UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE PIONEIRO DO PARANÁ
CENTRO DAS CIÊNCIAS HUMANAS E DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓ-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: EDUCAÇÃO BÁSICA

ANTONIA ARRUDA CAMPOS

GESTÃO ESCOLAR E O ABSENTEÍSMO DOCENTE: DESAFIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ESTADO DO PARANÁ

JACAREZINHO
2022

ANTONIA ARRUDA CAMPOS

GESTÃO ESCOLAR E O ABSENTEÍSMO DOCENTE: DESAFIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ESTADO DO PARANÁ

Dissertação apresentada por Antonia Arruda Campos, ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Norte do Paraná, área de Concentração: Educação Básica, como um dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Área de Concentração: Educação Básica.

Orientador:
Prof. Dr.: Luiz Antonio de Oliveira.

JACAREZINHO
2022

ANTONIA ARRUDA CAMPOS

GESTÃO ESCOLAR E O ABSENTEÍSMO DOCENTE: DESAFIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ESTADO DO PARANÁ

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Luiz Antonio de Oliveira (Orientador)
UENP PPEd/Jacarezinho

Prof. Drª Eliane Cleide da Silva Czernisz
UEL/PPE/ Londrina.

Prof. Dr. João Vicente Hadich Ferreira
UENP PPEd/Jacarezinho

Jacarezinho
06/12/2022

Ficha catalográfica elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UENP

AC198g
g

Campos Arruda, Antonia
Gestão escolar e absenteísmo docente: desafios da Educação Básica no estado do Paraná / Antonia Arruda Campos; orientador Luiz Antonio de Oliveira - Jacarezinho, 2022.168 p. :il.

Dissertação (Mestrado Profissional em PPED) - Universidade Estadual do Norte do Paraná, Centro de Ciências Humanas e da Educação, Programa de Pós Graduação em Educação, 2022.

1. Educação Básica. 2. Absenteísmo Docente. 3. estado do Paraná. 4. Gestão escolar. I. de Oliveira, Luiz Antonio , orient. II. Título.

Dedico este trabalho à minha mãe, Maria Godoi, que mesmo sem saber fazer o uso correto das palavras em frases escritas, sempre acreditou que a educação abriria portas de sabedorias aos seus filhos.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor Luiz Antonio Oliveira, agradeço, primeiramente, por ter aceitado ser meu orientador, que soube em inúmeros momentos não apenas me orientar ou direcionar o trabalho, mas, sobretudo me motivar e fazer acreditar na realização desta pesquisa.

Aos docentes do Programa de Mestrado Profissional em Educação – UENP – Campus, Jacarezinho, resposáveis pelas disciplinas cursadas durante o mestrado.

A Professora Doutora Eliane Cleide da Silva Czernisz – UEL/PPE/ Londrina e Professor Doutor João Vicente Hadich Ferreira – UENP/PPEd/Jacarezinho por fazerem parte da banca examinadora, contribuindo e valorizando minha proposta de pesquisa. Ao Professor Doutor Jorge Sobral da Silva Maia pela ajuda fundamental com o processo de aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética.

Aos professores e equipe gestora do Colégio Estadual Rui Barbosa, pela colaboração com a investigação do contexto escolar. Ao diretor Cristiano José da Silva por oportunizar a pesquisa e pelas palavras de insentivo. Agradecimento aos profissionais da secretaria do colégio que abraçaram a implantação de um dos Produtos Educacionais desenvolvido a partir da pesquisa realizada, em especial a Luísa Maria Fagá Oliveira e Kelly Cristina Ferreira Cussolin.

A minha filha Ana Caroline pelo seu companheirismo, sempre me dando força e coragem, apoiando-me nos momentos de dificuldades, para enfrentar o mestrado. Aos meus filhos, Maria Clara, Vitória, José pela compreensão em ouvir: “agora não posso, estou escrevendo”.

Aos colegas de estudo que contribuiram com minha formação em especial a minha querida amiga Márcia Superti Maia, minha parceira de escrita e aprendizagem. E ao Luiz Alberto de Souza Santos com a estruturação dos gráficos sistematizados na pesquisa. Citando os dois amigos estendo os agradecimentos aos demais.

“Além de visão pedagógica, a ação educativa precisa ser considerada também como um processo de trabalho.” (VITOR PARO)

CAMPOS, Arruda Antonia. **Gestão Escolar e o absenteísmo docente: desafios da Educação Básica no estado do Paraná.** Nº de folhas (168). Dissertação (Mestrado em Educação Básica) – Universidade Estadual do Norte do Paraná. Campus Jacarezinho. Orientador: Dr. Luiz Antonio de Oliveira, Jacarezinho, 2022.

RESUMO

Esta pesquisa analisou as causas do absenteísmo docente e a efetividade das ações do gestor escolar frente ao absenteísmo docente na Educação Básica. O estudo proporcionou um movimento dialético entre os dados documentais e os agentes educacionais do Colégio Estadual Rui Barbosa - EFMP, Jacarezinho-PR, e pontuou os seguintes desafios para os encaminhamentos pedagógicos perante a questão: Quais as causas do absenteísmo docente, e qual a efetivação das ações direcionadas ao encaminhamento e enfrentamento da questão pela gestão escolar? Como metodologia, optou-se pela pesquisa qualitativa e exploratória, sendo que, para coleta de dados, foram enviados questionários a professores e equipe gestora. A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética, obedecendo todos os critérios estabelecidos pelo Conselho Nacional de Saúde, Resolução nº 510/2016. O estudo partiu da necessidade vivenciada pela equipe gestora do Colégio Estadual Rui Barbosa. A ausência do docente em sala de aula tornou-se um grande entrave para a gestão escolar, por consistir em um problema para o seu gestor, prejudicando a continuidade no processo de ensino e aprendizagem, e a organização da rotina escolar do colégio. A pesquisa possibilitou a reunião de dados e informações relativas ao absenteísmo docente, as causas motivadoras e as consequências no processo de ensino e aprendizagem, a organização do cotidiano escolar. Essa ação permitiu o gerenciamento das demandas provenientes da ausência do professor, melhorando a organização pedagógica. O primeiro capítulo foi dedicado à revisão integrativa de literaturas nacionais e de países da América do Sul. No segundo capítulo abordou-se o absenteísmo docente na Educação Básica no estado do Paraná. O terceiro capítulo foi destinado a tratar da organização pedagógica do Colégio Estadual Rui Barbosa frente ao absenteísmo docente. O quarto capítulo foi designado à estruturação do Produto Educacional. O referencial teórico amparou-se em Vitor Paro (2002), Ricardo Antunes (2009), Luiz Carlos Gesqui (2008), Dejours (1992), autores que abordam o conceito e dialogam com as diversas faces do absenteísmo, destacando o papel da gestão escolar frente a esse desafio. Os resultados mostram que os professores do estado do Paraná estão adoecendo, e o desrespeito e desvalorização da categoria contribuem para diminuição da capacidade laboral. A precarização da educação revela-se nas políticas educacionais para o mercado e na ineficácia de políticas públicas voltadas ao atendimento da saúde do professor. Essas circunstâncias provocam perdas financeiras, trabalhistas, emocionais e psicológicas, de ordem familiar, pessoal e social. Nas considerações finais, evidenciamos a importância de ações reflexivas e voltadas a atender às reais necessidades educacionais vigentes, que oportunize aos trabalhadores da educação uma análise sobre seu papel transformador, e de resistência, numa sociedade capitalista.

Palavras-chave: Educação Básica. Gestão. Absenteísmo Docente. Estado do Paraná

CAMPOS, Arruda Antonia. **School management and teacher absenteeism: challenges for Basic Education in the state of Paraná**. Nº de folhas (168). Dissertation (Master in Basic Education) – State University of North Paraná. Supervisor: Dr. Luiz Antonio de Oliveira, Jacarezinho, 2022.

SUMMARY

This research analyzed the causes of teacher absenteeism and the effectiveness of the school manager's actions against teacher absenteeism in Basic Education. A study provided a dialectical movement between documentary data and educational agents of Colégio Estadual Rui Barbosa - EFMP, Jacarezinho-PR, pointing out the challenges for pedagogical referrals to the question: What are the causes of teacher absenteeism, and what is the effectiveness of actions aimed at forwarding and facing the issue by the school management? As a methodology, qualitative, and exploratory research was chosen, and for data collection, questionnaires were sent to teachers and the management team. The research was approved by the ethics committee, complying with all the criteria established by Resolution nº 510/2016. The study started from the need experienced by the management team of Colégio Estadual Rui Barbosa. The absence of the teacher in the classroom has become a major obstacle for school management, as it constitutes a problem for the school management, jeopardizing the continuity of the teaching-learning process, and the organization of the school's routine. The research made it possible to gather data and information regarding teacher absenteeism, the motivating causes and consequences in the teaching-learning process, and in the organization of the school routine. This action allowed the management of the demands arising from the teacher's absence, improving the pedagogical organization. The first chapter was dedicated to the integrative review of national literature and countries in South America. In the second chapter, teacher absenteeism in Basic Education in the state of Paraná was addressed. The third chapter was intended to deal with the pedagogical organization of Colégio Estadual Rui Barbosa in the face of teacher absenteeism. The fourth chapter was designated to the structuring of the Educational Product. The theoretical framework was supported by Vitor Paro (2002), Ricardo Antunes (2009), Luiz Carlos Gesqui (2008), Dejours (1992) authors who address the concept, and dialogue with the various faces of absenteeism, highlighting the role of management schools facing this challenge. The results show that teachers in the state of Paraná are getting sick, and the disrespect and devaluation of the category contribute to a decrease in work capacity. The precariousness of education is revealed in the educational policies for the market and the ineffectiveness of public policies aimed at the teacher's health care. These circumstances cause financial, labor, emotional and psychological losses of family, personal and social nature. In the final considerations, we highlight the importance of reflective actions aimed at meeting the real educational needs in force, which provide education workers with an opportunity to analyze their transforming and resistant role in a capitalist society.

Keyword: Basic Education. Management. Teacher absenteeism. State of Paraná.

LISTA DE ABREVIATURAS

ANPED	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
APP	Associação dos Professores do Paraná
CAT	Comunicação de Assistência do Trabalho
CAPE	Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CEREST	Centro de Referência da Saúde do Trabalhador
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CSO	Coordenadoria de Segurança e Saúde Ocupacional
DPM/SEAP	Divisão de Perícia Médica, da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência
EFMP	Ensino Fundamental Médio e Profissionalizante
FOMPE	Fórum Nacional dos Mestrados Profissionais em Educação
FORPRED	Fórum de Pró-Reitores de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
FORPROF	Fórum Nacional dos Mestrados Profissionais
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
GRHS	Grupo de Recursos Humanos Setorial
GTE	Gratificação de Tecnologia e Ensino
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
INPSASEL	Instituto Nacional Prevención Salud y Seguridad Laboral
JIPM	Junta de Inspeção e Perícia Médica
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LER/DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MEC	Ministério da Educação
MPE	Mestrado Profissional em Educação
NEM	Novo Ensino Médio
NRE	Núcleo Regional de Ensino
PAPSE	Programa de Acompanhamento Psicossocial dos Servidores da Educação
PAE	Plano de Ação Educacional
PPP	Projeto Político Pedagógico
PPEd	Programa de Pós-Graduação em Educação
PSS	Processo de Seleção Simplificado
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
REPR	Regime Especial - PSS
RH	Recursos Humanos
RMF	Relatório Mensal de Frequência
SAS	Sistema de Assistência à Saúde
SciELO	Scientific Electronic Library Online
SEAP	Secretaria de administração e Previdência
SEED	Secretaria de Estado da Educação e do Esporte
SEEDUC	Superintendência de Administração de Pessoas
SEE/MG	Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais
SESPOP	Serviço Providencial de Saúde Ocupacional de Tucumán
SUED	Superintendência da Educação
TCLE	Termos de Consentimento Livre e Esclarecido
UEM	Universidade Estadual de Maringá
UENP	Universidade Estadual do Norte Pioneiro do Paraná

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 – O Absenteísmo decorrente do adoecimento docente por motivos variados 28

Quadro 2 – Ações estratégicas de gestores educacionais frente ao absenteísmo docente 35

Quadro 3 – O absenteísmo e a relação com a precarização do trabalho docente 42

Quadro 4 – Ausentismo y enfermedad de los docentes 50

Quadro 5 – Acciones estratégicas de los directivos ante el ausentismo 52

Quadro 6 – El ausentismo y la precariedad del trabajo docente 53

Quadro 7 – Demonstrativo de ações propostas à equipe gestora 131

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Rotatividade de professores no estado do Paraná - 2018 a 2021…..70

Gráfico 2 – Rotatividade de professores no Núcleo Regional de Jacarezinho …73

Gráfico 3 – Professores afastados por motivo de saúde - 2018 94

Gráfico 4 – Professores afastados por motivo de saúde - 2019 97

Gráfico 5 – Professores afastados por motivo de saúde - 2020 100

Gráfico 6 – Professores afastados por motivo de saúde - 2021 103

Gráfico 7 – Há quanto tempo você atua na Educação Básica?.....110

Gráfico 8 – Há quanto tempo você atua na equipe pedagógica? 110

Gráfico 9 – A sua experiência profissional na educação e na condução da gestão escolar aponta para quais causas do absenteísmo docente? 111

Gráfico 10 – A substituição de professores, afastados de suas funções por motivo de saúde, mediante licença médica é um direito do trabalhador. Em sua escola qual é o tempo aproximado para essa substituição.....112

Gráfico 11 – O absenteísmo docente influencia o desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem quando 112

Gráfico 12 – Como a equipe gestora do colégio organiza as atividades com as turmas que não tem aula por motivo de faltas do professor? 113

Gráfico 13 – Quais são os elementos resultantes do absenteísmo docente no colégio? 114

Gráfico 14 – Quais são as ações desenvolvidas pela gestão escolar mediante ao absenteísmo docente no colégio.....115

Gráfico 15 – As ações direcionadas ao enfrentamento do absenteísmo docente estão contempladas 115

Gráfico 16 – Há quanto tempo você atua na educação pública?.....119

Gráfico 17 – Há quantos anos atua no Colégio Estadual Rui Barbosa?.....120

Gráfico 18 – Em seu colégio, como é realizada a frequência do funcionário?...120

Gráfico 19 – Segundo sua experiência profissional quais as causas do absenteísmo docente?.....121

Gráfico 20 – De que forma o absenteísmo dos professores interferem no processo ensino-aprendizagem? 122

Gráfico 21 – Na instituição em que trabalha, como acontece a reposição nos casos de absenteísmo do professor?.....123

Gráfico 22 – O absenteísmo docente pode estar relacionado a fatores internos em sua escola. Assinale o (os) possíveis motivos.....124

Gráfico 23 – O absenteísmo docente pode estar associado ao órgão mantenedor (Secretaria Estadual de Educação). Indique a (as) prováveis razões.....126

Gráfico 24 – Quais estratégias de combate ao absenteísmo docente são organizadas pela instituição educacional em que trabalhas?.....127

SUMÁRIO

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS 17

2 REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURAS NACIONAL E PAÍSES DA AMÉRICA DO SUL 26

2.1 O Absenteísmo docente nas dissertações de Mestrado Profissional (2015-2022) 28
2.1.1 O Absenteísmo decorrente do adoecimento docente por motivos variados. 28
2.1.2 Informações fundamentais das dissertações: os multifatores do adoecimento docente 29
2.1.3 Caminhos metodológicos 29
2.1.4 Resultado das pesquisas 30
2.1.5 Produto Educacional 32
2.1.6. Dialogando com as pesquisas 32
2.1.7 Ações estratégicas de gestores educacionais frente ao absenteísmo docente 34
2.1.8 Informações Fundamentais das dissertações: aspectos organizacionais do gestor educacional frente ao absenteísmo. 35
2.1.9 Caminhos metodológicos 36
2.1.10 Resultado das pesquisas 38
2.1.11 Produto Educacional 38
2.1.12. Dialogando com as pesquisas 40
2.1.13 O absenteísmo e a relação com a precarização do trabalho docente 41
2.1.14 Informações fundamentais das dissertações: a precarização do trabalho docente como motivador do absenteísmo 42
2.1.15 Caminhos metodológicos 43
2.1.16 Resultado das pesquisas 44
2.1.17 Produto Educacional 45
2.1.18. Dialogando com as pesquisas 46
2.2 Absenteísmo docente na América do Sul 49
2.2.1 Ausentismo y enfermedad de los docentes 49
2.2.2 Acciones estratégicas de los directivos ante el ausentismo 51
2.2.3 El ausentismo y la precariedad del trabajo docente 52

3 ABSENTEÍSMO DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ESTADO DO PARANÁ 56

3.1 O contexto da Secretaria de Estado da Educação do Paraná 56
3.2 Contratação de professores substitutos/ licença médica 61
3.3 A legislação vigente no estado do Paraná que ampara o afastamento docente de suas funções laborais 63
3.4 Dados sobre o absenteísmo docente na plataforma GRHS 69
3.5 Análise da ferramenta Meta4 74

3.6 Trabalho e Saúde 76
3.7 Trabalho Docente 79

4 A ORGANIZAÇÃO PEDAGÓGICA DO COLÉGIO ESTADUAL RUI BARBOSA FRENTE AO ABSENTEÍSMO 84

4.1 Perfil da Comunidade Escolar 86
4.2 Perfil da Equipe Gestora 87
4.3 O Cumprimento da carga horária obrigatória 89
4.4 Retrato do absenteísmo docente no Colégio Estadual Rui Barbosa 93
4.5 Ações contidas no Projeto Político Pedagógico voltadas ao atendimento do absenteísmo docente 105
4.6 Ações pedagógicas desenvolvidas pelas escolas para o atendimento do aluno na ausência do professor. 107
4.7 Narrativas Institucionais: perspectiva da equipe gestora 109
4.8 Análise dos dados: dimensão da pesquisa na atuação da equipe gestora 116
4.9 Narrativas Institucionais: perspectiva dos professores 119
4.9.1 Análise dos dados: dimensão da pesquisa na atuação docente 127
4.9.2 Fragilidades levantadas do Colégio Estadual Rui Barbosa e proposições para gestão escolar - documentos internos. 130

5 PRODUTO EDUCACIONAL 133

5.1 Introdução 133
5.2 Objetivos 136
5.3 Fundamentação teórica do produto educacional 136
5.4 Metodologia 141
5.4.1 Produto educacional 145
5.4.2 Descrição da implementação do produto educacional 146
5.4.2.1 Produto educacional 1- Formulário para inserção de atestados dos Professores - *Google* Formulário 146
5.4.2.2 Produto Educacional 2 - Cartilha informativa online intitulada - Possíveis Causas do Adoecimento Docente 147

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 149

REFERÊNCIAS 153

APÊNDICES 163

INSTRUMENTO DE COLETA DE INFORMAÇÕES JUNTO A PROFESSORES 164

INSTRUMENTO DE COLETA DE INFORMAÇÕES JUNTO A GESTORES. 166

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A presente pesquisa partiu da necessidade vivenciada pela equipe gestora do Colégio Estadual Rui Barbosa - EFMP de Jacarezinho-PR, em busca de compreensão dos motivos causadores das faltas dos professores da Educação Básica, voltando-se à análise de ações realizadas pela gestão no enfrentamento aos desafios pedagógicos. Analisou-se também, os possíveis fatores responsáveis pelas ausências dos professores. O absenteísmo docente engendra melindrosas ligações entre a organização escolar e os prejuízos à aprendizagem. A instituição escolar pesquisada oferta Ensino Fundamental, Médio, Médio Integrado e cursos Profissionalizantes Subsequentes. Sua fundação foi no ano de 1938. Até a data do levantamento das informações, ano de 2022, apresentava um quadro de 1032 alunos, 102 professores e 18 agentes. O período da pesquisa concentrou-se entre os anos de 2018 e 2022.

