administrators, 1980.

CASCIO, Wayne; BOUDREAU, John. **Investimento em pessoas: como medir o impacto financeiro das iniciativas em recursos humanos**. São Paulo: Bookman, 2010.

CHAUDURY, N.; HAMMER, J.; KREMER, M.; MURALIDHARAN, K.; ROGERS, F. H. **Missing in action: teacher and health worker absence in developing countries**. Journal of Economic Perspectives, v. 20, p. 91-116, 2006.

CHEN, A. H. J. **Perfil do absenteísmo em professores municipais de um município do norte do estado do Paraná**. 2016. Curso de especialização – Universidade Federal do Paraná.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. Ed. compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. São Paulo: Atlas, 1994.

CLOTFELTER, Charles T.; LADD, Helen F.; VIGDOR, Jacob L. **Are teacher absences worth worrying about in the U.S.?** *Education Finance and Policy*, v. 4, n. 2, p. 115-149, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1162/edfp.2009.4.2.115>. Acesso em: 28 mar. 2025.

COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; SEMA, R. R. **Absenteísmo relacionado a doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola**. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 62, n. 1, p. 38-44, jan./fev. 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DUTRA, José Augusto. **Gestão de Pessoas: Modelos, Processos e Práticas**. São Paulo: Atlas, 2001.

EDUCBANK. **Gestão de pessoas nas escolas: Por que importa e como fazer?** EducBank. Disponível em: <https://educbank.com.br/gestao-de-pessoas-nas-escolas-por-que-importa-e-como-fazer/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

ETALENT. **Subsistemas de Recursos Humanos**. Disponível em: <https://etalent.com.br/artigos/lideranca-e-gestao/subsistemas-de-rh/>. Acesso em: 14 mar. 2025.

FERNANDES, Fabiana Silva et al. **Absenteísmo docente: Desafios para as políticas públicas educacionais**. *Cadernos de Pesquisa*, v. 53, p. e09880, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/VLhpgL8L67g834LnkvfB4vp/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

FERNANDES FT; CHIAVEGATTO FILHO, ADP. **Perspectivas do uso de mineração de dados e aprendizado de máquina em saúde e segurança no trabalho**. *Rev Bras Saude Ocup*, v. 44, e13, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000019418>. Acesso em: 28 mar. 2025.

FIDELIS, Gilson José; BANOV, Márcia Regina. **Gestão de recursos humanos: tradicional estratégica**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2011.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2013.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005. Disponível em: <Dialnet-OProfessorAsCondicoesDeTrabalhoEOsEfeitosSobreSuaS-7902841.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2025.

GOMES, L. **Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites**. 2002. Dissertação (Mestrado) – FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 2002.

GUPTA, S.; YADAV, S. **Absenteísmo docente: causas e consequências**. 2019.
HAWKINS, A.; DORWARD, J.; SMITH, G. G. **Substitute teacher availability, pay, and influence on teacher professional development: A national survey**. Spectrum, v. 18, n. 3, p. 40-46, 2000.

HENDERSON, E.; PROTHEROE, N.; PORCH, S. **Developing an effective substitute teacher program**. Arlington, VA.: Educational Research Service, 2002.

I SEVEN INTERNACIONAL EDUCATION CONGRESS. **O impacto do absenteísmo docente nas escolas públicas: Consequências e desafios**. Disponível em: <https://homepublishing.com.br/index.php/cadernodeanais/article/view/926/987>. Acesso em: 28 mar. 2025.

MALTA, Deborah Carvalho et al. **Relatório: A construção da vigilância e prevenção das doenças crônicas não transmissíveis no contexto do Sistema Único de Saúde**. Epidemiologia e Serviços de Saúde, v. 15, n. 3, 2006. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742006000300006. Acesso em: 28 mar. 2025.

MALTA, Valéria Duarte. **Absenteísmo docente no ensino público: um modelo de influências e correlações com o desempenho docente**. 2014. 216 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Empresariais, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: https://repositorio.fumec.br/bitstream/handle/123456789/749/valeria_malta_mes_adm_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 2 abr. 2025.

