

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
ENSINO MÉDIO INTEGRADO COM HABILITAÇÃO PROFISSIONAL
EM ADMINISTRAÇÃO

ABSENTEÍSMO DOCENTE: Gestão e desafios

Bárbara Caroline Fontes Vicente¹
Raphaela Barboza da Silva²
Sara Campos Cruz³
Jéssica Pruschinski⁴

Resumo: O Absenteísmo ou absentismo docente é um termo relacionado à ausência do docente nas instituições escolares, que podem ser justificadas ou não, comprometendo a qualidade de ensino dos discentes, a gestão do planejamento pedagógico e financeiro, uma vez que os efeitos ultrapassam o simples ato de falta, impactando nas diferentes extensões da rede educacional brasileira. As motivações acerca do absenteísmo são diversas, englobando organizações internas do sistema educacional a fatores externos relacionados ao pessoal do docente, refletido pela estrutura social o qual o indivíduo é inserido. Fatores como a desvalorização dos professores implicam em subtópicos como a baixa remuneração, o desgaste físico e mental causado pela sobrecarga da função e ainda a violência acometida nas escolas, resultando no absentismo docente. A gestão educacional é uma figura de extrema importância pois ela é responsável pelo planejamento educacional da instituição e detém a capacidade de influenciar o absenteísmo docente a partir de ações como a constante valorização do profissional da educação, o incentivo a formação continuada e campanhas que enfatizem o bem-estar docente. Com estes pontos apresentados, compreende-se que a adoção de estratégias para uma gestão educacional eficaz, baseada na valorização do bem-estar de seus colaboradores, é um fator determinante para a construção de um ambiente escolar produtivo e pedagogicamente exemplar.

Palavras-chave: Absenteísmo. Gestão. Educação.

¹ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. barbara.vicente3@etec.sp.gov.br

² Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. raphaela.silva@etec.sp.gov.br

³ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. Sara.cruz@etec.sp.gov.br

⁴ Pós-Graduada em Gestão de Pessoas – Jéssica Pruschinski. Professor da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. jessica.pruschinski@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O absenteísmo docente é um termo utilizado para se referir a um fenômeno recorrente nas instituições de ensino, que impacta diretamente no processo de aprendizagem e educação, ocasionando diversos problemas de gestão (principalmente pedagógica) e na qualidade do ambiente escolar. É um conceito de preocupação, tanto para os alunos, gestores e educadores, pois interfere em todo o âmbito educacional e de aprendizagem, comprometendo-os. Entender a relevância do assunto, seus impactos e efeitos é de extrema importância para melhores propostas de melhorias na gestão para solucionar esse problema.

O absenteísmo é uma afirmação utilizada expressar a falta do colaborador em seu local de prestação de serviço. Sendo a soma dos períodos em que os empregados de uma organização não se encontram presentes no local designado, a ausência não sendo estimulada por desemprego, doença prolongada ou licença legal (CHIAVENATO, 1994). Na educação as pesquisas feitas acerca do absenteísmo se dão principalmente pelo adoecimento dos professores.

O não-comparecimento do professor no ambiente escolar, exclusivamente na sala de aula, afeta os alunos que assistem as aulas ministradas e por consequência as outras turmas e professores presentes, pelo fato de que, no momento em que a aula seria ministrada os alunos se dispersam pelo ambiente escolar, por conta da ausência docente (MALTA, 2016). Além disso as faltas do docente no ambiente educacional geram danos inimagináveis aos discentes, como defasagem em conteúdo, paralização de atividades adiantadas em sala e o atraso do plano educacional desenvolvido pelo docente e pela gestão escolar.

Baseado no contexto, através de uma pesquisa de campo, entre alunos e educadores será retratado os impactos desse tema, de forma aprofundada e concreta dos fatores que influenciam diretamente a educação básica escolar, propondo soluções na gestão para as diferentes propostas respondidas nos mesmos e gerando um melhor ambiente e organização dos seus profissionais.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Conceito de Absenteísmo Docente

O absenteísmo, comumente conhecido como absentismo, falta ou ausência, é o termo que refere a ausência do colaborador na instituição em trabalho, portanto, o absenteísmo docente diz respeito a falta ou ausência dos professores nas instituições de ensino do momento em que o mesmo deveria estar exercendo suas funções educador.