O objetivo geral deste estudo foi levantar as causas do absenteísmo docente e analisar as ações dos gestores escolares frente ao absenteísmo docente no Colégio Estadual Rui Barbosa. Como decorrência, temos os seguintes objetivos específicos: Averiguar as ações da Secretaria de Estado da Educação, para possibilitar o cruzamento com a legislação pertinente aos profissionais da educação, promovendo o movimento dialético no ensaio; recolher e explorar as informações sobre o absenteísmo docente no Colégio Estadual Rui Barbosa, por meio de questionário *online* direcionado aos gestores e professores, estabelecendo relação com o trabalho docente, bem como, as implicações da ausência do professor na escola; identificar e analisar as principais causas que desencadeiam o absenteísmo docente no Colégio Estadual Rui Barbosa, destacando as ações da gestão escolar descritas no Projeto Político Pedagógico e no Regimento Escolar para o enfrentamento da problemática; elaborar dois Produtos Educacionais propondo ações que partem da contextualização macro do problema para atitudes operacionais, visando organização e retratação da realidade do absenteísmo docente. Para a reunião de dados e informações acerca do cenário absenteísta do colégio, levou-se em conta os espaços, os tempos, as obrigações funcionais, o conjunto de alunos e a relação estabelecida com o sistema educacional. Ou seja, a análise foi feita

considerando todos os aspectos que cercam a vida escolar dos docentes no desempenho de suas atividades, e as funções de cada agente educacional desta organização pedagógica.

No terceiro capítulo serão abordados os movimentos desses atores, inclusive da equipe gestora, concebida como diretores e equipe pedagógica. Segundo a LDB 9394/96, a gestão escolar é composta pela direção, direção auxiliar e equipe pedagógica que, juntas, formam a equipe gestora. Essa equipe, tendo a gestão democrática como princípio, deve primar pela consolidação do trabalho coletivo, da ética profissional e o engajamento político-pedagógico com a educação pública. A terminologia “equipe gestora” vem sendo utilizada a partir da década de 1990, difundida no estado do Paraná com maior ênfase no governo Ratinho Junior, que, com uma política educacional voltada a metas e resultados, impõe à equipe pedagógica responsabilidades organizacionais que, muitas vezes, se confundem com as tarefas da direção escolar. Essas novas determinações sobrecarregam o cotidiano desses profissionais, gerando a insatisfação e o descontentamento que contribuem para o adoecimento e a instalação de futuro quadro de absenteísmo.

Este estudo aborda o absenteísmo docente, visto que representa uma problemática no cotidiano do colégio, tornando-se um desafio à função que exerço como diretora-auxiliar. Há seis anos nessa função, tenho me dedicado à comunidade com ética e seriedade, reconhecendo e preservando ao máximo o direito de alunos e professores, compreendendo o valor da educação na formação humana. E, um dos grandes desafios enfrentados é a organização pedagógica diante das faltas dos professores, entendendo que é direito do trabalhador afastar-se para cuidar de sua saúde. Porém, a ausência do professor na sala de aula desestrutura a rotina de pedagogos e diretores, comprometendo o processo de ensino e aprendizagem. O número de professores afastados para tratamento de saúde no colégio não são poucos, e são mínimas as indagações acerca dos motivos causadores desse adoecimento. Compreender suas causas e as possibilidades de atenuar os impactos do problema, justificam minha escolha pessoal. Torna-se, então, crucial aprofundar o estudo sobre a relação entre trabalho e saúde dos professores.

Assim, a reunião de dados e informações contidas nesta pesquisa,

relativos ao absenteísmo do professor em sala de aula, evidencia a realidade local e, os aspectos complexos e multifatoriais que desencadeiam tal fenômeno. Repensar ações educativas diante do absenteísmo docente, considerando os fatores causadores da situação, e as possibilidades de encaminhamento, contribui com a literatura do programa de mestrado profissional em educação, bem como oferece instrumento - produto educacional - de compreensão e enfrentamento da problemática absenteísta da Educação Básica.

Por meio dessas inquietações, o presente estudo apresentou o seguinte questionamento: Quais as causas do absenteísmo docente, e qual a efetivação das ações direcionadas ao encaminhamento e enfrentamento da questão pela gestão escolar?

A pesquisa destacou o absenteísmo como a ausência dos professores em seu ambiente de trabalho, com o propósito de compreender os determinadores da manifestação. De acordo com Chiavenato (2008), o absenteísmo, ou o ausentismo, refere-se ao tempo de trabalho perdido, quando o funcionário está indisponível para o trabalho. A soma dos intervalos de ausência, seja por atraso ou falta, constitui o absenteísmo.

> Ter funcionários nem sempre significa tê-los trabalhando durante todos os momentos do horário de trabalho. As ausências dos empregados ao trabalho provocam certas distorções quando se refere ao volume e disponibilidade da força de trabalho. Ausências são faltas ou atrasos ao trabalho. (CHIAVENATO, 2008, p.88)

O absenteísmo é descrito pelas faltas, isto é, a ausência do trabalhador no seu ambiente de trabalho, causando a baixa produtividade. No entanto, o absenteísmo também se manifesta quando o trabalhador não apresenta faltas, mas tem um baixo desempenho, sendo denominado absenteísmo de corpo presente, ocasionando diminuição dos lucros. Essas ocorrências acontecem porque o trabalhador apresenta algum tipo de impedimento para o comparecimento no trabalho, assim subdivididas:

> 1. Absenteísmo voluntário: é a ausência voluntária do trabalho por razões particulares, não justificadas por doença e sem amparo legal.
> 2. Absenteísmo compulsório: é o impedimento ao trabalho mesmo que o trabalhador não deseje, por suspensão imposta

> pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local do trabalho.
> 3. Absenteísmo legal: compreende aquelas faltas ao serviço amparadas por lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue, serviço militar etc. São as chamadas faltas justificadas.
> 4. Absenteísmo por patologia profissional: Compreende as ausências por doenças profissionais (LER/DORT) ou ausências por acidente de trabalho (infortúnios profissionais).
> 5. Absenteísmo por doença: inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico. (MARTINS *et al.*, 2006, p. 10)

Os determinadores do absenteísmo nem sempre estão relacionados ao trabalho. Inúmeros estressores externos ao trabalho podem contribuir para tal, dentre eles, problemas com familiares, formações, atendimento a eventos da própria empresa, ou escola. O absenteísmo é um fenômeno que precisa ser estudado e analisado com todas as suas singularidades, pois dessa forma entenderemos melhor a própria relação do homem com o trabalho.

De acordo com Dejours (1992), o absenteísmo pode ser um artifício de fuga do trabalhador, pois o padecimento mental e a exaustão muitas vezes são censurados, enquanto a doença física é facilmente aceita. Como o trabalho gera o esgotamento, seria então, essa, uma forma de buscar o equilíbrio diante dos descontentamentos. Desta forma, o absenteísmo poderia também ser analisado como uma forma de resistência encontrada pelo trabalhador para enfrentar possíveis situações de conflito.

Para averiguações sobre o absenteísmo é relevante considerar os fatores intervenientes neste processo e que estão de encontro ao trabalhador, como: estímulo, carências pessoais, hábitos de saúde e valores individuais. Nessa conjuntura, é importante analisar o problema dentro da família, da sociedade e do ambiente de trabalho.

Esses elementos serão dissertados, contando como aporte teórico as pesquisas de autores como: Luiz Carlos Gesqui (2008), que discorre sobre a organização da escola pública e o rendimento escolar, conceituando o fenômeno e suas faces nos encaminhamentos pedagógicos. Também recorremos a Ricardo Antunes (2009), que conceitua o trabalho na contemporaneidade, contextualizando a compreensão das relações estabelecidas na escola, e propondo reflexões a partir de ideologias e discursos hegemônicos. Nas

pesquisas de ambos os autores, as discussões foram subsidiadas pela percepção da relação de poder, da metabolização a partir do processo capitalista de produção, do processamento das transformações políticas e sociais, da inclusão das relações societárias, e das regras do processo de acumulação capitalista. Também nos amparamos na visão de Vitor Henrique Paro (2002), visto que problematiza a gestão escolar das escolas públicas com ênfase na participação da coletividade baseado em dois princípios, técnico e político, estabelecendo coerência nos meios em busca de um fim. Segundo o autor, o planejamento das ações decisivas na escola deve mediar a formação de um indivíduo histórico por meio da apropriação dos conhecimentos historicamente produzidos. Importa também o trabalho do psiquiatra e pesquisador Christophe Dejours (1992), que, em A Loucura do Trabalho, apresenta considerações sobre as relações estabelecidas entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico, destacando as implicações dessa relação no cotidiano do trabalhador. Seus estudos são direcionados ao entendimento não apenas da doença, mas dos processos de regulação para a manutenção da saúde mental. Segundo o autor, quando o indivíduo encontra dificuldades de adequação entre a organização do trabalho e seus desejos, desencadeia o adoecimento. A noção de sofrimento:

> [...] Implica, antes de tudo, um estado de luta do sujeito contra forças que o estão empurrando em direção à doença mental. Quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens, quando são bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos, então emerge um sofrimento patogênico. (DEJOURS, 1992, p.10)

O adoecimento, como apontado acima, são processos associados a estados negativos no ambiente de trabalho. Os níveis de ajuste e insatisfação no trabalho corroboram para as ausências laborais, assim, como são motivadoras de doenças. São vários os fatores que podem desencadear esse mal-estar, mas Dejours (1992), atesta que as doenças se instalam quando o sujeito deixa de estabelecer as estratégias defensivas. No contexto educacional da atualidade, o mal-estar profissional empreende estudos para seu entendimento, o que exige o planejamento de ações estruturadas.

Sendo assim, a pesquisa qualitativa assegurou a exploração acerca das

causas do absenteísmo e os desafios enfrentados pela gestão escolar nos encaminhamentos pedagógicos, realizando a interseção entre o levantamento da pesquisa bibliográfica, da investigação dos documentos internos e externos do sistema educacional e da representação do professor por meio do questionário *online*. Dessa forma, os procedimentos metodológicos da pesquisa se caracterizam como: bibliográfico, documental e *survey.*

> É preciso considerar que os conceitos de quantidade e qualidade não são totalmente dissociados, na medida em que de um lado a quantidade é uma interpretação, uma tradução, um significado que é atribuído à grandeza com que um fenômeno se manifesta (portanto é uma qualificação dessa grandeza), de outro ela precisa ser interpretada qualitativamente pois, sem relação a algum referencial não tem significação em si. (GATTI, 2010, p. 29)

O ato de investigação da atividade humana busca conhecer a realidade, as carências e o movimento de transformação de um determinado grupo ou sociedade. Seguindo esse pensamento, os dados e os movimentos do absenteísmo docente foram interpretados por meio de uma metodologia sistematizada, atentando para a composição de quantidade e qualidade das informações. Trata-se de um complexo de procedimentos que possibilitou uma discussão com mais profundidade.

O estudo foi sistematizado em cinco momentos distintos e complementares conforme discorreremos a seguir: A primeira etapa da pesquisa foi direcionada a breve revisão de literaturas nacionais existentes na Plataforma Sucupira entre os anos de 2010 e 2022, que abordavam as possíveis causas do absenteísmo docente na educação básica, e a influência desse fenômeno nas ações pedagógicas, contempladas em teses e dissertações do mestrado profissional. As revisões de artigos internacionais de países como: Venezuela, Chile, Peru, e Argentina, coletados na plataforma SciELO, também foram contempladas no movimento de estudo deste capítulo. A construção e a apreciação da revisão, foi estruturada em seis etapas, a fim de obter uma melhor compreensão sobre o assunto. As fases para o estudo foram sistematizadas segundo Souza; Silva e Carvalho (2010). Na primeira fase, deu-se a elaboração da pergunta orientadora; a segunda fase consistiu uma busca ou amostragem na literatura; para a terceira fase, foi realizada a coleta de informações; na quarta fase fizemos uma análise

crítica dos estudos incluídos; na quinta fase há discussão dos resultados; e na sexta fase apresentamos a revisão integrativa. O contato com conhecimentos já produzidos contribuiu para a reflexão e desenvolvimento desta pesquisa, ampliando as possibilidades de investigação sobre o tema.

A segunda etapa da pesquisa problematizou o absenteísmo docente no estado do Paraná, transitando pela legislação vigente que ampara a profissão. Outro ponto em destaque foi a sistematização das ferramentas utilizadas pela SEED, na organização e direcionamento de sua política educacional, para fins de controle das faltas e substituição de professores. Os entendimentos sobre trabalho e saúde do professor foram evidenciados sob a ótica de categoria o que, apresentou as desigualdades perante a profissão, assunto este a ser explorado no capítulo II. Para a coleta das informações foi utilizado o portal Dia-a-Dia Educação, campo - Consulta Escola, e plataforma GRHS. Os dados obtidos foram lançados em planilhas para melhor visualização dos elementos pesquisados.

A terceira etapa foi destinada às reflexões sobre a organização escolar do Colégio Estadual Rui Barbosa, apresentando os aspectos humanos e documentais do colégio, no enfrentamento das ausências do professor. A análise do Projeto Político Pedagógico (PPP) e Relatório Mensal de Frequência (RMF) foi necessário para o entendimento das ações da equipe gestora na condução dos desafios provocados pelo absenteísmo docente, bem como, os dados referentes às faltas justificadas através de atestados médicos e, a recorrência destas faltas. As especificidades do colégio foram consideradas, ao analisar a obrigatoriedade no cumprimento de normas e orientações em relação aos atendimentos das turmas na ausência do docente.

A quarta etapa foi o momento de explorar os resultados obtidos pelo questionário. Com questões semiabertas, o questionário foi aplicado os professores e à equipe gestora - entendida aqui como: diretores e pedagogos - por meio de um formulário do *Google*. Esse recurso serviu para identificar as causas e os desafios do absenteísmo docente no contexto escolar. Os resultados originaram uma estatística qualitativa. As fragilidades, apontadas com essa ação, foram selecionadas em uma tabela com objetivo de levantar proposições para atenuar os prejuízos provocados pelo fenômeno.

Na quinta e última etapa do trabalho, foram estruturados dois Produtos Educacionais, que concretizam a pesquisa científica realizada. O primeiro produto

atende as necessidades de organização e arquivamento dos atestados e licenças médicas dos professores, tornando acessível as informações referentes às ausências dos docentes, bem como, as causas motivadoras dessas ausências. O segundo Produto Educacional transitou pela pesquisa e consolidou-se nas revisões literárias, por meio de uma cartilha informativa. A produção descortina um cenário de angústias, externando a realidade, objetivando despertar na sociedade e nas estruturas governamentais a percepção da necessidade de mudanças. Os Produtos Educacionais apresentados nesta pesquisa voltaram-se a gestores, professores e comunidade em geral, sob a perspectiva de uma gestão participativa. Logo, nos reportamos aos trabalhos de Vitor Paro (2002), que parte do princípio da organização coletiva nas tomadas de decisões e nas resoluções de problemas pertinentes ao espaço escolar.

É importante destacar que gestores e professores do Colégio Estadual Rui Barbosa foram previamente informados sobre a natureza da pesquisa, e autorizaram em documento próprio a ciência e aceite de participação. Em atendimento à Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que define as diretrizes éticas para pesquisas na área de Ciências Humanas e Sociais, a pesquisa foi submetida sob o protocolo de número 56655721.6.0000.8123 e aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP - pelo documento parecer nº 5.434.535.

Como critério de inclusão, considerou-se: professores e gestores da Educação Básica acima de 18 (dezoito) anos, que aceitaram participar da pesquisa de forma voluntária, assinando previamente o termo de TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido), que estivessem atuando na rede de ensino do estado do Paraná e que lecionaram no ano de dois mil e vinte dois no Colégio Estadual Rui Barbosa, do Núcleo Regional de Educação de Jacarezinho/PR. Os critérios de exclusão foram: Professores e gestores que não atuam na Educação Básica do Colégio Estadual Rui Barbosa, Jacarezinho/PR. Professores que não aceitaram participar da pesquisa e não assinaram o termo de TCLE.

Os questionários foram enviados em junho de 2022. Para a resposta foi divulgado o link de acesso que precisava ser feito de maneira individual, o qual era enviado por e-mail, constando somente o remetente (pesquisadora) e um destinatário (participante). O questionário foi composto de questões fechadas

(objetivas – com respostas de múltiplas escolhas) e complementação das escolhas abertas (subjetivas – a resposta depende de cada participante). O questionário semiaberto favoreceu aos participantes da pesquisa a possibilidade de expressar seu ponto de vista sobre o fenômeno. De acordo com Marconi & Lakatos (1999, p. 201): “Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” As informações levantadas por meio do questionário foram analisadas de forma agrupada com possibilidades de cruzamento das respostas obtidas, oportunizando o diálogo com a teoria. Assim, demonstraram os reais motivos causadores do absenteísmo docente no Colégio Estadual Rui Barbosa.

Demo (2006) afirma que, por meio da pesquisa, saímos da condição de mero ouvinte, copiador, para sermos livres no que diz respeito a escolhas para elaboração própria. Esse processo deve garantir e mobilizar todos os participantes da pesquisa. Essa afirmação solidificou os caminhos percorridos em busca de evidenciar os males causadores do absenteísmo, assim como analisar a efetividade das ações pedagógicas em produções nacionais e internacionais como segue no próximo capítulo.

2 REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURAS NACIONAL E PAÍSES DA AMÉRICA DO SUL

Este capítulo é destinado a Revisão Integrativa das produções científicas *Stricto Sensu*, reunidas na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), com o intuito de investigação da temática nos últimos sete anos em dissertações - Mestrado Profissional - desenvolvidas entre os anos 2015 e 2022 na Educação Básica no Brasil. A investigação se apresenta diante da necessidade de análise sobre **Gestão escolar e o absenteísmo docente: desafios da Educação Básica no estado do Paraná,** com o objetivo de mapear e analisar as produções acadêmicas realizadas nesse período. O Portal foi escolhido como fonte por reunir dissertações que respondam à demanda da temática escolhida para inquirição.

Este estudo apreciou também, produções científicas internacionais realizadas na América do Sul, que exploram o absenteísmo docente, publicadas entre os anos de 2006 e 2021, catalogadas na Biblioteca Eletrônica Científica Online (Scielo).

Como critério de inclusão foram mapeados artigos que analisaram: a) Ausentismo y enfermedad de los docentes, b) Acciones estratégicas de los directivos ante el ausentismo, e c) El ausentismo y la precariedad del trabajo docente. O levantamento resultou na seleção de 5 (cinco) artigos assim distribuídos: Argentina, Venezuela, Peru, com um trabalho em cada país, e Chile duas produções. Foram excluídas as pesquisas apenas teóricas.