MALTA, Valéria Duarte; NETO, M. T. R.; LEITE, Polliette Alciléia. **Os efeitos do absenteísmo docente no desempenho discente: um estudo na Educação Básica pública.** Questões docentes, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Otavio-Da-Silva-5/publication/362683984_Questoes_docentes_pesquisas_empresendedoras_sobre_trabalho_e_educacao/links/62f84fb252130a3cd71ce9a1/Questoes-docentes-pesquisas-empresendedoras-sobre-trabalho-e-educacao.pdf#page=67. Acesso em: 28 mar. 2025.

MILKOVICH, T.; BOUDREAU, W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2012.

MONDONI, Virginia Morellato. **A Relação do Bem-estar no Trabalho com o índice de Absenteísmo: um estudo em uma empresa no ramo de confecção.** Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2013.

NECHAS, E. **Is it catching? Teacher Magazine, 1989.** Disponível em: <http://www.teachermagazine.org/tm/articles/1989/12/01/3catch.h01.html>. Acesso em: 16 mar. 2025.

NEVES, Amarildo Jobim Campos. **Causas e efeitos do absenteísmo por transtornos mentais em servidores do IFMT.** 2024. Acesso em: 26 fev. 2025. Disponível em: file:///C:/Users/Aluno/Downloads/content.pdf.

NETO SILVANY, A. M. et al. **Condições de trabalho e saúde de professores da rede particular de ensino de Salvador, Bahia.** Revista Bahiana de Saúde Pública, v. 24, n. 1/2, p. 42-56, jan/dez. 2000.

NORONHA, M. M. B. **Condições do exercício profissional da professora e dos possíveis efeitos sobre a saúde: estudo de casos das professoras do ensino fundamental em uma escola pública de Montes Claros, Minas Gerais.** 2001. 157 p. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Medicina da UFMG, Belo Horizonte, 2001.

OLIVEIRA, L. C. V. **A gestão da escola e o absenteísmo docente no cotidiano do ensino fundamental.** In: **IV Simpósio do Laboratório de Gestão Educacional, 2007, Campinas.** Anais do IV Simpósio do Laboratório de Gestão Educacional. Campinas: Unicamp, 2007. p. 01-15.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A condição dos professores: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores.** Genebra: OIT/Unesco, 1984.

PARRA, M. **Condições de trabalho e saúde no trabalho docente.** In: Revista PRELAC- Educação para todos. OREALC/UNESCO Santiago, Chile, p. 135-145, jun. 2005.

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz. **O professor adoecido entre o absenteísmo e o presenteísmo**. In: VII Seminário da Redeestrado- Nueva Regulaciones em América Latina, Buenos Aires, 2008.

PENATTI, I. **Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas**. AEDB, 2006. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf.

PEREIRA, Gerson Odilon; PEREIRA, Anderson de Moura. **Medicina do trabalho. 2024**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Medicina) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2024. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/10913/1/Absente%C3%ADsmo.pdf>. Acesso em: 6 mar. 2025.

PITKOFF, G. **The Impact of Teacher Absenteeism on Student Achievement**. 1993. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/H88CjBfvKbdM7p8qWWJV96w/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

PORTO, L. et al. **Association between mental disorders and work-related psychosocial factors in teachers**. Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 40, n. 5, 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489102006000600011&lng=en. Acesso em: 13 fev. 2007. DOI: 10.1590/S003489102006000600011.

REVISTA JORNAL. Disponível em: <https://www.periodicojs.com.br/index.php/hp/article/view/1700>. Acesso em: 12 mar. 2025.

REVISTAS UEPG. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/olhardeprofessor/article/view/15798>. Acesso em: 13 mar. 2025.