De acordo com Dejours (1992) quando um profissional chega ao seu limite, tende a não manter um ritmo de trabalho contínuo e por consequência não possui equilíbrio emocional, por isso busca mudar de emprego ou empresa ou recorre a alternativas como o absenteísmo.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no artigo 473, os docentes possuem o direito a faltas justificadas, que são aquelas na onde a ausência se apoia na lei sem que, sofram grande impacto salarial, como por exemplo a falta prevista na Lei de nº294 de 1982 que permite ao docente 6 faltas, porém também existem as faltas injustificadas, não apoiadas pela lei, sendo as que ocorrem sem nenhuma justificativa legal ou formal aceita pela instituição de ensino. "O fato é que existe uma legislação que ampara os profissionais em seu direito de ausentar-se do trabalho quando é necessário. É um direito garantido e legítimo" (GAZETA DO POVO, 2019).

As causas que ocasionam a falta constante dos professores são vistas como cumulativas, já que existem as faltas-dias, as quais os professores se ausentam durante todo o dia letivo, e as faltas-aula, que acontecem no momento em que o profissional se ausenta apenas pelo período de uma aula, esta é cumulativa, pois as ausências semanais podem somar 12 horas sem prejudicar o docente salarialmente. Segundo o Consed (Conselho Nacional dos Secretários da Educação) as principais causas para que o absentismo docente aconteça são a desmotivação, remuneração escassa, jornada de trabalho exaustiva e dificuldades na saúde mental e física.

2.2 Impactos do Absenteísmo Docente

A ausência que acontece por diversos motivos já mencionados, tem gerado diversos impactos significativos na qualidade de ensino, na gestão escolar e no desempenho dos alunos, sendo consequências interligadas na estrutura organizacional da escola.

Afetando a administração escolar e na organização, são impostas reposição de docentes de forma muita das vezes emergencial e sem um planejamento, e que a

maioria daquelas são feitas por profissionais sem formação na área adequada da disciplina, além dos desafios financeiros. Para Silva e Rocha (2021), isso pode gerar uma educação e aprendizagem superficial, sem aprofundamento e aproveitamento, por não atender às necessidades pedagógicas; além da alta rotatividade dos professores, que comprometendo o planejamento da equipe gestora, ocasiona custos adicionais, como novas contratações, ou horas extras, fazendo com que outros profissionais se sobrecarreguem ou até mesmo uma falta de profissionais para atender à necessidade docente.

De acordo com Martins (2019), como a ausência do professor impede a aplicação do planejamento pedagógico, comprometendo a continuidade do processo de ensino-aprendizagem e prejudicando os estudantes em seu desenvolvimento, há uma maior probabilidade dessa constante ausência gerar lacunas de conhecimento, de interação e de interesse dos próprios alunos, afetando diretamente o seu rendimento escolar. Nas áreas de maior vulnerabilidade, ocasiona um grande percentual de evasão escolar, pois a falta de continuidade nas aulas pode levar à desmotivação e ao abandono progressivo da rotina escolar e dos estudos.

2.3 Fatores Contribuintes

As Leis trabalhistas permitem ausências abonadas, onde não ocorre impacto salarial, porém as ausências que não contém documentos que comprovem legalmente a falta do docente, tem impacto salarial mensal e em alguns casos, em bônus aplicados por específicos modelos de escola.

“Os fatores que levam o professor a se ausentar do trabalho são múltiplos. A violência instalada no país e as precárias condições de trabalho são observadas em diversas regiões brasileiras e podem estar diretamente ligadas ao elevado quantitativo de faltas causadas por doenças psicológicas decorrentes do trabalho.” (Brunhera, Vieira e Bastos, 2024)

Os fundamentos da ausência dos professores, como observado por Fernandes, et al, 2023, apresentam pouca investigação, entretanto os artigos existentes focam prioritariamente no quesito exploratório. Há diversos fatores que contribuem para o absenteísmo docente como analisado em pesquisas, desta forma, a repartição das justificativas entre fatores internos e fatores externos é presente ao compreendermos o tema.

2.3.1 Fatores Contribuintes Internos

Os fatores internos são constituídos pelas motivações presentes no ambiente escolar que influenciam diretamente na ausência dos docentes. Dentre as motivações, as principais queixas e observações estão em dois tópicos que se repetem em diferentes ambientes escolares no Brasil, sendo eles a baixa remuneração e a falta de valorização dentro do ambiente de ensino, como citado por Costa (2023). Com estas e demais outras implicações existentes, os fatores internos podem ser considerados os precursores de maiores problemas ao analisarmos suas consequências, tanto em âmbito educacional quanto pessoal por parte dos docentes, influenciando indiretamente no desenvolvimento educacional dos alunos (MONTEIRO; GALLERT, 2024).