Revisão Integrativa da Literatura é um método de pesquisa, que oportuniza o acesso à conhecimentos já produzidos sobre um determinado fenômeno, permitindo síntese, análise metodológicas, e avaliação crítica das mostras disponíveis sobre o tema sondado. O método propicia a incorporação de dados da literatura empírica e teórica, contribuindo com a seleção de conceitos, tipificando lacunas e avanços nas áreas de estudos. A revisão integrativa da literatura consiste na construção de uma análise ampla da literatura, contribuindo para discussões sobre métodos e resultados de pesquisas, assim como reflexões sobre a realização de futuros estudos.

> A revisão integrativa determina o conhecimento atual sobre uma temática específica, já que é conduzida de modo a identificar, analisar e sintetizar resultados de estudos independentes sobre o mesmo assunto, contribuindo para uma possível repercussão benéfica na qualidade das produções acadêmicas e cuidado humanizado. Pontua-se, então, que o impacto da utilização da revisão integrativa se dá não somente pelo desenvolvimento de políticas, protocolos e procedimentos, mas também no pensamento crítico que a prática diária necessita. (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010. p. 104)

Baseados nesse entendimento o método de pesquisa foi adotado para o processo de sondagem de pesquisas associada a temática do absenteísmo docente. Para compor as amostras à serem analisadas, recorreu-se à base de dados da Capes que resultou em 11(onze) produções em Mestrados Profissionais, e 5 (cinco) artigos internacionais de países da América do Sul, pesquisados na Biblioteca Eletrônica Científica Online (Scielo). Ressalta-se que o termo, absenteísmo docente não aparece de forma declarada no título das pesquisas, mas foi encontrado no resumo das dissertações.

O levantamento dos estudos foi guiado pela seguinte questão: quais as possíveis causas do absenteísmo docente na educação básica? A pesquisa transitou por fatores relacionados à precarização do trabalho, ao ambiente e organização escolar, e o adoecimento por causas diversas. As pesquisas levantadas foram submetidas a uma ordem de exclusão a partir de seus programas, sendo selecionados para o estudo apenas as dissertações dos programas de Mestrado Profissional. O filtro para seleção das pesquisas obedeceu às seguintes categorias: a) O absenteísmo decorrente do adoecimento docente por motivos variados. b) Ações estratégicas de gestores educacionais frente ao absenteísmo docente. c) O absenteísmo e a relação com a precarização do trabalho docente.

O resultado deste estudo apontou 03 (três) pesquisas direcionadas ao absenteísmo decorrente do adoecimento docente por motivos variados, 05 (cinco) relacionadas às ações estratégicas de gestores educacionais frente ao absenteísmo docente, e 03 (três) que abordam absenteísmo e a relação com a precarização do trabalho docente.

2.1 O Absenteísmo docente nas dissertações de Mestrado Profissional (2015-2022)

2.1.1 O Absenteísmo decorrente do adoecimento docente por motivos variados.

Segundo Martins (2008) a pesquisa, especialmente nas áreas das Ciências Humanas, fundamenta-se nas descrições e possibilita aos indivíduos, ou grupos apresentarem para si mesmo e para o pesquisador suas formas e significados de entender e representar determinados objetos e situações. Dentre as pesquisas selecionadas foram identificadas 3 (três) dissertações que versam sobre o absenteísmo decorrente do adoecimento docente por motivos variados: Dalago (2019), Costa (2017) e Corocher (2017).

No campo educacional, evidencia-se um crescimento do número de males relacionados à saúde dos professores associados às particularidades e condições de trabalho existentes. As pesquisas referenciadas demonstram inquietações dos autores em problematizar a temática em seu ambiente de trabalho.

Quadro 1 - dissertações de Mestrado Profissional catalogadas no banco de dados da CAPES

DALAGO, Irazilda Bisson. **Programa de Atenção à Saúde e ao Trabalho do Professor Municipal de Paranaguá**: um estudo de caso. 2019. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Mestrado Profissional em Rede Nacional para o Ensino das Ciências Ambientais. Universidade Federal do Paraná, Matinhos, 2019. Cap. 4. Disponível em: https://acervodigital.ufpr.br. Acesso em: 22 out. 2021.
COSTA, Raquel Amélia. **Absenteísmo por Doenças em Docentes do Ensino Fundamental**. 2017. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Programa de Mestrado Profissional em Gestão de Organização de Saúde, Universidade de São Paulo Faculdade Medicina de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2017. Cap. 3. Disponível em: https://www.teses.usp.br. Acesso em: 3 nov. 2021.
COROCHER, Maisa da Silva. **Programa de Acompanhamento Psicossocial dos Servidores da Educação (PAPSE) da SEDUC/AM**: os desafios acerca do absenteísmo docente. 2017. 115 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Educação, Faculdade de Educação/Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Cap. 3. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net. Acesso em: 20 ago. 2021.

Fonte: de autoria própria

2.1.2 Informações fundamentais das dissertações: os multifatores do adoecimento docente

Corocher (2017) objetivou compreender os desafios que envolvem a redução do absenteísmo docente por adoecimento na rede estadual de ensino do estado do Amazonas, e contribuir com ações efetivas, a partir do aprimoramento do PAPSE, (Programa de Atendimento Psicossocial dos Servidores da Educação), na rede estadual de ensino do estado do Amazonas.

Dalago (2019) propôs-se a descrever sobre o caminho percorrido para a criação do Programa de Promoção à Saúde do Professor no município de Paranaguá-PR, programa destinado ao atendimento de profissionais da educação da rede municipal, considerando o enredo da organização social, emocional e temporal no ambiente escolar.

A pesquisa de Costa (2017), voltou-se à análise do absenteísmo por doença dos Professores de Educação Básica II e Educação Infantil (crianças de 4 e 5 anos), e o Ensino Fundamental I (1º a 5º ano), no município de Ribeirão Preto/SP, com intuito de qualificar e quantificar os números sobre o absenteísmo docente. As três autoras apresentaram objetivo claro em suas pesquisas, transparecendo envolvimento com o objeto pesquisado e prevendo possibilidades de intervenção no contexto educacional.

2.1.3 Caminhos metodológicos

A metodologia aplicada para o levantamento de discussão nos trabalhos de Costa (2017) apontam para análise quantitativa descritiva, de investigação explicativa. Essa pesquisa analisou o absenteísmo por doença dos professores no Ensino Fundamental em escolas públicas municipais da cidade de Ribeirão Preto no ano de 2014. Quantificou os números de absenteísmo, separando essas ausências por CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde), males que afetaram os professores da Educação Básica, englobando a Educação Infantil e o Ensino Fundamental primeiro ciclo. Foram separadas e estudadas as licenças médicas dos professores e quantificadas as doenças que mais afetam estes professores, confrontando idade,

sexo e as escolas com índices mais alto de absenteísmo. Suas referências foram: Sampaio e Hitomi (1994) e Chiavenato (2008).

Dalago (2019) amparou seus estudos no método de estudo de caso etnográfico, uma abordagem exploratória, divididos em três momentos: primeira etapa planejamento, segunda etapa coleta de dados, e terceira etapa elaboração do relatório final da pesquisa. Para coleta de dados realizou uma sondagem na plataforma de Recursos Humanos (RH) da SEMED (Secretaria Municipal de Educação de Paranaguá), e espaços para conversas e discussões com professores e equipe gestora. Os autores que referenciam sua pesquisa foram: Chiavenato (1995), Arellano (2004) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Corocher (2017) para atingir seus propósitos adotou a metodologia de base qualitativa, com uso de instrumentos como a entrevista semiestruturada e análise documental. A entrevista semiestruturada foi aplicada em dois professores, dois técnicos do PAPSE, com o diretor do Departamento de Gestão de Pessoas e com a responsável pela Gerência de Promoção e Valorização do Servidor. Os laudos médicos e fichas de atendimento de 2015 e 2016 foram analisados para melhor compreensão do contexto. No primeiro capítulo, foi descrito o absenteísmo docente, causado por doenças na rede pública de ensino em Manaus. O segundo capítulo apresenta o conceito de absenteísmo, a partir do referencial teórico de Holanda (1999), Chiavenato (2014), Gesqui (2008), e Silva (2014). No terceiro capítulo, foi abordado o Plano de Ação Educacional-PAE.

Segundo Gatti (2010) a metodologia deve ser adequada à pesquisa pretendida. As pesquisas analisadas demonstram preocupação com a adequação da metodologia ao levantamento de informações pretendidas, estão descritos: os dados, a análise documental, análise de conteúdo, depoimentos. Esses aspectos abordados colocam-se como alternativas para o cuidado de problemáticas no espaço escolar, fortalecendo a pesquisa científica.

2.1.4 Resultado das pesquisas

O resultado indicado nas pesquisas evidencia a saúde como elemento fundamental para a capacidade de trabalho, as condições de saúde e o trabalho são fatores que inter-relacionam, fato destacado como resultado nas três

pesquisas.

As pesquisas revelaram que a falta de condições de trabalho em sala de aula, está intimamente ligada ao processo de adoecimento vivenciado por estes profissionais. Os estudos comprovam os inconvenientes enfrentados pelos gestores na organização escolar diante da ausência do professor em sala de aula, além da necessidade de investir em ações preventivas e colaborativas. Dalago em suas pesquisas concluiu que o:

> [...] ambiente escolar precisa ser pensado de maneira a propiciar um espaço de convivência agradável, colaborativo, democrático, inclusivo e reflexivo, proporcionando aos docentes condições de repensar sua saúde e perceber o valor do seu trabalho. (DALAGO, 2019, p.61)

A autora aponta o Programa de Atenção à Saúde ao trabalho do Professor, como uma possibilidade da rede municipal de Paranaguá, no enfrentamento ao fenômeno absenteísta. Como Produto Educacional foi elaborado uma cartilha informativa/educativa que indica os objetivos, ações relevantes do Programa de Atenção à saúde do professor.

A pesquisa de Costa (2017), resultou em informações preocupantes no município de Ribeirão Preto, os dados levantados apontam para um número grande de professores afastados por motivos de saúde variados, e como agravante a rede municipal não possui um programa de atendimento à essa problemática, os dados são gerados e arquivados pela secretaria municipal. Costa (2017) em seus estudos destaca os quatro principais motivos do absenteísmo por doenças: por fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, por doenças relacionadas ao aparelho respiratório, por transtornos mentais e comportamentais, e por doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. Relacionando às escolas ao absenteísmo, conclui-se que quanto maior a complexidade da escola, maior o número de licenças concedidas por motivo de saúde.

O resultado das pesquisas de Corocher (2017), indica que o afastamento do professor de sala de aula, mesmo com amparo legal, acarreta em prejuízos para a aprendizagem dos alunos e dificultam o trabalho da gestão escolar, causando uma sobrecarga para os profissionais que estão presentes na escola.

2.1.5 Produto Educacional

O Plano de Ação Educacional desenvolvido foi voltado à aprimoração das ações do PAPSE, objetivando a atenuação do absenteísmo docente. As ações consistem em palestras para formação dos gestores, sobre a legislação que ampara o professor no direito ao tratamento de saúde; realizou a divulgação dos resultados de sua pesquisa, apontando os motivos do absenteísmo; e apresentou ações para o fortalecimento das parcerias com CAPS (Centro de Atenção Psicossocial) e CEREST (Centro de Referência da Saúde do Trabalhador), esses dois segmentos contribuíram com palestras para formação de gestores.

Costa (2017) não apresenta Produto Educacional. Como resultado final expõe a sistematização dos dados obtidos por meio da pesquisa, em tabelas com números de atestados apresentados, e as indicações do CID, classificando as idades e sexo dos professores.

2.1.6. Dialogando com as pesquisas

As literaturas selecionadas que abordaram a saúde do professor como principal motivo para o absenteísmo, envolveram também as questões de organização dos espaços escolares como um possível provocador da exaustão física e psicológica, portanto:

> [...] urge intensificar estudos sistemáticos que possam resultar em implantação de ações e intervenções, visando à melhoria da qualidade de vida, valorização da profissão perante a sociedade e, consequentemente, minimização dos fatores que possam causar o absenteísmo docente. (COROCHER, 2017, p. 90).

A profissão de docente na atualidade exige grande prontidão e comprometimento do professor, sua tarefa torna-se cada vez mais complexa, as novas demandas e cobranças do meio em que atua podem influenciar em seu bem-estar. As autoras Costa (2017), Dalago (2019) e Corocher (2017) afirmam que o adoecimento docente ocasiona licenças as médicas, resultando na ausência desse profissional da sala de aula, um dos elementos fomentadores de diversos prejuízos educacionais na Educação Básica. Os danos maiores serão refletidos na

aprendizagem dos alunos, pois devido às faltas dos professores, os conteúdos são interrompidos por um determinado período, e ainda, precisam adaptar-se a nova metodologia de trabalho do professor substituto, o encadeamento desse fenômeno será ostentado com baixo rendimento em avaliações internas e externas.

As pesquisas demonstram preocupação com a saúde do professor, males causados por intensa jornada de trabalho, por relações interpessoais no ambiente escolar, ou por adoecimento decorrente de fatores pessoais, são esses, alguns dos elementos assinalados como provocadores do absentismo docente nas pesquisas exploradas.

Toda essa conjuntura está voltada a um sistema de produção capitalista, portanto são influenciadas (direcionadas) aos mandos do mercado. Segundo Paro (2013), a qualidade na educação sinaliza para dois pontos: condições de trabalho e formação de docente, no primeiro caso, a lógica do capital se estabelece com baixos salários, planos de carreira congelados.

O governo na contramão de modelo de valorização dos profissionais, usando um discurso mercantil lança programas de premiação por meio de remuneração por mérito - meritocracia - levando o trabalhador à exaustão para alcançar as metas estabelecidas para conseguir o benefício. A educação não pode seguir esse sentido sem ser afetada, pois o professor não deve ensinar seguindo essa razão, motivado unicamente pelo salário. Então, a necessidade de pensar a formação do docente compreendendo toda a complexidade da docência, para que o envolvimento e comprometimento com a aprendizagem acompanhe a justiça salarial. “Neste sentido, e sobretudo quando pensamos nas políticas públicas do Estado, não podemos deixar de pensar a Educação como possibilidade emancipatória e como direito humano básico” (AFONSO, 2020, p.408). Assim, pensar a formação integral do cidadão está vinculada também, num modo de produção que não promova a alienação e opressão do trabalhador da educação.

> [...] imprescindível entender quais mutações e metamorfoses vêm ocorrendo no mundo contemporâneo, bem como quais são seus principais significados e suas mais importantes consequências. No que diz respeito ao mundo do trabalho, pode-se presenciar um conjunto de tendências que, em seus traços básicos, configuram um quadro crítico e que têm sido experimentadas em diversas partes do mundo onde vigora a lógica do capital. (ANTUNES, 2009 p.18)

Vivemos num período de intensas mudanças no mundo do trabalho que impactam a educação, vários são os agentes responsáveis por essas mudanças: econômico, tecnológicos, culturais, sociais, políticos, que agem de forma articulada e ordenada, produzindo resultados insólitos, causando inconstância no trabalho docente. Essa realidade gera insegurança e instabilidades, situações enfrentadas por uma classe trabalhadora que adoece mais a cada dia.

As pesquisas analisadas apresentam dados completos acerca desse mal-estar docente, informações que poderão trazer contribuições para o entendimento e enfrentamento do absenteísmo, porém os fatores causadores desses males que assolam a saúde do professor, seria um aspecto a ser aprofundado.

2.1.7 Ações estratégicas de gestores educacionais frente ao absenteísmo docente

O professor da Educação Básica é peça chave para o processo ensino-aprendizagem, sua ausência na sala de aula pode trazer prejuízos ao aprendizado do aluno, e, é um desafio para a organização das ações pedagógicas, gerando grandes contratempos às escolas públicas estaduais para o cumprimento da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB nº 9.394/1996), que estabelece, em seu Art. 24, o mínimo de 800 horas/aula anual.

O cenário apresentado tem exigido dos gestores escolares um olhar mais atento às demandas educacionais, tornando imperativo a articulação de estratégias pedagógicas para atenuar os danos ocasionados pela falta do professor.

Pretendendo uma análise mais profunda sobre as ações estratégicas de gestores educacionais frente ao absenteísmo docente, foram selecionadas para revisão 5 (cinco) dissertações que abordam o tema: Galdino (2017), Oliveira (2015), Sá (2014), Bonoto (2015) e Andrade (2021).

As pesquisas têm como objetivo expor as necessidades expressas na realidade do pesquisador/pesquisadora, aspirando sanar ou amenizar o quadro de ausência docente na escola. A saúde é um elemento importante para a capacidade de trabalho, as condições de saúde e as ações estratégicas de gestão escolar têm sido a preocupação dos estudos, quanto à influência mútua entre esses fatores.

Quadro 2 - dissertações de Mestrado Profissional catalogadas no banco de dados da CAPES

GALDINO, Ielva Bentes. **Absenteísmo Docente Decorrentes de Enfermidades na Rede Pública do Estado do Amazonas**: um Estudo de Caso em três escolas do município de Manaus/AM. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação Programa de Pós- Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net/. Acesso em: 3 nov. 20121
OLIVEIRA, Marise de Souza. **Absenteísmo docente no sistema de educação do estado do Rio de Janeiro**. 2015. 123 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação Programa de Pós- Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública, Juiz de Fora, 2015. Cap. 3. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net/. Acesso em: 5 mar. 2021.
SÁ, Lucélia Cristina Brant Mariz. **A gestão estratégica frente ao absenteísmo docente**: a realidade de duas escolas de Janaúba. 2014. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Educação, Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação Programa de Pós- Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública, Juiz de Fora, 2014. Cap. 3. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net/. Acesso em: 2 nov. 2021.
BONOTO, Vanimarlem. **O Absenteísmo Docente na Rede Municipal De Juiz De Fora**: o absenteísmo docente na rede municipal de Juiz de Fora. 2015. 104 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Universidade Federal de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, Juiz de Fora, 2015. Cap. 3. Disponível em: https://repositorio.ufjf.br. Acesso em: 04 nov. 2021.
ANDRADE, Fabrício Mota de. **O absenteísmo docente na Escola Caic Senador Carlos Jereissati Maranguape/Ce**. 2021. 162 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública, Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, Juiz de Fora, 2021. Cap. 4. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net. Acesso em: 12 nov. 2021.

Fonte: de autoria própria

2.1.8 Informações fundamentais das dissertações: aspectos organizacionais do gestor educacional frente ao absenteísmo.

A pesquisa de Ielva Bentes Galdino (2017), aborda essa questão na rede pública do estado do Amazonas, apontando o absenteísmo docente como objeto de sua pesquisa. Suas indagações problematizam os diversos fatores relacionados ao absenteísmo docente, com objetivo geral de analisar as enfermidades que acometem os professores que atuam na Secretaria de Estado da Educação e qualidade do ensino do estado do Amazonas (Seduc/AM). O estudo foi desenvolvido no Colégio Amazonense Dom Pedro II, na Escola Estadual Francisco das Chagas de Souza Albuquerque, e na Escola Estadual Frei Silvio Vagheggi.

As pesquisas de Lucélia Cristina Brant Mariz Sá (2014), discute as dificuldades enfrentadas nos encaminhamentos pedagógicos diante do absenteísmo, os seus estudos são direcionados à analisar as ações de gestores de

duas escolas de Janaúba (MG), apresentando as demandas pedagógicas e as medidas tomadas pela Secretaria de Educação do município.