RODGERS, Joseph Lee. **The Evasion of Learning: A Theory of School Dropout**. 2001. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/noticias/colunas/abandono-da-escola-ou-escola-que-abandona/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

ROLOFF, D. I. T.; Bonow, C. A.; Xavier, D. M.; Silva, M. R. S. D.; Oliveira, A. M. N. D.; Cezar-Vaz, M. R. **Absenteísmo e fatores associados: estudo com trabalhadores de uma indústria calçadista**. Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 42, 2021. Acesso em: 28 mar. 2025.

ROMER, Daniel. **Motivation and School Dropout: A Longitudinal Study of Adolescents**. Journal of Adolescent Research, v. 8, n. 3, p. 219-245, 1993.

ROSENBERG, G. G.; BLAKE-RAHTER, P.; HEAVNER, J.; ALLEN, L.; REDMOND, B. M.; PHILLIPS, J.; STIGERS, K. **Improving Classroom Acoustics (ICA): A Three-Year FM Sound Field Classroom Amplification Study**. Journal of Educational Audiology, v. 8, p. 28, 1999.

SANTOS, Angélica de Vasconcelos Silva Moreira. **Causas do absenteísmo laboral: características e/ou variáveis socioeconômicas.** Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2009.

SANTOS, Edson M. M. **A cultura doméstico-clientelista e a cultura da escola pública.** ANPED, 2004, GT 05.

SANTOS, Pedro. **Salário de professor no Brasil é praticamente a metade da média dos países ricos, diz OCDE.** Terra Educação. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/salario-de-professor-no-brasil-e-praticamente-a-metade-da-media-dos-paises-ricos-diz-ocde,444cafcb76693ac2e1a5012b16bddfd3t3jp4q2k.html>. Acesso em: 18 mar. 2025.

SCIELO. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/BWLBmZLJyKg6XvYr93ygmgl/>. Acesso em: 13 mar. 2025.

SCHOOL360. **A importância da gestão de pessoas para escolas.** School360. Disponível em: <https://school360.com.br/gestao/a-importancia-na-gestao-de-pessoas-para-escolas/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão.** 1. ed. São Paulo: Artmed, 2013.

SILVA, A. et al. **Estratégias para minimizar o impacto do absenteísmo docente.** 2013.

SILVA, Francielle Ferreira; ANDRADE NETA, Nair Floresta. **Afetividade e ensino-aprendizagem: influência favorável na relação professor-aluno-objeto de conhecimento.** Especiaria - Cadernos de Ciências Humanas, v. 17, n. 31, p. 31-49, 2017.

SOARES, L. Q.; Silva, E. R. F. da. **Absenteísmo docente em instituição de ensino público.** Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2002.

SPÓSITO, L. S.; Gimenes, R. M. T. **Saúde e absenteísmo docente: Uma breve revisão de literatura.** Revista Eletrônica Gestão e Saúde, v. 5, n. 3, p. 2096-2114, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/694>. Acesso em: 28 mar. 2025.

TAVARES, Priscilla Albuquerque; CAMELO, R. de S.; KASMIRSKI, Paula Reis. **A falta faz falta? Um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar.** Anais do, v. 37, p. 1-11, 2009. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.anpec.org.br/encontro2009/inscricao.on/arquivos/000-c501f661ab69e4d7dd363fd19713be26.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2025.

TREJOS, N. Schools scramble for substitutes. The Washington Post, 2001. Disponível em: <http://www.washingtonpost.com>. Acesso em: 16 mar. 2025.

uMentor. Absenteísmo: **Entenda como melhorar essa métrica**. Disponível em: <https://umentor.com.br/blog/absenteismo-vem-entender-como-melhorar-essa-metrica>. Acesso em: 14 mar. 2025.

VAN DICK, R.; WAGNER, U. ***Stress and strain in teaching: a structural equation approach***. British Journal of Educational Psychology, v. 71, p. 243-259, 2001.

ZAPONI, Margareth Costa; SILVA, Rejane Dias da. **Absenteísmo docente: uma análise diagnóstica da estadual de ensino de Pernambuco**. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.anpae.org.br/simposio2009/215b.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2025.