A remuneração para docentes é uma pauta numerosamente discutida, dado o desgaste e a importância do papel do professor no desenvolvimento próspero da sociedade, além da comparação do recebimento salarial pelas horas trabalhadas em outras áreas, revelando a disparidade dos salários dos professores brasileiros. Tamiris Gomes, CNN Brasil (2024), enfatiza esta diferença ao trazer dados publicados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), onde os docentes brasileiros recebem 47% abaixo da média em comparação com outros países analisados.

A falta de valorização dos professores é um tema que vem tornando-se preocupante quando analisamos o mercado de trabalho e a previsão de que, em um futuro próximo, o Brasil enfrente o que denomina-se “apagão de professores”, a qual segundo G1, 2022, ressalta que pela projeção do Instituto Semesp, haverá a possibilidade da falta de 235 mil docentes em escolas pelo país, dado este constituído por um conjunto de diferentes motivações, como por exemplo o desinteresse da nova geração, dada a baixa valorização da carreira no Brasil e o abandono precoce da carreira ao ter-se condições difíceis de trabalho. Barbosa (2023), acrescenta em seu estudo a análise do artigo 67 da Lei nº9.394 da Lei de Diretrizes e Bases (LDB), e enfatiza por meio deste que apesar das obrigações impostas para a valorização do docente, ainda há diversas lacunas possíveis na compreensão do plano de carreira.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

- II - Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
 - III - Piso salarial profissional;
 - IV - Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
 - V - Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
 - VI - Condições adequadas de trabalho.
- (BRASIL, 1996)

Seguindo para uma vertente similar, outra temática relacionada ao ambiente educacional tem tomado forma, sendo esta a violência contra os professores em instituições escolares. Como apontado pelo G1 (2023), por meio de dados do Sindicato dos Professores do Estado de São Paulo (Apeoesp), os casos de violência acontecem com demasiada frequência e indicam segundo pesquisas de 2019, que um percentual de 54% de docentes foram vítimas de diferentes tipos de brutalidade. Faci (2019) analisa e indica em seus estudos a grande relação do adoecimento dos docentes com a violência acometida no ambiente escolar, compreendendo que este fator, além do comprometimento no pessoal do profissional, também impacta diretamente o processo do sistema educacional como um todo.

2.3.2 Fatores Contribuintes Externos

Apesar das diversas pesquisas com apontamentos feitos para os ambientes internos no sistema educacional, para a compreensão das causas do absenteísmo docente, é necessário reconhecer a existência dos fatores contribuintes externos, onde há perspectivas vividas que englobam o aspecto pessoal, social e estrutural da sociedade (Fernandes, et al, 2023).

A sobrecarga dos profissionais da área da educação é uma temática que abrange diferentes cenários na sociedade, uma delas sendo as jornadas de trabalho exaustivas. Rodrigues Ratier, Ecoa (2023), enfatiza sobre esta situação ser uma recorrência grave em todo o mundo, resultando em um índice particularmente extenso de faltas e atestados médicos por afetar diretamente a saúde mental e física do profissional, sendo uma realidade comum ao buscar complementar a renda. Outro fator da sobrecarga dos docentes entra nas atividades para serem realizadas fora do ambiente escolar e períodos de aula, como relatórios, planejamentos semanais, correção de tarefas e demais, as quais são levadas para o ambiente domiciliar e pessoal do professor, como indicado por Viegas (2022), sendo uma

rotina assídua entre os trabalhadores da área, havendo impacto direto com a qualidade da rede de ensino lecionada, uma vez que ao nível de precariedade presente nas condições de trabalho, maior é a carga posta ao docente.