Os estudos de Marise de Souza Oliveira (2015), relaciona o absenteísmo no trabalho e suas implicações no processo de organização da gestão escolar. Os trabalhos foram direcionados ao sistema de educação do estado do Rio de Janeiro (RJ) problematizando as possíveis ações que possam minimizar o absenteísmo, considerando a qualidade de vida docente e a ligação estabelecida com as doenças mais presentes nas licenças médicas. O objetivo geral da pesquisa é analisar e relacionar os motivos executores dos altos índices de faltas dos docentes no trabalho.

A dissertação de Vanimarlem Bonoto (2015), evidenciou analisar as estratégias utilizadas pelos gestores escolares diante dos obstáculos provocados pelo absenteísmo docente nas escolas da Rede Municipal de Ensino de Juiz de Fora (MG). A investigação foi realizada por meio de um estudo de caso com propósito de intervenção junto a quatro escolas do município numa mesma região, aspirando amenizar o problema com apoio da Secretaria de Educação.

Fabrício Mota de Andrade (2021) voltou sua atenção para a compreensão das medidas da gestão escolar para o atendimento aos discentes nas ausências dos professores, e, a partir dessa problemática propor ações que pudessem contribuir com a redução do absenteísmo docente na escola Senador Carlos Jereissati, Maranguape (CE).

2.1.9 Caminhos metodológicos

A fundamentação metodológica aplicada pelos (as) autores/autoras supracitados, centram-se em uma abordagem qualitativa, apresentando um estudo amplo do contexto investigado, prevendo a intervenção no cenário denotado. Segundo Gatti (2010), devido ao caráter subjetivo da pesquisa qualitativa o (a) pesquisador/pesquisadora interage com o objeto pesquisado.

> [...] análises chamadas qualitativas compõem um universo heterogêneo de métodos e técnicas, que vão desde a análise de conteúdo com toda sua diversidade de propostas, passando pelos estudos, de caso, pesquisa participante, estudos etnográficos,

antropológicos, etc. (GATTI, 2010, p.28)

As pesquisas selecionadas para essa revisão expressam essa afirmação, Ielva Bentes Galdino (2017) para alcance das informações desejadas optou pela abordagem qualitativa, o método de investigação escolhido foi o estudo de caso. Outro ponto a ser destacado são os referenciais teóricos que a pesquisadora escolheu para a pesquisa: Chiavenato (2014): Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações; Limongi-França (2014), qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.

Lucélia Cristina Brant Mariz Sá (2014) optou pela abordagem qualitativa para obtenção dos dados, como estratégia utilizou entrevistas semiestruturadas com gestores e professores e pesquisa documental. Seu referencial teórico: Santos (2006), as faltas de professores e a organização de escolas na rede municipal de São Paulo. Gesqui (2008): organização da escola, absenteísmo docente, discente e rendimento escolar. Zanardi (2008): os professores e sua falta: sinais da precarização da carreira docente. Tavares (2010): a falta faz falta? Um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar.

Marise de Souza Oliveira (2015) optou pelo método de pesquisa quantitativa e qualitativa, mediante análise de documentos, questionários e entrevista com agentes educacionais. Referencial teórico: Fernandes, M. H. Rocha, V. M. D. (2008), qualidade de vida dos professores no ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador, e Oliveira, C. R. B. (2001): o bem-estar dos docentes de uma instituição privada de ensino superior alicerçaram a análise do material coletado.

Vanimarlem Bonoto (2015) fundamentou-se em uma abordagem quantitativa, com utilização de um questionário para coleta de dados que foram aplicados nos professores mais faltosos de quatro escolas. Referencial teórico: Esteve (1999), Gasparini, Barreto, Assunção (2007), tratando de assuntos relacionados aos transtornos causados pelo absenteísmo docente e os desafios para gestão escolar no dia-a-dia das escolas.

Fabrício Mota de Andrade (2021) trabalhou com estudo de caso sob abordagem qualitativa. Realizou investigação documental, por meio da verificação do livro de registro de presença dos professores, organizou entrevistas junto aos

gestores da escola e questionários aos docentes e estudantes. Seu referencial teórico: Gesqui (2008), Mariz Sá (2014) e Delchiaro (2009).

2.1.10 Resultado das pesquisas

Os resultados apresentados pelas pesquisas convergem para pontos em comum, todas apresentam o absenteísmo docente como um desafio para gestão na organização escolar. Elementos importantes foram levantados como agravantes frente ao cenário: dificuldades para contratação de professores substitutos; organização da escola para o atendimento às turmas na ausência do professor licenciado; falta de diálogo aberto e contínuo entre equipe gestora e professores; dificuldade de articulação nas estratégias desenvolvidas pelas escolas para ocupar o tempo dos alunos em horários vagos; dificuldade de comunicação entre equipe pedagógica e professor substituto; fragmentação de conteúdo, pois muitos professores substitutos não seguem o planejamento do professor regente; pouca participação dos alunos nas aulas de reposição; a ausência de ações no Projeto Político Pedagógico voltadas à redução do absenteísmo docente; falta de espaço físico e equipamentos de midiáticos em boa qualidade de uso. Os resultados indicam a necessidade de políticas públicas que atendam às necessidades imediatas das escolas, principalmente no se refere as substituições de docentes com amparo legal às faltas, assim como de políticas voltadas à valorização da profissão.

2.1.11 Produto Educacional

Diante de todo o cenário apresentado, cada pesquisador envolvido com sua realidade profissional, sistematizou intervenções junto a sua comunidade para atenuar ou solucionar a problemática, as produções científicas são denominadas como: Produto Educacional, Plano de Intervenção Educacional, Plano de Ação Educacional ou Programa de Ação Integrada. As ações que serão divulgadas a seguir, com o objetivo de compartilhar as composições construídas a partir da parceria entre a Universidade Pública e Educação Básica.

O produto final deverá voltar à comunidade escolar em respostas à pergunta que orientou a pesquisa, com objetivo de apontar estratégias de ação para o enfrentamento do problema existente. Segundo Zaidan, Ferreira & Kawasaki (2018), a elaboração do produto educacional, e a formação são objetivos que se relacionam e se desenvolvem de modo articulado. A pesquisadora Ielva Bentes Galdino (2017), organizou o Plano de Ação Pedagógico em três etapas: I. capacitação em serviço para gestores da capital e do interior do estado do Amazonas, em qualidade de vida e trabalho docente; II ações colaborativas para manter o professor substituto na escola, caso haja continuidade da licença médica do professor efetivo; III organização da escola para atendimento às turmas na ausência do professor licenciado.

Marise de Souza Oliveira (2015) montou um Programa de Ação Integrada, direcionado aos Coordenadores de Gestão de Pessoas - Superintendência de Administração de Pessoas (SEEDUC) RJ - primeira fase: Fidelização do professor à escola, por meio de ações práticas envolvendo o professor com a demanda da escola; a segunda fase organizou: cursos de capacitação divididos por disciplina que seriam ministrados na Escola pela SEEDUC. Na terceira fase estabeleceu ações para: a mediação de Conflitos e trabalhos direcionados ao relacionamento interpessoal; a quarta fase destinou-se à estabelecer parcerias entre universidades, para oferta de atendimento psicológico aos professores.

Lucélia Cristina Brant Mariz Sá (2014) elaborou um Plano de Intervenção Educacional pensando na formação de gestores, e alteração na contração de professores substitutos, as duas ações estão interligadas a Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais (SEE/MG).

Vanimarlem Bonoto (2015) trabalhou com três seções em seu Plano de Intervenção Educacional, primeira seção: propostas de ações para a Secretaria de Educação - banco de dados das ausências dos professores da rede Municipal de Educação de Juiz de Fora por região; segunda seção: proposta voltada ao gestor - acompanhar, através de registros, as faltas dos professores nas escolas; a terceira seção, apresentação da metodologia para implementação dos planos de ação - tabela com datas estabelecidas para as ações.

Fabrício Mota de Andrade (2021) desenvolveu o Plano de Ação Educacional em duas dimensões: primeira organizacional - através de tabulação das faltas, após o levantamento seria realizado reunião para verificação dos principais problemas

selecionados, cabendo a comunidade escolar apontar possíveis soluções; a segunda, pedagógica - inserir no Projeto Político Pedagógico ações de prevenção ao absenteísmo docente. O pesquisador seleciona seis propostas para serem desenvolvidas pela instituição: fortalecimento e ampliação das práticas de gestão estratégica e participativa, melhoria do clima escolar, estruturação de espaços para a prática de atividades físicas e fomento ao bem-estar dos professores, elaboração de um banco de questões em formato de jogo virtual (Quiz), sistematização da aplicação de materiais impressos, e criação da Cinemateca.

> [...] plano de ação não é caracterizado como uma proposta inédita e inovadora que dará fim aos problemas de absenteísmo docente, vivenciados pelas escolas, mas se trata de uma alternativa possível e acessível aos gestores, na tentativa de oferecer subsídios práticos para lidar com a situação e conscientizar os docentes, de forma que não haja conflito entre as partes. Em outras palavras, é possível dizer que as ações presentes no Plano de Intervenção Educacional direcionam os olhares dos dirigentes escolares para a situação-problema, tornando-os capazes de lidar com o tema sem receio ou intimidação. (SÁ, 2014, p. 91)

O Produto Educacional decorrente das pesquisas deverá ser exequível, um elemento agregador, que poderá prevenir e minimizar a situação problema levantada pelo pesquisador. Os planos analisados demonstram esse cuidado e preveem mudanças que irão interferir na organização do trabalho do gestor, assim como nas atividades dos professores e, por consequência, no atendimento dos estudantes.

2.1.12. Dialogando com as pesquisas

As ações estratégicas de gestores educacionais frente ao absenteísmo docente, apresentadas nas dissertações estudadas são aparentemente frágeis pois esbarraram na legalidade que ampara a ausência do docente mediante atestado médico. Diante desse fator, o gestor torna-se um mediador de atendimentos emergenciais para que o aluno seja atendido no espaço escolar, mesmo que, de forma precária. “As faltas docentes justificadas ou não causam transtorno na rotina escolar e dificultam o trabalho dos gestores, que direcionam suas ações diárias para acomodar alunos e professores em suas devidas turmas” (SÁ, 2014, p.19).

Os Produtos Educacionais observados, em sua maioria, foram elaborados pelo (a) pesquisador/pesquisadora voltados aos órgãos responsáveis pela educação - município ou estado - para que pudessem conjuntamente desenvolver ações de prevenção, ou minimização das faltas de professores nas escolas. A ação direta dos gestores junto às secretarias é um elemento importante à ser considerado no enfrentamento a problemática absenteísta da Educação Básica, um aspecto que poderia ser mais explorado.

2.1.13 O absenteísmo e a relação com a precarização do trabalho docente

Os professores estão sujeitos a condições de trabalho que podem causar sofrimento, insatisfação, irritação, tensão emocional, insônia, provocando doenças psicossomáticas e mentais. Os fenômenos que corroboram para o desenvolvimento de doenças no trabalho precisam ser compreendidos, e, mapeadas as características desses ambientes vistos como causadores de adoecimento. Uma ação que torna-se cada vez mais uma necessidade para as escolas, visto que o professor doente, ou inapto impacta de forma significativa em todo o sistema educacional.

> Os acidentes de trabalho e as manifestações de adoecimento com nexo laboral não são fenômenos novos, mas processos tão antigos quanto a submissão do trabalho às diferentes formas de exploração. O que mudou, então? Por um lado, ao cotidiano do mundo do trabalho incorporaram-se novas enfermidades, típicas das recentes formas de organização do trabalho e da produção. (ANTUNES, 2018, p.157)

A organização do trabalho e o modelo de produção impostos converte-se à elementos causadores de enfermidades a partir do momento que os direitos dos trabalhadores são negados à benefício do mercado. Nesse contexto, a identidade do professor desaparece em meio aos resultados a serem obtidos, o espaço de exploração e precarização do trabalho ampliam-se, e as consequências desse sistema perpassam o absenteísmo docente.

As dissertações apreciadas nesse eixo da revisão integrativa direcionam suas pesquisas para a compreensão dessa problemática, correlacionando a precarização do trabalho ao absenteísmo docente: Silva (2020), Ozolio (2015) e

Xavier (2015).

Quadro 3 - dissertações de Mestrado Profissional catalogadas no banco de dados da CAPES

SILVA, Jackeliny Dias da. **Saúde mental na escola:** uma análise da relação entre cultura e relação organizacional e estresse. 2020. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Educação, Universidade Federal de Goiás Unidade Acadêmica Especial de Gestão e Negócios Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional, Catalão, 2020. Cap. 3. Disponível em: http://repositorio.bc.ufg.br. Acesso em: 3 out. 2021.
OZOLIO, Leandro Fernando Andrade. **Adoecimento Funcional Docente na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte**: estudo de caso da Regional Pampulha. 2015. 214 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Educação, Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação Programa de Pós- Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública, Juiz de Fora, 2015. Cap. 3. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net. Acesso em: 28 out. 2021.
XAVIER, Adão Aparecido. **Violência Estrutural e Adoecimento Docente**. 2015. 165 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Programa de Mestrado Profissional da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. Cap. 6. Disponível em: https://acervodigital.ufpr.br. Acesso em: 24 out. 2021.

Fonte: de autoria própria

2.1.14 Informações fundamentais das dissertações: a precarização do trabalho docente como motivador do absenteísmo

A pesquisadora Jackeliny Dias da Silva (2020), investigou o quadro de estresse dos professores da rede pública de ensino na cidade de Catalão, e sua relação com a cultura organizacional das escolas em que atuava.

Leandro Fernando Andrade Ozolio (2015) voltou seus interesses de pesquisa, na investigação das causas e efeitos do adoecimento funcional do professor e o absenteísmo na Regional Pampulha, da rede municipal de educação de Belo Horizonte. A pesquisadora objetivou identificar e relacionar os fatores causadores do adoecimento do professor.

Adão Aparecido Xavier (2015) concentrou-se na relação existente entre a violência estrutural, e o adoecimento do professor, assim como indicou políticas públicas preventivas que contemplassem o adoecimento emocional e melhorias nas condições estruturais do trabalho. O pesquisador propôs-se a investigar os motivos da aposentadoria precoce, o afastamento da profissão, a readaptação e, ou aposentadoria provocadas por problemas de saúde no estado do Paraná.

Essas pesquisas partiram da suposição que a profissão de docente experiencia um desassossego constante, convivendo com inúmeros determinadores avessos ao fenômeno educativo e impulsionadores dos índices de adoecimento profissional. O questionamento das três pesquisas versa sobre a implicação da violência estrutural, no desencadeamento de doenças que afetam os professores e professoras que atuam na Educação Básica.

2.1.15 Caminhos metodológicos

A pesquisa qualitativa foi a base metodológica que respaldou os estudos, divergindo apenas na técnica de coleta de dados. Silva (2020), para levantamentos de dados sociodemográficos, trabalhou com questionários semiestruturados. As averiguações foram referenciadas por: Lipp (2017), Meleiro (2002), Assunção e Oliveira (2009).

Ozolio (2015) recorreu ao estudo de caso, valendo-se de informações documentais e entrevistas como estratégia para coleta de dados. “As entrevistas foram responsáveis pela comparação do discurso com a realidade observada e com outros discursos, sendo, ainda, o instrumento mais apropriado ao estudo de caso” (OZOLIO, 2015, p.98). Como referência bibliográfica orientou-se com: Bardin (2011), Vasques-Menezes (2002), Martins (2007).

Xavier (2015) em sua pesquisa, valeu-se do estudo de caso, e, entrevista como procedimento para recolha das informações. Conduzido pelos estudos de: Bronfenbrenner (2011), Morin (2007), Freire (1999).

> A pesquisa qualitativa é pautada por princípios éticos de respeito e garantia de anonimato do/a participante, principalmente, devido à proximidade entre pesquisador/a e o/a participante. O/A pesquisador/a não deve perder de vista que a relação estabelecida entre ele/ela e o/a participante é também uma relação social e política. (XAVIER, 2015, p. 102)

O método de pesquisa foi selecionado pelos/as pesquisadores e pesquisadora por acreditarem que na educação, os fenômenos resultantes das interações caracterizam-se como substancialmente qualitativos. As pesquisas realizadas possibilitaram a investigação entre o ambiente de trabalho e as prováveis circunstâncias que desencadeiam no absenteísmo docente.

2.1.16 Resultado das pesquisas

Os resultados demonstraram agravamento nas condições de trabalho, motivados pelas relações interpessoais no espaço escolar, e principalmente, questões relacionadas à desvalorização da carreira profissional. Xavier (2015) ressalta que esses são fatores que contribuem para diminuição da capacidade laboral do/a professor/a, provocando doenças psicossomáticas e mentais, contribuindo para o encerramento da carreira precocemente, com a aposentadoria.

> O tratamento dispensado aos/às professores/as não deve ser limitado somente à questão governamental, mas também às relações interpessoais e aos encaminhamentos pedagógicos diferenciados em cada escola. Tudo isso faz muita diferença no trabalho docente, contribuindo para a prevenção do adoecimento ou desenvolvimento profissional, mesmo com os desafios da docência. (XAVIER, 2015, p. 132)

Os trabalhos indicaram a necessidade de aprofundamento nas políticas institucionais que discutam o trabalho docente. Outro fator indicado como gerador de insatisfação docente são os programas de benefícios e premiações estabelecidas para cumprimento de metas. A escola sob a ótica do capitalismo, produtora de índices educacionais, não consideram o professor como um profissional do ensino, mas sim como um profissional que faz parte da lógica do mercado, ou seja, o trabalhador produz com eficiência para atingir os objetivos dos proprietários donos dos meios de produção. Paro (2019) desqualifica esse modelo para educação:

> Mas, na educação escolar, não parece possível seguir essa lógica sem comprometer seriamente o alcance dos objetivos, pois o educador não pode ensinar, de fato, apenas orientado por seu interesse no salário. Daí o caráter extremamente problemático de alcançar maior produtividade por meio de estímulos pecuniários como a chamada “remuneração por mérito” (PARO, 2019, p.11)

O rompimento com esse modelo de educação, centrado em políticas liberais, só acontecerá com a mobilização de forças progressistas, pois o trabalho pedagógico só terá significação na construção de uma nova humanidade, quando pensado sob a lente de uma pedagogia que possibilite a interpretação da realidade, a visão de mundo, e a práxis. O conhecimento precisa ser construído a partir da interação do sujeito com o objeto, e com a natureza, em um movimento dialético

por ações socialmente mediadas. As ações para o processo de superação do capitalismo estão intimamente vinculadas ao surgimento de novas relações de produção do conhecimento, não mais centradas na reprodução, mas nos elementos subjetivos que se estabelecem no despertar de interesse do sujeito aos saberes da sua cultura.

A administração do gestor foi destacada como ponto importante para mediação no cotidiano escolar. Dessa forma, o diretor poderá pensar ações que alcancem a harmonia necessária ao bem-estar e a saúde docente, minimizando, as possibilidades de adoecimentos e a redução do índice do absenteísmo. De acordo com Paro (2002), esse modo de ver a educação tem certamente implicações sobre as reflexões que se possam fazer sobre a administração da escola, especialmente se, se tem em mente a sua democratização.