Apesar de pouco referenciado nos artigos de estudo do absenteísmo, fatores como gênero, cor e faixa etária influenciam na assiduidade dos docentes dos grupos especificamente afetados. A partir da realização de levantamento de dados, é indicado que professoras demonstram maior porcentagem de absenteísmo no âmbito educacional, podendo estar relacionado aos cargos exercidos e atribuídos no meio social para pessoas do gênero feminino no ambiente familiar e doméstico. A faixa etária é um indicador de absenteísmo, visto que com o avanço da idade os indivíduos tornam-se vulneráveis a maiores problemas de saúde e também apresentam a desmotivação na atividade de lecionar, havendo desta forma o absenteísmo docente baseado na idade avançada (TAVARES; HONDA, 2021)

É observável que tanto os fatores internos quanto externos que agregam para o absenteísmo docente são passos para um problema ainda mais complexo, a soma dos diversos cenários vividos pelos docentes acaba resultando no desgaste da saúde física e mental dos profissionais desta área. Nos últimos tempos, é destacável o elevado aumento de casos onde os docentes, sob pressão das redes educacionais e situações advindas destas, adquirem altos níveis de estresse. Em muitas instituições a saúde do docente é colocada em segundo plano de importância por gestores e demais indivíduos participantes, contribuindo para a continuidade destas adversidades no ramo (BRUNERA; VIEIRA; BASTOS; 2024).

2.4 Estratégias de Gestão Educacional

Os fatores contribuintes para o absenteísmo docente são diversos, englobando numerosos setores, partindo desde aspectos individuais à estrutura social e as redes educacionais onde o profissional está inserido (TAVARES; HONDA, 2021). Neste sentido, a implementação de uma gestão educacional capaz e eficiente é um passo de suma importância para a minimização e, portanto, ter-se resolução parcial desta pauta que impacta o ambiente educacional, já que reflete negativamente no pessoal do profissional e no desenvolvimento pedagógico dos discentes, como apontado por Gelatti e Marquezan (2013). Uma gestão ligada a valores positivos dentro de seu ambiente não é apenas essencial para mitigar o contratempo que é o absenteísmo docente; com sua aplicação de forma eficaz,

contribui para um melhor ambiente educacional, com elevado desenvolvimento dos discentes, graças ao ensino consistente oferecido pela equipe da instituição educacional, que por sua vez desfrutará de um clima organizacional mais receptivo e motivador ao empregar suas funções, havendo então a satisfação do docente (SANCHES et al., 2023).

Ao analisar-se os casos que possuem maior incidência dentro do ramo docente, encontramos o fator externo da degradação severa da saúde física e mental dos profissionais como resultado do conjunto de experiências consumidas principalmente no ambiente educacional (BRUNERA; VIEIRA; BASTOS; 2024). A propagação e composição de programas que auxiliam neste conflituoso processo é um dos caminhos viáveis, compartilhando e produzindo campanhas sobre os cuidados que devem ser tomados, além das alterações para a transformação de um ambiente adequado às possíveis necessidades, investindo no apoio para a manutenção da saúde e no desenvolvimento das competências socioemocionais, uma vez que o bem-estar destes envolva não apenas o lado psicológico como também social, como enfatizado por Tatsch e Lucas (2023).

O clima organizacional, como definido por Puente-Palacios e Freitas (2006), é a visão que os funcionários possuem em relação ao ambiente onde exercem a profissão, desta forma, as características que a instituição adere são fundamentais para a construção desta boa relação, tendo-se o aumento da produtividade. Sanches et al. (2023) sob a perspectiva dos docentes em relação ao clima organizacional, conclui que atitudes como políticas de recompensas, coordenação e também novos meios de comunicação mais abrangentes e participativos são essenciais para combater o absenteísmo.

Interligado diretamente à saúde mental dos docentes, a valorização é um dos pontos chave, onde o reconhecimento do docente pela gestão traz um impacto desmedido à percepção do profissional para com sua área de atuação, influenciando fortemente o comprometimento com a instituição. O empenho dos docentes é vinculado com o modo de organização, sua satisfação neste ambiente citado é essencial. O sentimento de obrigação em comparecer e exercer a função de lecionar é um mal sentido constantemente pelos professores, não havendo demais motivações para o comprometimento normativo (Souza, 2017).

Muitas propostas para intervir o absenteísmo e ter a valorização do docente são resumidas ao fator monetário, tendo-se as ofertas de benefícios salariais,

entretanto esta é uma realidade que as redes de ensino público não podem gerir pela falta de autonomia da gestão em comparação com a hierarquia e processos superiores existentes. Desta forma, projetos que englobem a relevância do desempenho profissional como palestras sobre relações interpessoais, reuniões sobre a temática, maior possibilidade de participação e autonomia dos docentes e claro, um dos critérios fundamentais, prestar elevada atenção aos profissionais durante o cotidiano, visando o bem-estar a partir de medidas executáveis são negociáveis para uma melhor instituição, como analisado por Souza (2017).

A adoção do incentivo da gestão para os docentes realizarem formações continuadas é uma situação motivadora, uma vez que o profissional sentirá maior segurança em lecionar, além da sensação de estar atualizado com as práticas pedagógicas, contribuindo com um melhor processo de ensino para os discentes. Ser mediadora destes interesses profissionais da equipe docentes determina a construção de um ambiente produtivo e que transmite relações saudáveis (FERNANDES et al., 2023).

Com estes pontos apresentados, compreende-se que a adoção de estratégias para uma gestão educacional eficaz, baseada na valorização do bem-estar de seus colaboradores, é um fator determinante para a construção de um ambiente escolar produtivo e pedagogicamente exemplar.

3 ANÁLISE DE RESULTADOS

Os seguintes gráficos serão apresentados utilizando uma abordagem descritiva, como médias, frequências e percentuais, permitindo identificar a frequência das faltas dos professores e a relação do absenteísmo com o desempenho acadêmico dos alunos, e exploratória, entendendo as causas desse problema.

A amostra será composta de dois questionários realizados pela plataforma “Google Forms”, um direcionado para alunos e o outro para professores, de escolas públicas, de forma anônima (ou seja, não apresentando dados de identificação como e-mail e informações de contato), que foram iniciados em 26/02/2025 e finalizados em 30/10/2025.

Ao todo, foram coletadas 415 respostas de discentes e, 28 respostas de docentes que, descrevem opiniões e experiências dos estudantes e dos professores em relação ao absenteísmo docente e o impacto gerado na educação.

Os gráficos e análises descritivas feitas a seguir demonstram a relação dos pontos de vista de professores e alunos em relação às principais causas do absentismo docente em escolas públicas e particulares.

3.1 Análise de resultados gerados pelo formulário dos alunos

Gráfico 1: Pontos em que a ausência dos professores afeta o processo de aprendizado dos alunos

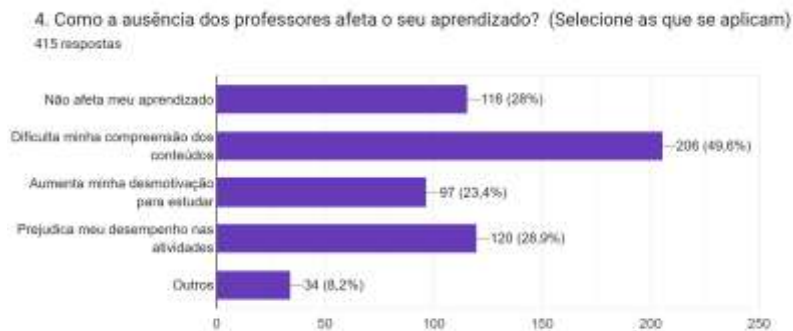


Figura1

Fonte: elaborado pelas autoras

O gráfico destaca como a ausência dos professores afeta o aprendizado dos estudantes participantes, tendo-se as seguintes múltiplas opções de resposta: “Não afeta meu aprendizado”, “Dificulta minha compreensão dos conteúdos”, “Aumenta minha desmotivação para estudar”, “Prejudica meu desempenho nas atividades” e “Outros”.

A coluna com a resposta “Dificulta minha compreensão dos conteúdos” consta com 206 seleções, desta forma, representa 49,6% das seleções totais da questão, sendo a primeira mais votada entre os alunos. A coluna com a alternativa “Aumenta minha desmotivação para estudar” consta com 97 seleções, desta forma, representa 23,4% das seleções totais da questão, sendo a quarta mais votada entre os estudantes.

Gráfico 2: Possíveis influências da ausência dos docentes no plano de estudo escolar.

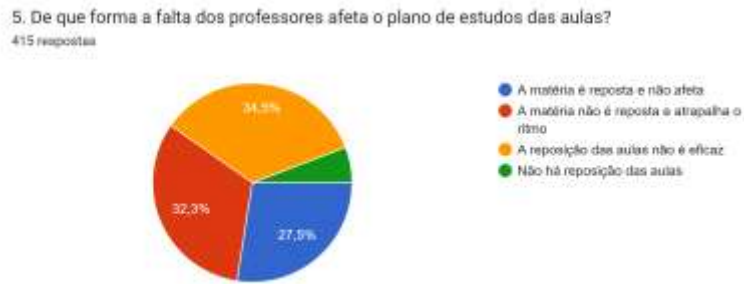


Figura 2

Fonte: elaborado pelas autoras

O gráfico destaca como a falta dos professores afeta o plano de estudo das aulas, tendo-se a repartição entre as seguintes classificações a serem selecionadas: “A matéria é reposta e não afeta”, “A matéria não é reposta e atrapalha o ritmo”, “A reposição das aulas não é eficaz” e “Não há reposição das aulas”.