2.1.17 Produto Educacional

O Plano de Ação Educacional (PAE) desenvolvido por Ozolio (2015), foi direcionado ao Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (CAPE), com a finalidade de propor ações para melhoria das condições de trabalho e, consequentemente, a diminuição do adoecimento ocupacional docente. Propôs ações como: capacitação continuada dos professores, incorporação do tema saúde docente na agenda política do executivo municipal, estimulando formulação de política pública de valorização do magistério. Em suas considerações expressa sua concepção de professor:

> O trabalho do professor é mais do que ministrar aulas. Os professores iniciam seus trabalhos com planejamentos e preparo das aulas e terminam suas atividades laborativas com avaliações e preenchimentos de formulários. É nesse âmago que se encontram os professores: proletários como os demais trabalhadores que buscam, na prática diária, o seu sustento e a sua identificação. Portanto, sujeitos a adoecimentos advindos das condições de vida impressas pelo ritmo e forma do trabalho, ou seja, da forma de agir, pensar, do cumprimento de metas, da remuneração baixa e da jornada de trabalho cada vez mais extensa. (OZOLIO, 2015, p. 104)

As pesquisas de Silva e Xavier não foram contempladas com Produtos Educacionais, suas pesquisas foram organizadas com intuito de proporcionar a

comunidade escolar uma reflexão sobre a precarização do trabalho e suas influências no adoecimento profissional. Definindo que:

> [...] o docente para além de ser um agente transformador, é também um colaborador que precisa de estímulos reforçadores no que tange a profissão. Percebe-se nos relatos que o apreço pela profissão auxilia grandemente na motivação, no entanto, se isto não vem apoiado em planos de cargos e carreira e uma remuneração justa e digna, pode afetar no interesse tanto dos atuais profissionais em permanecer na docência, quanto no ingresso de futuros profissionais, ao constatar previamente que trata-se de uma profissão pouco valorizada. (SILVA, 2020, p.72)

A precarização do trabalho docente foi o tema central das dissertações analisadas, o assunto foi discutido como um problema para categoria profissional, já que este cenário pode desencadear o surgimento de doenças físicas e emocionais, realidade cada vez mais presente no cotidiano docente. A ausência do professor em sala de aula é uma preocupação presente nos estudos observados, assim como a preocupação em começar a idealizar caminhos para minimizar e combater o absenteísmo.

2.1.18. Dialogando com as pesquisas

A profissionalização é uma das possibilidades de construção do respeito pela identidade, de reconhecimento social e perspectiva do exercício digno. Por outro lado, a razão do mercado, a partir dos anos noventa, exige do trabalhador maior produtividade, com baixo custo para o empregador. Essa nova reconfiguração do mercado gera a precarização das condições de trabalhos e como consequência, a queda na qualidade do produto alcançado, essa realidade atinge diversas categorias de profissionais e, consequentemente, também o magistério. Assim:

> [...] a administração tipicamente capitalista é concebida para dar conta das questões relacionadas à eficiência interna e ao controle do trabalho alheio na empresa produtora de bens e serviços, tendo como escopo servir a apropriação do excedente, pela dominação do trabalhador. (PARO, 2001, p.14)

As políticas públicas para educação brasileira seguem padrões empresariais

com uma administração voltada a resultados quantitativos, estimulando um clima de competição no cenário educativo. O mérito é o pilar do progresso, e, a qualidade na formação de um sujeito emancipado fica sob a responsabilidade da classe dominante. As propostas pedagógicas procedentes dos organismos burgueses, apresenta um ensino vinculado à construção de competências, habilidades, empreendedorismo, e preparação para o mercado. Professores com contratos temporários e com direitos trabalhistas deficitários.

O homem, para superação dessa realidade, deve primeiramente se desvincular das armas da ignorância, de uma educação que aliena. Ter consciência do seu lugar na sociedade, seu poder de ação, concebendo como postulado a perspectiva da classe trabalhadora, e sua luta contra a hegemonia burguesa.

A escola, como foi possível observar, é um espaço magnífico de informações para a compreensão de muitas questões educacionais relacionadas ao absenteísmo docente, elementos que impactam na vida pessoal do professor, por organizações políticas de ordem interna e externa. Elementos nocivos que precisam ser compreendidos e enfrentados na educação básica, com o propósito de assegurar ao educador o prazer no exercício da profissão.

As condições de trabalho, vivida pelos professores na atualidade, excesso de jornada de trabalho, legislação inapropriada e complicações nos relacionamentos interpessoais, são elementos resultantes, nas dissertações analisadas, como responsável pelo aumento do índice de absenteísmo. Esse contexto se aproxima da realidade experimentada pelos professores do estado do Paraná, um cenário que já era complicado, pois os trabalhadores a muito vem sofrendo com “uma relação de trabalho invisibilizado no discurso ideológico, com as ideias de voluntariado, empreendedorismo, avaliações individuais externas e inúmeras formas de punição e contratos precários” (XAVIER, 2015, p.38). Situação que tem se intensificado com o governo atual, pois além de todos os determinantes de um modelo neoliberal os educadores estão sendo envolvidos pela ideologia governamental de participação, com o convencimento do protagonismo no processo educacional. Muitos “memes” e piadas tem se construído em torno do assunto, pois o professor é protagonista de conteúdos que vem da SEED, com orientações ao professor indicando uma possível intervenção, no entanto com recomendação para que não haja alterações.

Os profissionais da educação, diante desses enfrentamentos carecem de

ações preventivas permanentes que envolvam a saúde e o trabalho do professor, mesmo que sejam vindas de entidades desvinculadas da unidade empregadora. Mas a luta da classe pelo direito de formação de gestores e professores, sob a ótica da emancipação humana deve continuar acontecendo dentro do próprio sistema, por meio dos sindicatos e universidades públicas.

As pesquisas observadas mencionam preocupação com esse sistema mercadológico e demonstraram preocupação com o aprofundamento das políticas institucionais que intervêm no trabalho do professor. Apontando a necessidade de estudos sobre a intencionalidade do Estado com as políticas educacionais de "presenteísmo" (OZOLIO, 2015, p.191) e "remuneração por mérito" (PARO, 2013, p.11).

As causas do absenteísmo tratadas nos estudos estão estreitamente ligadas à desvalorização do professor, uma depreciação social da profissão. Foi possível constatar que no estado do Paraná as condições de "Zelo" pelos professores se assemelha a outros estados.

> [...] difícil episódio que possa superar, o 29 de abril de 2015 e suas sequelas no corpo e na alma das pessoas que vivenciaram e vivenciam a atual conjuntura política do Estado do Paraná, cujos reflexos psíquicos talvez demandem recorrer-se a Freud para tentar 20 entender os pesadelos com ataques de cães ferozes liderados por policiais das rondas ostensivas táticas motorizadas/ROTAM, pesadelos com bombas lançadas por helicóptero, balas de borracha, spray de pimenta, crianças de escolas próximas chorando, profissionais reivindicadores de seus direitos correndo pra lá e pra cá chorando, gritando (...), bem como as angústias oníricas causadas pelas memórias de colegas ensanguentados. (XAVIER, 2015, p. 20)

O modelo de governo do estado do Paraná hoje, tem utilizado estratégias mais sutis para seus ataques à categoria, enfraquecendo o sindicato com a desmoralização de suas reivindicações, isolando a coletividade com programas competitivos, onde o fetichismo impera sobre os dados, desconsiderando o valor do trabalhador no processo educativo. Dessa forma controla as ações de uma minoria que tenta se levantar contra seus desmandos.

O docente do ensino estatal básico hoje é impactado pelo monitoramento de políticas públicas, são cumpridores de programas com metas preestabelecidas. Esses são aspectos que além de causar alto nível de estresse aos professores que

estão inseridos na rede, desmotivam a vinda de novos profissionais.

O absenteísmo do professor é algo que precisa ser estudado. As pesquisas confirmam que os professores participantes dos estudos têm consciência sobre as consequências que o absenteísmo causa à escola, no entanto são incapazes de encaminhar e promover a solução para o problema.

O Plano de Ação Educacional, é proposto pelos/as pesquisadores e pesquisadoras como respostas a inquietações de professores e gestores, com o objetivo de subsidiar as escolas na busca de uma possível intervenção real que possa sanar ou minimizar os prejuízos causados pelo absenteísmo docente.

2.2 Absenteísmo docente na América do Sul

Este estudo desenvergou apreciação via revisão integrativa em produções científicas internacionais efetivadas na América do Sul, retratando as condições de trabalho dos professores nesses países, analisando os motivadores do absenteísmo docente. Com recorte temporal entre os anos de 2006 e 2021. A base de dados consultada foi a Biblioteca Eletrônica Científica Online (Scielo). Como critério de inclusão foram mapeados artigos que analisaram: a) Ausentismo y enfermedad de los docentes; b) Acciones estratégicas de los directivos ante el ausentismo; c) El ausentismo y la precariedad del trabajo docente.

O levantamento resultou na seleção de 5 (cinco) artigos, apresentados abaixo, assim distribuídos: Argentina, Venezuela, Peru, com um trabalho em cada país, e Chile duas produções.

2.2.1 Ausentismo y enfermedad de los docentes

A análise das pesquisas internacionais - América do Sul, realizadas sob a lente da revisão integrativa, prenunciam um panorama similar à realidade brasileira, os desafios pertencentes ao absenteísmo docente dos países citados, igualam-se aos enfrentados pelos professores e gestores das escolas no Brasil. O adoecimento docente, as condições de trabalho, as políticas públicas surgem como indicadores do absenteísmo docente.

As temáticas relacionadas às enfermidades como causadoras da ausência

laboral foram contempladas nessa pesquisa com duas produções: a primeira desenvolvida pela Universidad de Buenos Aires pela pesquisadora Silvina Ricci (2006), com título: Por que os professores faltam ao trabalho? Análise e consequências do absenteísmo laboral por patologias mentais. O objetivo principal foi analisar o absenteísmo laboral em professores da Província de Tucumán para doenças em geral, e especificamente patologias mentais, detectando as causas, fatores de incidência e consequências. A segunda pesquisa analisada foi elaborada por Rodrigo Cornejo Chávez, em Santiago de Chile, intitulada: Condições de Trabalho e bem-estar/ doença docente em professores do Ensino Médio de Santiago do Chile. Chávez (2009) dispôs-se a estudar as condições de trabalho dos docentes que atuam no Ensino Médio em Santiago - Chile, considerando aspectos materiais e psicossociais, seu bem-estar e mal-estar. As informações foram coletadas durante o ano de 2008, em uma amostra representativa em estabelecimentos de ensino em Santiago.

Quadro 4 - Artigos Internacionais - bancos de dados Biblioteca Eletrônica Científica (Scielo)

¿Por qué los docentes faltan a su trabajo? Análisis y consecuencias del ausentismo laboral debido a patologías mentales.
RICCI, Silvina. ¿Por qué los docentes faltan a su trabajo? Análisis y consecuencias del ausentismo laboral debido a patologías mentales, facultad de psicología: departamento de posgrado y servicio de salud ocupacional provincial (sesop). In: XIII Jornadas de Investigación y segundo encuentro de investigadores en psicología del Mercosur, 39, 2006, Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. **XIII Jornadas.** Argentina: Acta Académica, 2006. p. 129-131. Disponível em: https://www.aacademica.org/000-039/254. Acesso em: 30 mar. 2022.
Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de Enseñanza Media de Santiago de Chile.
CHÁVEZ, Rodrigo Cornejo. Condiones de trabajo y bienestar/malestar docente em professores de enseñanza media de Santiago de Chile. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 409-426, agosto. 2009. Disponível em: https://www.cedes.unicamp.br/. Acesso em: 06 abr. 2022.

Fonte: de autoria própria

Segundo Ricci (2006), os professores são um grupo de trabalhadores que apresenta grande risco de sofrer doenças psicossociais, como ansiedade ou estresse. O professor enfrenta inquietações que geram consequências não apenas para o órgão empregador, mas também para alunos e docentes. Assim, o resultado desse processo de adoecimento se traduz em pedidos de licenças, aposentadoria

antecipada e ou afastamento de funções. Ricci trabalhou com amostra de 129 professores que compareceram ao SESPOP (Serviço Providencial de Saúde Ocupacional de Tucumán) San Miguel de Tucuman-Argentina, que solicitaram pedidos de licença, aposentadoria antecipada e mudança de função. Os caminhos metodológicos seguidos pela autora foram a combinação da pesquisa qualitativa e quantitativa.

A análise das causas que motivam os pedidos de licença indica os vários tipos de violência que o professor vive não apenas na escola, mas também em família. Deste modo, os resultados ressaltam que o sofrimento psicossocial do docente não é simplesmente uma questão econômica que seria resolvido com aumento de salários, assim requer um olhar mais abrangente e interdisciplinar de vários setores.

O desfecho dos estudos de Chávez (2009), sinaliza condições precárias de infraestrutura e materiais. O alto nível de demanda de trabalho tem ocasionado sobrecarga na hora de trabalho em sala de aula, ultrapassando o máximo legalmente permitido. O autor observa ainda outro aspecto que merece ser destacado, a má qualidade da hora do almoço, e a ausência de minutos de descanso durante a jornada de trabalho. A infraestrutura, segundo Chávez (2009), em sua maioria, possui salas inadequadas, móveis em más condições de uso, sala de aula com pouca iluminação, e sem isolamento acústico. Sob a luz da revisão integrativa, é possível afirmar que a incorporação dos elementos citados no ambiente escolar resulta no elevado número do absenteísmo docente.

2.2.2 Acciones estratégicas de los directivos ante el ausentismo

Ações estratégicas de gestores escolares diante do absenteísmo, são questões que ganham espaço cada vez maior em estudos científicos em toda América do Sul, ante a complexidade da organização dos tempos na escola frente às ausências do professor. Donoso-Dias e Benavides-Moreno (2018), instigados pelo desafio de pensar o assunto exploraram as práticas da equipe de gestão das escolas públicas chilenas, contrastando-as com as normas e contribuições teóricas, apreciando as principais dinâmicas das equipes de gestão.

Quadro 5 - Artigos Internacionais - bancos de dados Biblioteca Eletrônica Científica (Scielo)

Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas.
DONOSO-DÍAZ, Sebastián; BENAVIDES-MORENO, Nibaldo. Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. **Revista Brasileira de Educação**, [S.L.], v. 23, p. 1-28, 5 mar. 2018. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org /10.1590/1413-24782018230013. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230013. Acesso em: 06 abr. 2022.

Fonte: de autoria própria

O estudo concentrou-se em 25 escolas públicas - ensino fundamental - da região centro-sul do Chile. Trata-se de um estudo qualitativo exploratório, baseado em entrevistas semiestruturadas aplicadas às equipes de gestão.

As informações permitiram aos autores a compreensão sobre o estabelecimento das tarefas atribuídas aos gestores, e a forma como o sistema público tem se concentrado no diretor interino, destacado como centro da organização educacional. As práticas de gestão das escolas públicas do Chile estão intimamente ligadas às funções individuais exigidas pelos regulamentos, e secundariamente ao trabalho em equipe. As abordagens e instrumentos de apoio à gestão tem se concentrado no papel do diretor. Sendo assim, ainda longe de uma “liderança distribuída" (DONOSO-DÍAZ, BENAVIDES-MORENO, 2018, p. 24). As conclusões indicam a existência de práticas arraigadas e fortalecidas por visões autoritárias, dificultando a transição para novas propostas de liderança, substanciando propostas efetivas no enfrentamento ao absentismo.

2.2.3 El ausentismo y la precariedad del trabajo docente

As abordagens que estreitam a relação do absenteísmo docente como produto resultante da precariedade do trabalho, foram demandas das pesquisas de: Edwin Gustavo Estrada Araoz; Néstor Antonio Gallegos Ramos (2021) suas averiguações exploram a satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Educação Básica na Amazônia Peruana. Os trabalhos desenvolvidos por Evelin Escalona (2019), discutem o ensino nas escolas primárias e as múltiplas condições perigosas, sua pesquisa anuncia a recente preocupação com as condições de trabalho dos professores Venezuelanos.

Quadro 6 - Artigos Internacionais - bancos de dados Biblioteca Eletrônica Científica (Scielo)

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía Peruana.
ARAOZ, Edwin Gustavo Estrada; RAMOS, Néstor Antonio Gallegos. Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. **Educação Formação**, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 1-16, 4 jan. 2021. Educação e Formação. http://dx.doi.org/ 10.25053/redufor.v6i1.3854. Disponível em: https://revistas.uece.br/index.php/redufor/index. Acesso em: 06 abr. 2022.
La docencia en escuelas primarias: una tarea compleja y de múltiples condiciones peligrosas.
ESCALONA, Evelin. La Docencia En Escuelas Primarias: una tarea compleja y de múltiples condiciones peligrosas. **Comunidad y Salud**, [*s. l*], v. 7, n. 1, p. 29-37, jun. 2019. Disponível em: scielo.org/scielo. Acesso em: 07 abr. 2022.

Fonte: de autoria própria

A composição do estudo de Edwin Gustavo Estrada Araoz; Néstor Antonio Gallegos Ramos (2021), contou com 185 professores pertencentes a cinco instituições educacionais da cidade de Puerto Maldonado - Peru. A abordagem da pesquisa foi quantitativa, possibilitando uma análise estatística.

Os resultados revelam que a satisfação no trabalho e o comprometimento institucional dos professores é regular, e, de acordo com os autores, foi estabelecida a presença de uma relação direta entre a satisfação no trabalho e o envolvimento organizacional. Portanto quanto mais realizados os docentes estiverem em seus centros de trabalho, maior será o envolvimento com a instituição educacional.

O estudo de Evelin Escalona (2019), concebe uma revisão teórica para mostrar a complexidade do trabalho docente nas escolas primárias, as condições perigosas de realização das atividades de ensino são desenvolvidas e o impacto na saúde desses profissionais, a fim de tornar este problema visível. A pesquisa foi alicerçada nos dados do Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) - Medicina Laboral de Venezuela.

Os resultados atingidos, exibem os principais problemas de saúde que acometem essa população são resultantes de condições inadequadas de trabalho e a ausência de projetos de ambientes e estruturas educacionais com critérios ergonômicos. As alterações da esfera mental, apresentam-se como as mais estudadas, e as menos estudadas estão ligadas às alterações da voz. Escalona

(2019) declara ser necessário mostrar este problema aos empregadores, organizações sindicais, aos próprios trabalhadores e as instituições responsáveis para que sejam estabelecidas políticas que preservem a saúde física e mental dessa população trabalhadora.

Por meio do método de revisão integrativa da literatura foi possível o levantamento de pesquisas nacionais e internacionais realizadas sobre o absenteísmo docente, identificando suas inferências no processo de aprendizagem do aluno, assim como na organização do tempo e espaço escolar. Assim:

> Teniendo una visión clara de la problemática y de sus consecuencias, es posible elaborar estrategias que se-sitúen al sujeto, en su relación con el trabajo redundando en benefício a todos los actores implicados; docente, institución educativa, Estado, alumnos y por consiguiente, pero no menos importante a los familias de los docentes y la sociedad en su conjunto que es producto de una educación recibida. (RICCI 2006, p.130)

A ausência do professor ao trabalho, julgada por alguns empregadores como falta de compromisso, está vinculada a diversos fatores de ordem social ou pessoal, em sua maioria motivados pelos níveis elevados de estresse. As doenças emocionais e físicas têm se tornado cada vez mais presentes no cotidiano do docente. Sendo este um problema de saúde, é fundamental compreender os fatores que cooperam para o seu surgimento, e traçar meios para que ele seja combatido e ou minimizado.