A classificação “A reposição das aulas não é eficaz” está representada pela coloração amarela, constando com 34,5% das respostas do formulário, assim, 143 alunos participantes citam que em suas instituições de ensino, quando um professor se ausenta, a reposição das aulas e conteúdo não é eficaz, evidenciando um fator prejudicial para o ensino dos estudantes.

A última classificação “Não há reposição das aulas” está representada pela coloração verde, constando com 5,8% das respostas do formulário, assim, 24 alunos participantes citam que em suas instituições de ensino, quando um professor se ausenta, não há reposição das aulas e do conteúdo programado, tendo-se uma lacuna no processo de ensino dos alunos.

3.2 Análise de resultados gerados pelo formulário dos professores

Gráfico 3: Perspectivas para melhorar a frequência dos docentes



Figura 3

Fonte: elaborado pelas autoras

O gráfico destaca as opiniões dos professores sobre o que poderia ser feito para melhorar a frequência dos mesmos nas instituições escolares, tendo-se as seguintes múltiplas opções de resposta: “Melhorar as condições de trabalho”, “Incentivos financeiros para a presença”, “Melhor apoio da gestão escolar” e “Programas de motivação para professores”.

A coluna em que consta a resposta “Melhorar as condições de trabalho” fora selecionada 19 vezes pelos professores participantes, representando 67,9% das respostas deste tópico e sendo primeira mais votada em comparação com as demais quantias.

A coluna em que consta a afirmativa “Incentivos financeiros para a presença” fora selecionada 15 vezes pelos professores participantes, representando 53,6% das respostas deste tópico e sendo a segunda mais votada, de mesma forma que a quarta coluna.

A coluna em que consta a afirmativa “Melhor apoio da gestão escolar” fora selecionada 6 vezes pelos professores participantes, representando 21,4% das respostas deste tópico e sendo a menos votada.

A última coluna, que consta a afirmativa “Incentivos financeiros para a presença” fora selecionada 15 vezes pelos professores participantes, representando 53,6% das respostas deste tópico e sendo a segunda mais votada, de mesma forma que a segunda coluna.

Você teria alguma sugestão de resolução de como melhorar a frequência dos professores?

A partir da pergunta realizada com as respostas sendo opcionais, obteve-se ao todo 10 comentários de docentes, representando 35,71% dos participantes do questionário. Dentre elas, foram expressadas as opiniões sobre a remuneração do profissional, o papel da gestão escolar, o comportamento dos discentes, as condições de trabalho impostas e a infraestrutura das instituições de ensino.

Em relação ao salário do profissional, fora mencionado em seis respostas que a remuneração recebida não enquadrava-se como equivalente ao esforço empregado na função de professor, tendo como sugestão o aumento do pagamento

para não haver casos de desmotivação constante com o cargo exercido e a sobrecarga de aulas dadas em busca de estabilidade financeira. “O salário baixo também interfere na assiduidade, pois muitos docentes trabalham em duas ou três escolas para ganhar mais.” e “[...] percebo que os problemas de saúde manifestados pelos professores estão relacionados ao próprio desempenho da função, dessa forma, com menos horas de trabalho as faltas motivadas por esse motivo também diminuiriam [...]” afirmam dois docentes.

Quando expressado sobre o papel da gestão escolar, fora colocado em questão cinco vezes a falta de valorização dos profissionais no ambiente de trabalho, além da não aplicação de programas de incentivo e ações que visam o bem-estar mental do trabalhador. Desta forma, atitudes melhor colocadas da gestão, visando o melhor desempenho do profissional, potencialmente aumentariam a frequência dos docentes. “Uma boa gestão escolar somada a educação dos alunos, garantiria um bom resultado para que o professor se sentisse motivado [...]”, demonstra um dos profissionais.