No Brasil, assim como também em outros países da América do Sul, os determinantes da violência ao trabalhador da educação estão relacionados ao descaso, pressões e violação do direito a um plano de carreira digno. O trabalho docente é desenvolvido sempre em condições dinâmicas e com possibilidades de conflitos no espaço de atuação. Se os profissionais não têm autonomia para solucionar harmoniosamente os conflitos que surgem, as condições de desenvolvimento do trabalho são fragilizadas, provavelmente os docentes estarão mais vulneráveis e com possibilidade maior de adoecimento.

Os Professores que vivenciam um cenário com negações de direitos e desrespeito, quando o limiar da tolerância é ultrapassado, se deparam com duas soluções para manter seu equilíbrio: a primeira mudar de profissão, e a segunda é representada pelo absenteísmo. “[...] o trabalhador deverá apresentar um atestado

médico geralmente acompanhado de uma receita de psicoestimulantes ou analgésicos. A consulta médica acaba por disfarçar o sofrimento mental" (DEJOURS, 1992, p.121).

É nesse contexto que grande parte dos professores estão inseridos, reflexo de uma política educacional orientada por uma classe que domina o capital, e se vale dos produtos resultantes vindos de avaliações externas com padrões preestabelecidos por entidades internacionais, e organizações filantrópicas, para garantir-se no poder.

Essas discussões apresentaram um panorama geral entre estudos nacionais e internacionais - América do Sul, sobre a realidade do absenteísmo do professor, mas é importante contextualizar o assunto dentro do estado do Paraná, o capítulo a seguir possibilitará esse diálogo, para que, a partir da análise dos dados, haja compreensão sobre as medidas governamentais em torno do ausentismo docente.

3 ABSENTEÍSMO DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ESTADO DO PARANÁ

A pesquisa proporcionou um movimento exploratório dos aparelhos organizacionais do sistema de ensino na Educação Básica do estado do Paraná, verificando as nuances do absenteísmo docente que evidenciam amparo legal e estratégias para minimizar seus prejuízos. Reformulações vêm sendo delineadas na educação a partir de novas ideologias governamentais. É importante refletir sobre os mecanismos de cuidado da saúde docente nesse processo de mudanças.

A educação pública brasileira, nas últimas décadas, expandiu-se, e as escolas paranaenses movem-se nessa conjuntura tentando manter um padrão mínimo de qualidade, fundamentando suas políticas educacionais nos resultados de indicadores externos. O cenário exterioriza questionamentos acerca do êxito do sistema de ensino e do desempenho dos agentes compreendidos no processo de ensino e aprendizagem. Deste modo, a presente pesquisa tem como objetivo analisar as ações do gestor escolar frente ao absenteísmo docente na educação básica.

Conforme já destacamos neste trabalho, nossa preocupação é estabelecer um movimento dialético entre dados documentais e o retorno dos profissionais da educação do Colégio Estadual Rui Barbosa, Jacarezinho (PR), pontuando os agentes propulsores e os desafios para os encaminhamentos pedagógicos face ao absenteísmo docente. Essas ausências, justificadas ou não, provocam contratempos na rotina escolar e prejudicam o trabalho dos gestores. Trata-se, portanto, de uma problemática que é merecedora de análise. Apesar de sua indiscutível relevância no âmbito da organização escolar, a literatura sobre o problema do absenteísmo docente nas escolas brasileiras ainda é escassa, o que torna a presente pesquisa ainda mais relevante.

3.1 O contexto da Secretaria de Estado da Educação do Paraná

O Artigo 205 da Constituição Federal de 1988 determina que a educação é um direito de todos e um dever do Estado e da família, preparando o sujeito para o exercício da cidadania, bem como sua profissionalização. A Lei de Diretrizes e

Bases da Educação Nacional nº 9394/96, garante aos pais o direito de matricular seus filhos numa escola e, a escola obriga-se a executar a lei, subsidiada pelo Estado. O gestor escolar deverá assegurar a efetivação do direito à educação ao aluno, mesmo na ausência do professor regente. Os documentos oficiais normatizam o direito à educação.

As secretarias de estados, em concordância com as legislações, são responsáveis pelo planejamento da educação, definindo papéis, espaços e estratégias educativas, expressando os princípios de políticas educacionais, tencionando uma nova significação do sujeito, de forma que este responda às conveniências do governo em vigência. Sendo assim, as interrupções de programas, mudanças de currículos, e unificação de material didático são movimentos que ocorrem de forma intencional por setores da sociedade e do governo para o comando da educação. As concepções da classe dominante, nessa conjuntura, impedem que se perceba as particularidades do trabalho e as necessidades humanas no espaço escolar. Assim:

> Não se trata, portanto, de associar ou não a educação escolar com a política: esta já está implícita na ação da escola, que, longe de ser universal, numa sociedade de classes, atende aos interesses dos grupos dominantes que, por meio dela, incutem a concepção de mundo e de homem que lhes é mais favorável. (PARO, 2002, p.13)

As políticas educacionais do estado do Paraná estão alinhadas às políticas Federais, e preveem a concretização dos direitos fundamentais do professor e do aluno - garantindo-lhes direitos sociais - e projetando aprendizagem e cidadania. Observa-se na prática, que há um empenho dos gestores em cumprir essas demandas no contexto escolar. No entanto, são inúmeros fatores que contribuem negativamente para que a educação se efetive. Segundo Gesqui (2014), o absenteísmo docente é um desses fatores, pois está diretamente associado ao baixo rendimento do aluno.

A gestão escolar em seus encaminhamentos administrativos, e diante das responsabilidades que lhe é imposta pelo cargo, acaba atendendo de forma emergencial às demandas vindas das ausências docentes, porém é o professor regente que é capaz de desenvolver um trabalho sistematizado e adequado às necessidades educacionais dos alunos. O suporte oferecido pela equipe gestora aos estudantes, muitas vezes, é deficitário por falta de espaço físico, material ou de

recursos humanos no quadro de funcionários. O ideal seria que, nessa complexa práxis pedagógicas, os gestores tivessem um plano B, ou seja, estratégias para atender essa turma com alguma atividade educativa significativa, evitando liberar o aluno para o pátio, em aula vaga, à espera do próximo horário, ou a liberação para retornar para casa mais cedo.

A ausência do docente no ambiente de trabalho é um assunto de crescente relevância, não apenas na organização e funcionamento do cotidiano escolar, mas também no contexto econômico. Segundo Ferreira, Griep, Fonseca e Rotenberg (2012), tanto o absenteísmo voluntário, por presenteísmo, quanto o absenteísmo por doença estão evidentes em todos os estados brasileiros. Nesse sentido, o fenômeno provoca impactos econômicos consideráveis e gera custos elevados aos cofres públicos.

Segundo informações contidas no Portal Dia-a-Dia Educação do estado do Paraná, entre os anos de 2018 a 2021, em uma média proximal, 75% dos professores com contratos temporários foram associados a substituição de docentes afastados durante o ano letivo por motivos de saúde. Essa realidade incita forte preocupação e necessidade de intenção por parte do órgão mantenedor. Nesse sentido, o governo assegura, como política de saúde pública aos servidores da educação, o sistema (SAS)[1], visando o tratamento e a prevenção de doenças, projetando como um dos objetivos a diminuição do absenteísmo.

O Sistema de Assistência à Saúde, aprovado pelo decreto nº 8887/2010, tem por objetivo ofertar aos servidores efetivos do estado do Paraná e seus dependentes ações de saúde básica à recuperação e manutenção da saúde.

> Parágrafo Único. As ações de saúde, referidas no caput deste artigo, serão prestadas por unidades hospitalares ou suas mantenedoras, especialmente contratadas para esse fim, e compreendem: I – assistência ambulatorial, incluindo consultas médicas de todas as especialidades, exames complementares, terapias e tratamentos; e II
> – assistência hospitalar, incluindo internações clínicas e cirúrgicas, em todas as especialidades, com cobertura obstétrica. (PARANÁ, 2010, art.1. § 1º)

[1] O SAS é um sistema de saúde concedido pelo governo do estado do Paraná, sem qualquer contrapartida financeira do servidor, garantindo uma cobertura assistencial médico-ambulatorial e hospitalar ao servidor público, bem como para seus dependentes e pensionistas.

Os afastamentos dos servidores públicos são previstos em legislações específicas, no caso das licenças médicas, há exigência de avaliação médico-pericial pela Coordenadoria de Segurança e Saúde Ocupacional (CSO), ou pela Junta de Inspeção e Perícia Médica (JIPM).

No Paraná, os médicos especialistas em doenças relacionadas aos transtornos mentais têm encaminhado os professores que apresentam quadro grave, ou com tempo prolongado de afastamento do trabalho, ao CAPS[2] (Centro de Apoio Psicossocial), como medida complementar aos medicamentos alopáticos. Com essa atitude, o governo estima tempo menor de afastamento, diminuindo os gastos com professor substituto e reduzindo a fragmentação no processo de aprendizagem do aluno. No entanto, não existe um programa de atendimento desenvolvido pelo CAPS voltado aos profissionais do magistério.

O portal Dia-a-Dia Educação[3], uma ferramenta técnica de comunicação e veiculação das políticas públicas educacionais do governo, incorporada ao *site* oficial da Secretaria de Estado da Educação do Paraná (Seed-PR), e tem como objetivo alinhar e implementar ações que delineiam a identidade do governo vigente. O portal é dividido em ambientes direcionados a estudantes, professores, pais e demais integrantes da comunidade escolar, com conteúdo específico para cada grupo. No que se refere às políticas de saúde públicas do profissional da educação, no ambiente de gestão escolar, o portal reúne algumas orientações ao professor sobre os hábitos e cuidados. Orientações expressas no portal Dia-a-Dia Educação, Paraná:

Saúde do professor/a Professor/a - Evite: fumar, pigarrear ou tossir em excesso, rir alto, roupas ou cintos apertados, ou usar sapato alto, leite ou derivados antes do uso da voz, bebidas geladas, quentes ou gasosas, alimentos muito quentes, gelados e condimentados, consumir café, chocolate e outros doces, falar em ambientes ruidosos ou gritar, falar excessivamente, principalmente em

[2] Os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) são unidades especializadas em saúde mental para tratamento e reinserção social de pessoas com transtorno mental grave e persistente. Os centros oferecem um atendimento interdisciplinar, composto por uma equipe multiprofissional que reúne médicos, assistentes sociais, psicólogos, psiquiatras, entre outros especialistas.

[3] O Portal Dia a Dia Educação é uma ferramenta tecnológica integrada ao site institucional da Secretaria de Estado da Educação do Paraná (Seed-PR). Lançado em 2004 e reestruturado em 2011, essa ferramenta tem o intuito de disponibilizar serviços, informações, recursos didáticos e de apoio para toda a comunidade escolar.

ambientes com ar-condicionado ou com muito pó ou poeira. A abolição desses hábitos proporcionará a melhora da qualidade vocal. Procure: Manter-se bem hidratado, ingerindo 2 litros de água por dia, dar prioridade a frutas, principalmente maçã.

As orientações contidas no portal caracterizam-se como prevenção, estendendo-se às ações educativas de maneira a permitir mudanças de hábitos cotidianos por meio de recomendações em relação às suas práticas. Dessa forma, as indicações buscam o fortalecimento do saber individual e coletivo de lidar com os inúmeros fatores condicionantes da saúde, ressaltando a percepção de como as pessoas se relacionam com a imagem de si e do mundo.

Essas orientações, no entanto, nos parecem óbvias, visto que estão relacionadas à saúde humana, e não apenas à saúde do professor. Essa condição expressa nitidamente o descompromisso do Governo com políticas públicas voltadas ao bem-estar do docente. Trata-se de uma situação que gera preocupação por parte dos gestores, pois encontram-se num cenário em que os números de absenteísmo por adoecimento crescem, e os reflexos dessa ausência afetam a aprendizagem e o desempenho dos estudantes, resultados que são atribuídos aos gestores escolares.

A cobrança por resultados é tamanha que, no segundo semestre do ano de 2022, em posse dos resultados do IDEB, o governador do estado do Paraná, Ratinho Junior, lança um programa para privatização da gestão de 27 escolas estaduais, alegando baixo resultado nas avaliações externas, ou seja, incompetência dos gestores em elevação dos índices educacionais. As condições de trabalho e do trabalhador não foram mencionadas nas declarações da SEED. Assim, o Estado, que deveria ser o gerenciador de políticas de bem-estar docente, camufla seu papel com políticas de bonificação, como ocorre com a GTR[4], e terceiriza a gestão escolar, colocando nas mãos do mercado não só a educação dos filhos dos trabalhadores, mas o próprio trabalhador da educação pública.

[4] A gratificação de Tecnologia e Ensino- instituída pela Lei Complementar nº 242 de dezembro de 2021, será concedida aos professores do quadro próprio do magistério e aos professores contratados em regime especial, em razão do desempenho da atividade, bem como para retribuição de situações onerosas das atividades decorrente da aquisição de bens de tecnologia e desenvolvimento de conhecimento e competências em tecnologias educacionais.

3.2 Contratação de professores substitutos/ licença médica

Os alunos chegam na escola e encaminham-se para as salas de aula. Poucos minutos depois, entram os professores, mas numa das salas ainda é possível ouvir as vozes dos alunos, que acentuam o barulho. O docente responsável pela turma faltou, e se ausentará por vários dias, pois está afastado para tratamento de saúde. E, agora, o que a equipe de gestão escolar deve fazer? Essa é uma realidade presente em todas as escolas do país. Os motivos causadores dessas ausências podem estar vinculados às mais variadas situações. Diante da situação exposta, vale focar nos encaminhamentos que a equipe diretiva deverá adotar para a substituição desse docente afastado.

Segundo a resolução N.º 3.058/2021 GS/SEED, que determina os trâmites legais adotados pelos diretores e Núcleo Regional de Educação, a distribuição de aulas ao docente substituto, nos casos de licença para tratamento de saúde, obedecerá aos seguintes procedimentos:

> Art. 4.º A direção da instituição de ensino, em razão do afastamento médico do professor titular, para proceder à distribuição de aulas/funções ao professor substituto, deverá realizar análise prévia da documentação apresentada pelo professor afastado, observando o adimplemento dos seguintes requisitos:
> I legibilidade do atestado fornecido, devidamente assinado e datado;
> II afastamento superior a 03 (três) dias no mês;
> III identificação do registro de Classificação Internacional de Doenças CID no atestado;
> IV indicação do número de registro do profissional no Conselho de Classe correspondente (CRM ou CRO);
> V comprovante de entrega/envio da documentação à Divisão de Perícia Médica. (CURITIBA, 2021)

A equipe diretiva deverá conferir se a documentação foi apresentada ao órgão pericial em 72 horas da data de emissão, prazo determinado pela Divisão de Perícia Médica Estadual para aceite. A verificação da validação das informações apresentadas pelo professor servirá, tão somente, para o chamamento de professor substituto para atribuição das aulas. A análise do diretor da escola não altera o resultado final da Perícia Médica oficial.

As aulas de substituição devem ser atribuídas primeiramente aos professores efetivos da Instituição de Ensino, e em seguida aos professores

contratados pelo Regime Especial em exercício na escola. As aulas remanescentes devem ser conduzidas ao Núcleo Regional de Ensino, que publicará em edital específico a continuidade da distribuição. As aulas só poderão ser distribuídas a partir de 3 (três) dias de afastamento. Essas mesmas normas se aplicam em caso de afastamento por motivo de doença familiar.

De acordo com as disposições preliminares do referido documento, é responsabilidade do professor atentar para os prazos e procedimentos que normatizam o afastamento para tratamento de saúde, as quais são publicadas pela Divisão de Perícia Médica, da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência DPM/SEAP. Em caso de indeferimento da perícia médica, a ausência do docente será considerada como falta no serviço. Portanto, a lei determina que o professor com afastamento médico excedente a 3 (três) dias no mês, consecutivos ou não, deverá participar o afastamento à direção da escola onde está em atividade, mediante atestado médico, bem como comprovante de envio dos documentos à Divisão de Perícia Médica. A apresentação de tal documentação deverá ocorrer no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a conclusão do processo pericial.

O absenteísmo é complexo, envolve questões legais, administrativas e humanas. Há de se considerar que o professor não falta ao trabalho para ir ao médico, e sim porque não tem condições de trabalhar. Segundo Ricci (2006), os professores, profissionais da educação, estão sendo acometidos por doenças decorrentes das longas jornadas de trabalho; pelo tormento em sala de aula com alunos indisciplinados; pela desvalorização salarial e por problemas com autoritarismo dos diretores e supervisores. Os impactos dessa realidade vivida pelos trabalhadores, quer seja da educação, ou não, resultam em “ansiedade” (DEJOURS, 1992, p.52). O autor contextualiza o termo como pertencente às relações estabelecidas no mundo do trabalho onde a produção se sobrepõe às condições de trabalho. Visto que:

> A ansiedade responde então ao ritmo de trabalho, de produção, à velocidade e, através desses aspectos, aos salários, aos prêmios, às bonificações. A situação de trabalho por produção é completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto e de “perder o trem”. Essa ansiedade de que raramente se fala, participa do mesmo modo que a carga física do trabalho, ao esgotamento progressivo e ao desgaste dos trabalhadores. (DEJOURS, 1992, p. 73)

O tempo é outro ponto a ser destacado na contratação de professor substituto. Apesar de ter amparo legal, a distribuição das aulas nem sempre acontece de forma imediata, pois o substituto precisa ainda inteirar-se dos conteúdos que já foram trabalhados com a turma e adaptar-se à realidade desses alunos. Nesse intervalo, os estudantes têm sua rotina de aprendizagem interrompida, sendo esse mais um dos prejuízos do absenteísmo docente. Em vista disso, existe a necessidade de decisões mais abrangentes por parte dos órgãos governamentais na estruturação de políticas de saúde pública em todas as suas dimensões, não apenas o tratamento, mas a prevenção, e na preocupação com a qualidade de vida do profissional docente.

3.3 A legislação vigente no estado do Paraná que ampara o afastamento docente de suas funções laborais

O professor faz parte de uma categoria profissional legislada por leis federais, estaduais e municipais, e suas ausências no trabalho em geral têm amparo legal. Na rede pública de ensino, o controle das ausências dos profissionais da educação está vinculado ao (RMF) Relatório Mensal de Frequência, enviados pelos estabelecimentos de ensino ao setor de Recursos Humanos do Núcleo Regional de Educação. Segundo a Secretaria de Educação do estado do Paraná, art. 54 do Estatuto do Servidor (Lei n. º 6.174/70), o controle de frequência será registrado por meio de “ponto”, definido no parágrafo único deste mesmo artigo como sendo o controle diário do comparecimento e da permanência do funcionário no serviço, devendo registrar todos os elementos necessários à apuração da frequência, preferentemente por meios mecânicos.

A lei nº 6174, de 16 de novembro de 1970, estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná, normatizando os direitos e deveres do servidor. Sobre as ausências do professor o documento delibera que:

Faltas injustificadas são aquelas em que o servidor contratado ou efetivo se ausenta do trabalho por um ou mais dias, ou existe a ocorrência de atraso ou saída antecipada com mais de uma hora, sem declaração legal. Para a falta ou atraso

sem justificativa, o art. 160 da Lei n.º 6.174/70 - Estatuto do Servidor Público do Paraná estabelece:

> Art. 160. O funcionário perderá:
>
> *I* - O vencimento ou remuneração do dia se não comparecer ao serviço, salvo motivo previsto em lei ou moléstia comprovada, de acordo com as disposições deste Estatuto; II - um terço do vencimento ou remuneração do dia, quando comparecer ao serviço com atraso máximo de uma hora, ou quando se retirar antes de findo o período de trabalho. (CURITIBA, 1970)

O diretor escolar, por meio do Relatório Mensal de Frequência, tem a responsabilidade de informar horários e datas em que o trabalhador se ausentou do trabalho sem ter apresentado justificativa legal. Mesmo que o professor solicite fazer a reposição de conteúdos aos alunos, não será ressarcido por aula, e a atividade de recuperação em obediência ao calendário escolar é uma exigência por lei.

Faltas justificadas - Todo servidor contratado em um regime previsto pelas Leis Trabalhistas (CLT) tem direito de se ausentar do trabalho em certas situações. Sem que isso lhe acarrete qualquer prejuízo financeiro. O artigo 473 da CLT define que falta justificada e licença são benefícios dados ao trabalhador brasileiro impossibilitado de exercer suas funções laborais, definindo o número de faltas de acordo com cada situação. Igualmente, a lei 605 decretada em 05 de janeiro de 1949, ampara legalmente a licença do trabalhador e determina que o funcionário não poderá ter desconto em folha de pagamento mediante justificativa regulada. A lei amplia-se para atendimento ao cenário pandêmico vivido a partir de 2019, devido à Covid-19:

> **§ 3º** Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.
> **§ 4º** Durante período de emergência em saúde pública decorrente da Covid-19, a imposição de isolamento dispensará o empregado da comprovação de doença por 7 (sete) dias. (Incluído pela Lei nº 14.128, de 2021)
> **§ 5º** No caso de imposição de isolamento em razão da Covid-19, o trabalhador poderá apresentar como justificativa válida, no oitavo dia de afastamento, além do disposto neste artigo, documento de

> unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde. (Incluído pela Lei nº 14.128, de 2021). (BRASIL, 1949)

No estado do Paraná, por motivo da pandemia do Covid-19, as licenças médicas dos professores da escola pública sofreram alteração em seu processo passaram a ser protocoladas em formato online pelo próprio professor por meio de formulários próprios. Para as solicitações de perícia médica, o atestado deve possuir validade de 72 horas (contando a data da emissão), conforme instrução normativa nº 001/2020, de 11 de dezembro de 2020. Postado em link próprio.

O pedido de revisão de resultado da perícia, deverá ser preenchido por meio de requerimento no eProtocolo[5], no prazo de 24h após o resultado.

A página online disponibiliza um arquivo informativo sobre os critérios para concessão de licença, apresentação do departamento de perícia médica e tipos de licença. O estatuto do servidor público do estado do Paraná - dentre os quais está a categoria do magistério – garante, sem prejuízos financeiros, a ausência ao trabalho mediante licença em seus artigos de 247, 248, 249 e 250, especificando as condições necessárias para o requerimento: “Tratamento de saúde, em caso de acidente de trabalho, licença maternidade para fins de adoção legal, licença através de formulário – Guia para licença médica de até sete dias, licença para trâmite de aposentadoria por invalidez, e para tratamento de saúde de pessoa da família” (PARANÁ, 1970)

O Portal Dia-a-Dia Educação - página frequência - especifica em seu conteúdo, embasado no art. 54 do Estatuto do Servidor (Lei n.º 6.174/70) as categorias e singularidades para o afastamento do trabalhador. Para a licença-gestação ou licença maternidade, para as servidoras efetivas, usa-se tanto a nomenclatura: licença à gestante ou licença-gestação. Para mulheres contratadas, usa-se licença-maternidade. Essas ausências, são comumente programadas com antecedência, o que facilita a previsão da necessidade de nova contratação. O prazo concedido para essa licença é de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias por força da lei 16176/09, mediante avaliação médica. Para contratadas pelo regime

[5]O Sistema de protocolo integrado eProtocolo foi desenvolvido para atender as necessidades do estado do Paraná no controle informatizado de documentos emitidos e recebidos nos órgãos da Administração Pública Estadual, controlando desde o cadastramento até a eliminação dos documentos.

PSS, os primeiros 120 dias de afastamento são concedidos pelo INSS, os demais 60 dias, pelo Estado, conforme lei 16.176/09. A contratada tem seu direito garantido ao recebimento de seu provento. Em caso de vencimento de férias antes ou durante a licença-maternidade, necessitará desfrutar do benefício logo após a licença. A mesma regra serve ao período de férias.

Acidente de Trabalho - É conceituado como acidente de trabalho todo fato inesperado no exercício da atividade, ou por motivo dele, que tenha resultado em lesão corporal ou perturbação funcional (doença) que provoque a diminuição ou a cessação da capacidade de trabalho. Nestas situações, o trabalhador, independente de seu vínculo empregatício, poderá ser afastado de suas funções de acordo com a gravidade, devidamente respaldado pela licença médica. O servidor efetivo necessita preencher a Comunicação de Assistência do Trabalho (CAT) que é direcionada aos órgãos competentes. Para os contratos por regime especial (PSS), deverá preencher a CAT no prazo de 24 horas do incidente, para que o contratado possa notificar o acidente ao INSS, em caso de afastamento do servidor, a instituição deverá informar ao NRE, para que no sistema Meta4.

Outras Licenças - ao servidor efetivo e contratado é garantido o direito às licenças relevantes, porém com diferença na igualdade. Em caso de casamento ou união estável, o servidor efetivo tem direito a 8 dias consecutivos, o professor contratado 5 dias, nos casos de licença paternidade, estabelece-se igualdade, tanto o servidor efetivo, como o professor contratado tem direito a 5 dias.

O professor PSS (Processo de Seleção Simplificado) no estado do Paraná tem uma realidade precária, principalmente ao considerarmos as condições e relações de trabalho dessa categoria, com rotinas intensas de atividades e grande rotatividade entre as escolas. Ofício regulamentado pela lei complementar 108 - sistematiza a contratação de professores com a finalidade de atender as necessidades efêmeras da escola. O artigo 10 da lei versa sobre os direitos do trabalhador, especificamente abordando os direitos à ausência ao trabalho, prevendo:

> IV - Afastamentos decorrentes de: a) casamento até 5 (cinco) dias; b) luto por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e irmão, por até 5 (cinco) dias; c) licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral; d) licença paternidade de 5 (cinco) dias; (CURITIBA, 2005)

Os docentes, no geral, estão adoecendo, e os professores PSS sofrem duplamente primeiro, pelas várias doenças que os acometem e, segundo, pela posição de desigualdade do vínculo empregatício e pelos limites do seu contrato. As adversidades educacionais paranaenses revelam-se um solo fecundo para germinar a insatisfação dos docentes em seu ambiente de trabalho.

O governo do estado do Paraná, considerando o alto número de ausências de professores ao trabalho investe em medidas punitivas para reversão desse cenário, justificando que os documentos oficiais que garantem o direito à falta docente, seriam facilitadores do absenteísmo. Essa postura fica expressa, por exemplo, pela Lei Complementar nº 242, de dezessete de dezembro de dois mil e vinte um, que muda as Leis Complementares nº 103, de 14 de março de 2004 e nº 123, de 9 de setembro de 2008, que dispõe sobre Plano de Carreira do Professor e do Quadro de Funcionários da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, respectivamente.

A lei supracitada, publicada no diário oficial decreto nº 10.051, regulamentando a Gratificação de Tecnologia e Ensino (GTE), aprovada em 17 de dezembro de 2021, define que os professores, até junho de 2022, receberão uma gratificação salarial exclusivamente atribuída pelo critério de assiduidade ao trabalho. Dias de falta injustificada terão desconto proporcional do valor, até o limite de 15 dias. Períodos superiores de falta levarão à suspensão da gratificação. Ou seja, o educador poderá ser punido duplamente, com desconto no salário e na gratificação. A partir de julho do mesmo ano, a gratificação será concedida mediante avaliação de desempenho compreendendo os critérios de assiduidade, pontualidade, produtividade e participação, conforme critérios a serem estabelecidos em resolução a ser expedida pela SEED.

O critério de produtividade refere-se ao rendimento e desempenho do docente no trabalho. Configura uma situação preocupante, pois deixa o trabalhador exposto a possíveis pressões no ambiente de trabalho. O critério de participação está relacionado ao envolvimento do trabalhador em atividades internas e externas junto à comunidade escolar. Considerando, que a gratificação será concedida dentro da disponibilidade orçamentária e financeira do Fundeb, o que reforça sua natureza temporária. Outro ponto importante a ser destacado sobre a gratificação

é que não atingirá férias, aposentadorias e décimo terceiro salário. Em caso de afastamento do trabalho, o servidor perderá seu direito ao benefício.

A gratificação, além de ter um caráter provisório, pois depende da disponibilidade financeira do Fundeb, apresenta-se também como um instrumento de vigilância e penalidade, subordinado a padrões de assiduidade, desempenho e eficiência, com conceitos insólitos de participação dos professores e gestores. Segundo a APP Sindicato, o decreto serve aos interesses do Estado na manutenção de um projeto tecnocrático e neoliberal.

Um dos principais desafios na administração da escola pública, segundo Paro (2005), é entendê-la com suas especificidades humanas diferenciadas de uma administração estritamente capitalista, com a finalidade de lucro, mesmo em prejuízo da prática subentendida na ação educativa. É inegável que a ausência casual e imprevista de professores está visceralmente relacionada a essas especificidades, externando inquietações procedentes de questões ligadas ao adoecimento docente, conflitos interpessoais no ambiente educacional e a precarização da profissão docente. No entanto, o enfrentamento desse desafio sob a ótica neoliberal trará um agravamento da saúde do professor, pois este trabalhará doente, e/ou se submeterá a situações de coação para não perder a gratificação salarial. De acordo com publicação da APP Sindicato (2021), é nítida a intenção de gerar impedimentos à gestão democrática, controlar e vigiar trabalhadores e constranger ferramentas de luta e resistência, como greves e paralisações.

Antunes (2018) afirma que, quanto mais frágil a legislação protetora do trabalho e a organização sindical, maior o grau de enfraquecimento das condições de trabalho, independentemente da modernização das linhas de produção ou dos ambientes de trabalho como um todo. O direito à saúde e a licença médica são garantidos pela Constituição Federal de 1988, isso quer dizer que todos têm direito a tratamentos adequados fornecidos pelo poder público. No entanto, a flexibilização nas organizações trabalhistas e as necessidades da vida pessoal impostas pelo capitalismo enfraquecem a legislação trabalhista.

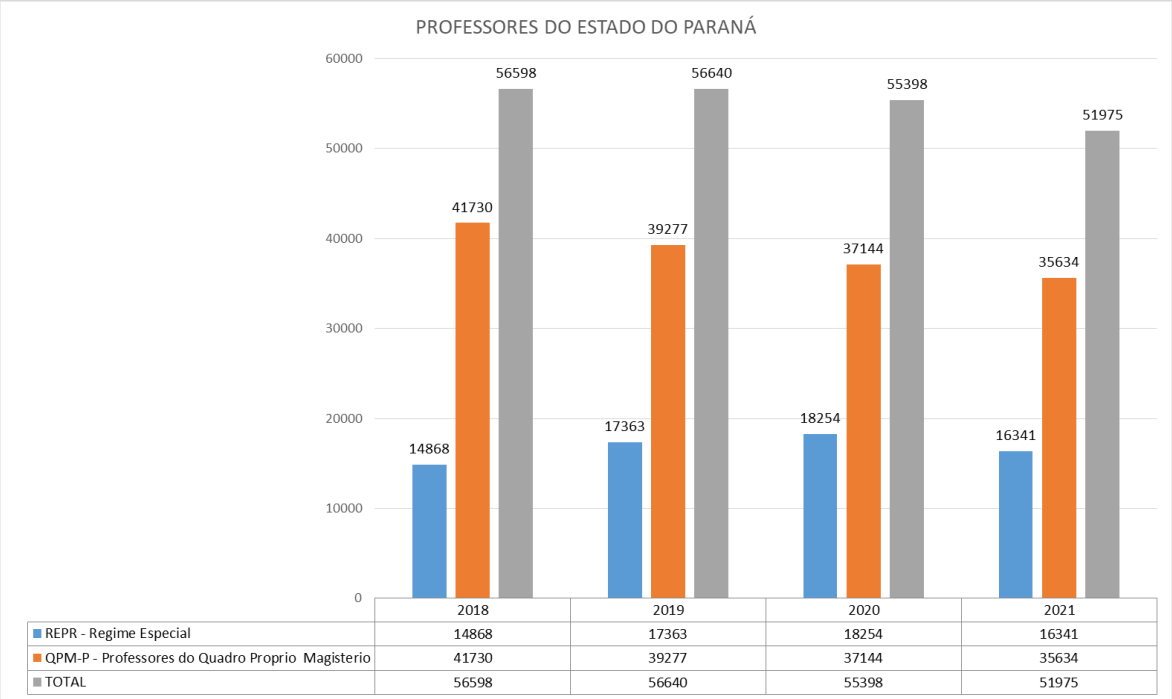
3.4 Dados sobre o absenteísmo docente na plataforma GRHS

Os dados contidos no Portal Dia-a-Dia Educação, página - Consulta Escolas - explicita a rotatividade de professores na Educação Básica no estado do Paraná entre os anos de 2018, 2019, 2020 e 2021. As informações apresentadas retratam as contratações de professores em regime temporário REPR (regime especial - PSS), para substituição de professores efetivos da rede. Os professores em regime especial têm seus contratos firmados por tempo determinado, isto é, seu contrato será encerrado a partir do retorno do professor afastado para tratamento de saúde. Essas contratações estão vinculadas também à falta de professores do quadro próprio para assumir as aulas. Porém, o número de docentes para assumir aulas definitivas é muito baixo em comparação com as substituições durante o ano letivo. Os dados levantados no portal expõem a realidade dessa rotatividade de professores no estado Paraná e no Núcleo Regional de Jacarezinho. Essas informações serão importantes para compreendermos as políticas voltadas ao enfrentamento do absenteísmo docente, evidenciando as prioridades do Governo para Educação Básica no estado.

Rotatividade de professores do estado do Paraná - 2018 e 2021

O estado do Paraná, conforme os dados abaixo apresentados, no ano de 2018 contava com uma média anual de 56.598 professores na Educação Básica destes, 41.730 eram professores do quadro próprio do magistério e 14.868, professores em Regime Especial.

Gráfico.1 Período referência para pesquisa: média anual



	2018	2019	2020	2021
REPR - Regime Especial	14868	17363	18254	16341
QPM-P - Professores do Quadro Proprio Magisterio	41730	39277	37144	35634
TOTAL	56598	56640	55398	51975

Fonte: de autoria própria

Analisando o percentual de professores, conclui-se que 73,73% consistiam em professores efetivos e 26,27% dos professores estavam com contratos temporários. Como, então, priorizar a educação, se o agente direto pelo processo educacional está adoecendo, e seu trabalho é pouco valorizado pela sociedade e pelo Estado? Guimarães e Souza (2020) ressaltam que, no Paraná, de acordo com a Secretaria de Administração e Previdência (SEAP), em novembro de 2018, cerca de 3979 professores estavam ausentes da escola para o tratamento da saúde. Conforme dados da APP-sindicato, no início do ano letivo de 2018, “cerca de 5 mil 54 professores da rede estadual estava em processo de readaptação[6]" (APP-SINDICATO apud GUIMARÃES; SOUZA, 2020).

No ano de 2019, o estado do Paraná possuía uma média total de 56.640 professores na Educação Básica, dos quais 39.277 pertenciam ao quadro próprio

[6] O processo de readaptação - Lei Nº 15.308/2006 que dispõe que o professor afastado de sala de aula com base em laudo médico permanece suprido na demanda de professor, com a mesma jornada de trabalho do suprimento. Segundo a referida lei, os docentes readaptados devem ocupar funções adequadas com a sua formação.

do magistério e 17.363 estavam em contratos temporários. A média de docentes efetivos nesse ano totalizaram 69,4%, já os professores com contratos temporários sinalizaram 30,6%. Em 14 de outubro de 2019, a APP-Sindicato divulgou em sua página da internet dados do Ministério da Saúde, concedidos pela Secretária de Saúde do Paraná: no estado, aumentou 15 vezes em cinco anos. Os dados são referentes a instituições públicas e privadas, e, conforme a APP-Sindicato, estão ligados ao aumento das cargas de trabalho e à precarização das condições de trabalho.

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia do Covid-19, e a média de professores na educação do Estado ficou assim representada: 55.398 professores no quadro geral de contratos, com 37.144 de profissionais efetivos e 18.254 profissionais com contratos temporários, ambos atendendo os alunos por meio de sistema remoto, em razão do impedimento do atendimento presencial. Em período pandêmico, 67,05% eram profissionais efetivos e 32,95%, professores com contrato temporário. Os índices sinalizam para um aumento de contrações de professores (PSS), em relação a 2019. A saúde dos professores do estado do Paraná foi atingida pela pressão de um atendimento remoto com ferramentas tecnológicas deficitárias, assim como pelo contágio de um vírus que devastou o mundo.

A pandemia impossibilitou o atendimento presencial de alunos tanto da rede pública como privada. As aulas nas escolas públicas do estado do Paraná aconteceram de forma remota, seguido do modelo híbrido. Os professores, mesmo sem formação prévia sobre as plataformas de ensino utilizadas pela SEED, precisaram se adequar a duras penas ao sistema, gerando precarização tanto no trabalho desenvolvido, quanto na aprendizagem, pois os alunos também não sabiam utilizar, ou não possuíam a tecnologia para o sistema implantado. Os professores, além de darem conta de sua própria formação, também precisaram dispor das ferramentas de trabalho exigidas. Foram ignoradas as dificuldades e ressaltado o protagonismo docente, culpabilizado pelos resultados, característica típica dos ideários neoliberal. Em uma pesquisa realizada pela APP-Sindicato - divulgada em 10/07/2020, mais de 80% dos/as docentes do estado do Paraná afirmaram que a saúde foi afetada nesse novo formato de trabalho, desenvolvido por meio virtual, no contexto da pandemia.