Ao citar o comportamento dos discentes, quatro professores pontuaram sobre o desrespeito e falta de motivação nos estudos por parte dos alunos, colaborando diretamente com o aumento da desmotivação do docente. Atitudes da gestão escolar, somadas com o apoio dos responsáveis pelo aluno, poderiam resultar em um maior interesse pelas aulas e conseqüentemente tornar-se motivação para a frequência dos professores. “Conscientização da sociedade para que a própria família motive seus filhos para o ambiente escolar.”, esclarece um docente.

Quanto as condições de trabalho e a infraestrutura da instituição de ensino, são mencionadas diferentes situações por cinco profissionais, sendo uma delas pontualmente escrita: “Melhorar as condições de trabalho, tais como: redução da quantidade de alunos nas salas de aula. Atendimento à NR17 do Ministério do Trabalho, principalmente em questões de temperatura, ergonomia”. Além de demais comentários sobre a falta de recursos pedagógicos, um ponto a mais que caso fosse melhorado nas escolas em conjunto com os outros apontamentos, possibilitaria uma maior motivação para a frequência dos professores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo esclareceu a definição do termo absenteísmo docente, suas causas e impactos no ambiente educacional, desta forma compreendendo o efeito principalmente em instituições públicas de ensino fundamental e médio detendo complexidade nas formas de planejamento da gestão e em sua resolução, dado os demasiados fatores contribuintes.

Com os dados adquiridos pela pesquisa de campo e análises, é possível observar que afeta o aprendizado dos alunos e a gestão do planejamento pedagógico e financeiro. Pelos discentes e docentes, fora partilhado suas perspectivas sobre a temática estudada, concluindo que a falta dos professores afeta o aprendizado, dificultando o processo de ensino e ainda, prejudicando o desempenho nas atividades escolares.

Conforme estudo teórico, fora obtido que os fatores contribuintes para o absenteísmo docente são multifacetados, englobando motivações internas escolares como a desvalorização do profissional da área, incluindo a baixa remuneração, sobrecarga e ademais, a crescente violência; da mesma forma tem-se a existência das motivações externas, como a degradação da saúde física e mental, contribuindo para o absenteísmo.

Por fim, enfatizamos que além do absenteísmo docente ser um elevado problema educacional, é ainda maior em ser uma questão administrativa, ao observar que a gestão deve conduzir meios de resolução para a criação de um ambiente próspero.

5 REFERÊNCIAS

BARBOSA, Andreza. **Mudanças nos planos de carreira do magistério paulista e a desvalorização docente**. Educar em Revista, v. 39, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/d4Cj9m5t9jfVLGj4K8RQmyL/>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 473. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 maio 2025.

BRUNHERA, Eliane Cristina; VIEIRA, Raquel da Silva; BASTOS, Paulo Roberto Haidamus de Oliveira. **Absenteísmo docente e os fatores associados: uma revisão integrativa**. Revista Brasileira de Pesquisa em Ciências da Saúde, v. 10, n. 19, p. 9-20, 16 set. 2024. Disponível em:

<https://revistas.icesp.br/index.php/RBPeCS/article/view/1623/3424>. Acesso em: 4 abr. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994. p. 110.

CONSED – CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE EDUCAÇÃO. **Absentismo docente no Brasil: causas e consequências**. Brasília: Consed, 2019. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/o-que-diz-a-lei-sobre-faltar-ao-trabalho/>. Acesso em: 23 maio 2025.

COSTA, Bruno Lazzarotti Diniz. **Ser professor no Brasil: uma reflexão sobre a desvalorização da carreira docente**. 26 dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/announcement/view/210>. Acesso em: 16 mar. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

FACCI, Marilda Gonçalves Dias. **O adoecimento do professor frente à violência na escola**. Fractal, Revista de Psicoogia, v. 31, n. 2, p. 130-142, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v31i2/5647>. Acesso em: 20 abr. 2025.

FERNANDES, Fabiana Silva et al. **Absenteísmo docente: desafios para as políticas públicas educacionais**. 27 out. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/VLhpgL8L67g834LnkvfB4vp/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

G1. **Brasil pode enfrentar 'apagão de professores' em 2040, diz pesquisa**. g1, 28 set. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2022/09/29/brasil-pode-enfrentar-apagao-de-professores-em-2040-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 28 mar. 2025.

G1. **Brasil tem histórico de alto índice de violência escolar: veja dados sobre agressão contra professores**. 27 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2023/03/27/brasil-tem-historico-de-alto-indice-de-violencia-escolar-veja-dados-sobre-agressao-contra-professores.ghtml>. Acesso em: 24 abr. 2025.

GAZETA DO POVO. **O que diz a lei sobre faltar ao trabalho por motivos de saúde, morte na família ou problemas pessoais**. Gazeta do Povo, 29 ago. 2019. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/o-que-diz-a-lei-sobre-faltar-ao-trabalho/>. Acesso em: 23 maio 2025.

GELATTI, Leticia Degrandi; MARQUEZAN, Lorena Inês Peterini. **Contribuições da gestão escolar para a qualidade da educação**. Revista De Gestão E Avaliação Educacional, v. 2, n. 4, p. 43-62, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/21762171110825>. Acesso em: 13 maio 2025.

GOMES, Tamiris. **Professores brasileiros têm salário 47% abaixo da média de países desenvolvidos** | CNN Brasil. 11 set. 2024. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/professores-brasileiros-tem-salario-47-abaixo-da-media-de-paises-desenvolvidos/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

MALTA, Valéria Duarte; REIS NETO, Mário Teixeira; LEITE, Polliette Alciléia. **Os efeitos do absenteísmo docente no desempenho discente**: um estudo na Educação Básica pública. Revista Educação Pública, Rio de Janeiro, v. 19, n. 11, 2016. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/11/os-efeitos-do-absenteismo-docente-no-desempenho-discente-um-estudo-na-educacao-basica-publica>. Acesso em: 23 maio 2025.

MARTINS, Rodrigo da Silva. **Ausência docente e os desafios da aprendizagem**: um estudo de caso. São Paulo: Editora Acadêmica, 2019.

MONTEIRO, Adrielle Freire; GALLERT, Adriana Ziemer. **Condições de trabalho docente e o processo de ensino e aprendizagem**: um estudo de caso. Revistas Tópicos, v. 1, 18 out. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13949364>. Acesso em: 23 abr. 2025.

PECINATO, Beatriz. **Condições de trabalho impactam a saúde mental de docentes**. 9 jan. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/deadline-5-01-condicoes-de-trabalho-impactam-na-saude-mental-de-docentes/>. Acesso em: 2 maio 2025.

PUENTE-PALACIOS, Kátia; FREITAS, Isa Aparecida de. **Clima organizacional**: uma análise de sua definição e de seus componentes. Organização & Sociedade, v. 13, n. 38, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302006000300003>. Acesso em: 17 maio 2025.

RATIER, Rodrigo. **Exausto, professor tem excesso de trabalho, alunos e turmas**. 27 abr. 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/colunas/rodrigo-ratier/2023/04/27/exausto-professor-tem-excesso-de-trabalho-alunos-e-turmas.htm>. Acesso em: 27 abr. 2025.

SANCHES, Keila Lima et al. **A influência da gestão escolar sobre O clima organizacional E satisfação docente**: uma revisão sistemática. IOSR Journal of Business and Management, v. 25, p. 38-45, dez. 2023. Disponível em: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol25-issue12/Ser-6/E2512063845.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.

SILVA, Carla; ROCHA, Emerson. **O impacto da falta de professores no cotidiano escolar**. Revista Gestão Educacional, v. 14, n. 1, p. 83–91, 2021.

SOUSA, Maria Isenilda Querino de. Disponível em: <https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1148/1/SOUSA%2c%20M%20aria%20Isenilda%20Querino%20de.pdf>. Acesso em: 05 maio 2025

SOUZA, Aparecida Neri de; LEITE, Marcia De Paula. **Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil**. Educação & Sociedade, v. 32, n. 117, p. 1105-1121, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302011000400012>. Acesso em: 30 abr. 2025.

TATSCH, Sabrina; LUCAS, João Ignacio Pires. **Promoção do bem-estar do docente da educação básica.** Revista Latino-Americana - Ambiente e Saúde, v. 5, n. 4, 16 nov. 2023. Disponível em: <https://ojs.uniplaclages.edu.br/index.php/rlas/article/view/110>. Acesso em: 16 maio 2025.

TAVARES, Priscilla; HONDA, Lucas. **Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas:** dimensão e fatores associados. Estudos Econômicos (São Paulo), v. 51, n. 3, p. 601-635, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-41615136ptlh>. Acesso em: 13 maio 2025.

VIEGAS, Moacir Fernando. **Trabalhando todo o tempo: sobrecarga e intensificação no trabalho de professoras da educação básica.** Educação e Pesquisa, v. 48, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202248244193>. Acesso em: 1 maio 2025.