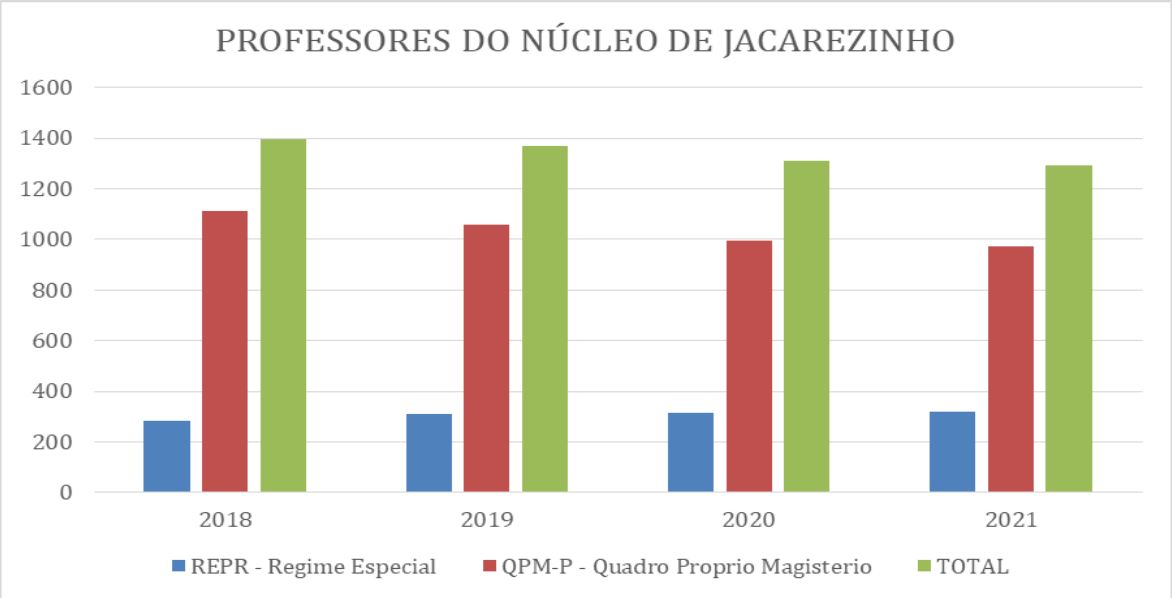
Esse fenômeno manifesta-se quando a razão de trabalho é uma mercadoria submetida às leis do capital, pois independente dos medos e ansiedades do momento pandêmico a produção não poderia parar. No entanto, segundo as pesquisas de Nominato (2022), o adoecimento dos trabalhadores docentes do estado do Paraná, apesar de ter aumentado, não é resultado das novas reorganizações do trabalho em tempo da Pandemia de COVID-19, esse adoecimento já vem acontecendo em decorrência da precarização do trabalho docente.

Em 2021, estranhamente a média dos números de professores na Educação Básica caiu para 51.975 no quadro geral do estado: os professores efetivos foram reduzidos para 35.634 e professores PSS caíram para 16.341. As taxas se mantiveram em 70,5% de docentes efetivos e 29,5% de contratos temporários. Os números apresentados revelam o retrato da política de governo do estado para a educação: a diminuição de profissionais se dá pelo fechamento do Ensino Médio noturno nas maiorias das escolas; o encerramento de cursos subsequentes, e ou, a terceirizando para entidades não governamentais; a redução de turmas com a superlotação, ultrapassando o número de alunos permitido por lei; e por fim os entraves nas perícias médicas para o afastamento do professor. “Na sociedade capitalista tudo passa a girar em torno da mercadoria e da sua valorização, isto é, do capital.” (NOMINATO, 2022, p.31). Essas foram algumas das medidas tomadas pelo estado que impactaram diretamente na educação, é inegável que houve redução nos gastos, contudo, gerou também a dificuldade de acesso e permanência do estudante na escola.

Rotatividade de professores no Núcleo Regional de Jacarezinho

O cenário descrito no gráfico abaixo representa a rotatividade de professores vivida nas escolas do Núcleo Regional de Jacarezinho-PR, média anual entre os anos de 2018 a 2021. Foi utilizada a média anual, devido à grande oscilação nas substituições de professores entre os meses do ano.

Gráfico.2 Período referência para pesquisa: média anual



Fonte: de autoria própria

No ano de 2018, a média geral de professores do NRE de Jacarezinho foi de 1.398, subdivididos em 284 (20,3%) de professores em regime especial e 1.114 (79,7%) professores do quadro próprio do magistério.

Em 2019, existiam 310 (22,6%) de professores em regime de contrato especial e 1.060 (77,4%) referiam-se a professores do quadro próprio do magistério, totalizando uma média anual de 1.370 educadores.

O ano de 2020, apresenta dados reduzidos nas contratações de professores em relação a 2019. Em regime especial, foram contratados 314 professores, uma taxa de 24% da média total, os números de professores do quadro próprio também apresentaram baixa com 997, um percentual de 76% do quadro completo. A média anual perfez em 1.311 professores no quadro geral.

O panorama em 2021, evidencia um número ainda menor no total de professores na rede básica no NRE de Jacarezinho, um coletivo de 1.291 docentes, sendo composto por 320 (24,8%) professores em regime especial e 971 (75,2%) dos profissionais do quadro próprio do magistério.

Os dados apontados demonstram uma redução gradativa de professores atuantes na Educação Básica no NRE de Jacarezinho, expressando uma política educacional pautada na redução de gastos. Segundo Saviani (2020), a escola pública brasileira na atualidade encontra-se subordinada aos interesses do capital,

assim, o projeto de ensino projetado para a escola pública tenciona a formação de indivíduos preparados para o mundo do trabalho. Os educadores enfrentam desafios como: trabalhar com superlotação em sala de aula, para que o governo diminua os gastos com recursos humanos; enfrentam ainda, a pressão de secretarias, núcleos e gestores que cobram resultados e desconsideram os recursos; os docentes sofrem com a desvalorização no plano de carreira e sobrelevam um modelo de ensino engessado com conteúdo empobrecidos. Tais condição vêm resultando no adoecimento e, consequentemente no absenteísmo docente.

Os professores do Colégio Estadual Rui Barbosa estão inseridos nesse contexto. Portanto, deparam-se com os mesmos desafios como trabalhadores, e são justamente essas condições de imposições, opressões e descaso que acabam gerando o adoecimento docente. Um exemplo claro dessa afirmação está nos dados do corpo funcional do colégio: contamos no ano de 2022 com 50 (cinquenta) servidores em função de apoio e Técnico Pedagógico, destes, 16 (dezesseis) estão afastados da sala de aula com laudo médico, supridos com a mesma carga horária, porém atendendo como professores readaptados definitivamente por motivos de saúde. Amparados pela Lei Ordinária 15308/06 do estado do Paraná.

3.5 Análise da ferramenta Meta4

A ferramenta Meta4 é instrumento de cunho administrativo sob responsabilidade dos Núcleos Regionais de Educação, onde são lançadas as faltas justificadas ou injustificadas (em dias ou atrasos) com base nas informações contidas no RMF (Relatório Mensal de Frequência) da escola. É responsabilidade do gestor manter a movimentação mensal do RMF, dentro dos prazos estabelecidos, para não gerar prejuízos na folha de pagamento do professor. Esse é um procedimento técnico, unicamente para fins de pagamento, e não apresenta nenhum percentual dos motivos causadores do absenteísmo para futura intervenção.

A empresa responsável pelo monitoramento desse sistema foi contratada pelo governo do Paraná na década de 1990, uma empresa espanhola chamada

Meta4 idealizadora de um *software,* também denominado Meta4. O sistema seria responsável pela gestão de folhas de pagamento dos funcionários públicos. A organização assumiu a responsabilidade de manutenção dos programas de computadores, bem como, o suporte e atualização do programa. O Sistema de Recursos Humanos Meta4 pago aos espanhóis é gerenciado pela Celepar, companhia de informática do estado do Paraná.

O contrato de licença com a empresa expandiu-se em 2010: cerca de 95% do quadro pessoal do estado era gerenciado pelo *software* Meta4. No ano de 2013, com a publicação do decreto 7.599/2013, o governo estabelece normas rígidas de controle sobre os gastos das unidades ligadas ao estado do Paraná.

A implantação desse sistema de gerenciamento provocou diversas discussões entre universidades, sindicatos e governo, envolvendo questões como a quebra da autonomia, constitucionalmente assegurada às universidades e a cobrança do Estado por mais transparência nos gastos públicos. Em 20 de maio de 2017, as universidades estaduais do Oeste do Paraná (Unioeste), de Londrina (UEL) e de Maringá (UEM) fizeram uma paralisação de 24 horas contra o programa Meta4; os servidores se posicionaram contra a implantação do sistema que deixava a cargo do governo a folha de pagamento das universidades, antes controladas pelas próprias instituições de ensino. Nesse movimento, universidades do estado do Paraná reuniram-se em Conselho Universitário, reafirmando o compromisso com a autonomia universitária.

A comunidade universitária defende a posição de gerenciadora de seus recursos financeiros, alegando responsabilidades sobre os investimentos com a aplicação na formação de profissionais qualificados em diversas áreas do conhecimento, promovendo a inovação, transmitindo princípios éticos para a cidadania. “São instrumentos públicos para desenvolvimento social, humano e econômico por meio do ensino, pesquisa e extensão” (BALTAR, 2017, p.6). As discussões e embates seguiram até que, em 2021, o governo alcançou seus objetivos na definição da implantação do sistema Meta4 nas Universidades.

> O Grupo de Trabalho Folha de Pagamento Integrada (GT-FPI) deu início na última semana à integração da folha de pagamento das Instituições Estaduais de Ensino Superior (IEES) ao Meta4 – sistema de processamento da folha de pagamento do Governo do Estado. O Grupo de Trabalho é composto pela Casa Civil,

> Secretaria da Administração e da Previdência, Secretaria da Fazenda, Superintendência Geral de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e IEES. O projeto está caminhando para que as IEES sejam integradas no ambiente de produção e que a primeira folha a ser processada seja a de janeiro de 2022. Mesmo com os dois sistemas incorporados, atendendo ao pedido das próprias IEES, elas manterão também seus sistemas próprios, visto que estão integrados a outras atividades. O projeto de integração das IEES é complexo, mas possível de ser feito. Neste processo, adotamos como norte a junção de esforços entre Secretaria da Administração e da Previdência, Secretaria da Fazenda, Casa Civil, Superintendência da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e das IEES para que o projeto fosse concluído, e ainda atendendo todas as demandas que foram apontadas por todos os lados, explica Elisandro Pires Frigo, diretor-geral da Administração e Coordenador do GT-FPI. “No ano de 2022, a folha de pagamento do Estado irá ganhar maior uniformidade no pagamento e na integração de sistemas", afirma ele. (PARANÁ, 2021).

Na Educação Básica, vale relembrar, o sistema Meta4 não foi discutido, apenas aceito como uma ferramenta da política de governo que, segundo o mesmo, está a serviço da organização e transparência das contas públicas. Políticas públicas elaboradas e implantadas sem ampla discussão na sociedade atenderá apenas à necessidades de quem as idealizou. “O proletariado não pode abrir mão da crítica das armas, mas o proletariado precisa indelevelmente, necessita indispensavelmente das armas da crítica, da reflexão, da análise do nosso tempo” (ANTUNES, 2022).

3.6 Trabalho e Saúde

O trabalho é o recurso que os seres humanos dispõem para assegurar suas necessidades naturais, materiais, sociais, e, de realização profissional. Segundo Marx e Engels (2007), a supremacia humana ante os seres vivos se revela por meio do trabalho, o que seria a concretização do próprio homem, o princípio de toda riqueza e bem material. O pensamento de Marx anuncia um movimento dialético sobre o trabalho, um momento de autocriação humana, de substanciação universal, e o momento histórico do trabalho, da produção de mercadorias e da ação capitalista, ressaltando que “o estado repousa sobre a escravidão do trabalho. Ao libertar-se o trabalho, o estado é derrotado” (MARX; ENGELS, 2007, p. 201).

O trabalho, mediante esse conceito, configura um fator expressivo na vida das pessoas e, portanto, relaciona-se diretamente com as condições de saúde, tanto física quanto mental do trabalhador. Assim, considerado como importante agente na construção da subjetividade humana, o trabalho atinge o nexo de prazer e angústia. Por esse motivo, pode se provocar o adoecimento psíquico e físico, estabelecendo estreita conciliação com a saúde.

> Quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens, quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos, então emerge um sofrimento patogênico. (DEJOURS, 1992, p.10)

A saúde do trabalhador recebe influência direta do meio onde exerce suas atividades. Em vista disso, a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho são provenientes da organização de estruturas e recursos adequados e, simultaneamente, a segurança e o aprazimento do indivíduo. Enfim, qualquer que seja o vínculo estabelecido com o trabalho, desencadeará repercussões favoráveis, ou não, no desenvolvimento psíquico afetivo, contribuindo de forma negativa ou positiva para a saúde do trabalhador. O trabalho nem sempre aparece:

> [...] como uma fonte de doença ou infelicidade; ao contrário, ele é às vezes operador de saúde e de prazer, mas acontece que as condições em função das quais o trabalho age como gerador de doenças ou de saúde são muito contrastantes. [...] de qualquer forma, o trabalho não é nunca neutro com relação à saúde e favorece, seja a doença, seja a saúde. [...] é importante ressaltar que a relação saúde/trabalho não diz respeito apenas às pessoas diretamente engajadas no processo de trabalho, isto é, aos trabalhadores. (DEJOURS, 1992, p.164)

A divisão entre local de trabalho e espaço particular só é relevante na análise financeira. A família é solicitada para ajudar o trabalhador em seu esforço no trabalho. O marido, a esposa, os filhos e até mesmo os pais do trabalhador são alcançados indiretamente, e, às vezes, vigorosamente, pelos impactos das circunstâncias do trabalho sobre aquele que está exposto.

A qualidade de vida do trabalhador está associada a um complexo de elementos: alimentação, educação, moradia, lazer, transporte. Segundo Merlo, Bottega e Perez (2016), é fundamental o acesso a esses bens e serviços para a

saúde. Do mesmo modo, é direito do trabalhador a garantia de trabalho e um espaço salubre que não suscite o adoecimento. “Todo ser humano procura, através do trabalho, uma ocasião de testar a si mesmo, para tornar-se o que é para realizar-se” (MERLO, 2014, p.2).

O Brasil, no final da década de 1970, é marcado pela participação dos trabalhadores nas lutas econômicas, sociais e políticas, período que firma também a eclosão do campo da saúde do trabalhador. No entanto, foi um cenário de grande coibição de massas, pois o país estava sob o poder da ditadura militar. Somente na década de 1990, sob a luz da lei 8.080, de 19 de setembro de 1990, que se estabelece na legislação a concepção de Saúde do Trabalhador. “§3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores [...]” (BRASIL,1990). O trabalhador submetido aos riscos e danos procedentes das condições de trabalho passa a ter direito ao tratamento, à recuperação e à reabilitação da saúde.

O mundo do trabalho atualmente tem sido sinalizado por novos modelos de gestão sofrendo influência do capital financeiro, e concebem, muitas vezes, vínculos nos locais de trabalho marcados pela violência psicológica. Sendo assim, o trabalho para atender a demanda do mercado admite instantaneamente alteração em seu processo de produção visando o lucro, sem se preocupar em nenhum grau com as circunstâncias reais que oportunizam essa lucratividade. “Não são leis da natureza que fazem tudo isso funcionar, são decisões de políticas públicas” (MERLO, 2014, p.18). Antunes (2018) salienta que o processo de precarização do trabalho se intensifica a partir do início da década de 1970, quando, em escala global, disparou o processo de reestruturação produtiva do capital.

> Um dos elementos mais expressivos desse processo pôde ser observado com o ingresso da China no mercado capitalista, acompanhado da inserção ou da ampliação da atividade industrial em vários países do mundo asiático. O aumento da exploração do trabalho, que passou cada vez mais a se configurar de fato como superexploração da força de trabalho, além de aumentar o desemprego, ampliou enormemente a informalidade, a terceirização e a flexibilização da força de trabalho, processo esse que atinge não só os países do Sul, as periferias do sistema, mas também os países centrais. (ANTUNES, 2018, p.62)

O espaço de trabalho tem se estruturado para o alcance de altos índices de desempenho e produtividade, imposições que cada vez mais excedem as capacidades físicas e mental do profissional. Essas obrigatoriedades se mantém por meio de diferentes e aprimorados instrumentos de gestão. O assédio moral, o controle e a coerção fazem parte dessa engrenagem. As práticas ligadas ao assédio moral, são vivenciadas bem antes da reorganização do trabalho. Se bem que, elas se disseminam com maior intensidade no cenário da “acumulação flexível" (ANTUNES, 2018, p.166). As diretrizes de ordenamento da empresa estão geralmente em consonância com essas práticas de gestão, voltadas a garantir mediante pressão legalizada, tanto o aumento da produtividade como a segregação daqueles que impedem a efetivação do processo.

Na visão de Antunes a expansão das formas de trabalho traz novos elementos que, no entanto, não altera as diferenças entre o mediato e imediato na realização do trabalho “tem-se, portanto, por meio do trabalho, um processo que simultaneamente altera a natureza e auto transforma o próprio ser que trabalha” (ANTUNES, 2009, p.142).

A saúde mental dos trabalhadores, pensada sob a dialeticidade entre meios e fins, deverá voltar-se à averiguação da dinâmica de relacionamentos estabelecidos entre os indivíduos e destes com o meio social.

3.7 Trabalho Docente

A profissão de docente está intimamente relacionada a vários determinantes sociais que refletem de modo significativo no trabalho, estruturado pelas relações de poder que se constroem ao longo da história, um espaço de disputa entre classes, haja vista, seu papel na formação de novos sujeitos críticos e participativos ou passivos, alienados e dominados pelos interesses do capital. Os educadores, nessa trama, enfrentam desafios como: a massificação do ensino; salas de aula com números de alunos superior ao recomendado por lei; flexibilização e a precarização do trabalho determinado por exaustivas jornadas; precariedade de infraestruturas; salários defasados; violência no espaço escolar e o sucessivo aumento das demandas atribuídas às escolas. Ao professor é garantido uma

suposta participação, por meio de um protagonismo que deve seguir as normas do empregador.

> [...] a aparência de maior liberdade no espaço produtivo tem como contrapartida o fato de que as personificações do trabalho devem se converter ainda mais em personificações do capital. Se assim não o fizerem, se não demonstrarem essas “aptidões”, (“vontade”, “disposição” e “desejo”), trabalhadores serão substituídos por outros que demonstrem “perfil” e “atributos” para aceitar esses “novos desafios”. (ANTUNES, 2009, p.130)

O trabalho desses profissionais torna-se cada vez mais multifacetado, na medida em que lhes são exigidas novas responsabilidades, e, o enfrentamento a esses elementos têm corroborado para o cansaço, insatisfação, desvalorização e o adoecimento docente. Dessa forma, torna-se necessário o processo de valorização e de cuidado desse profissional da rede pública, como parte indispensável para uma educação de qualidade. A valorização docente está fortemente ligada às garantias trabalhistas, de forma que tenha uma remuneração digna e saúde preservada. O Plano Nacional de Educação (2014-2024) prevê a garantia de remunerações e condições de trabalho condignas, porém existe a necessidade de constante vigilância por parte dos órgãos públicos e entidades sindicais para que se cumpra o estabelecido por lei.

Na visão de Souza e Brito (2012), até os anos 1960, grande parte dos profissionais da educação desfrutavam de um certo prestígio social, relativa estabilidade no emprego. O ano de 1970 foi marcado pelo crescimento das demandas da sociedade por proteção social que provocou o crescimento dos serviços públicos gratuitos, especialmente nas áreas de saúde e educação. Essa nova realidade vem acompanhada de uma desvalorização do funcionalismo, conduzindo-os às organizações sindicais para reivindicação. O professor é então reconhecido como outro trabalhador qualquer, um assalariado do setor público, tendo o Estado como patrão. A saúde é assinalada pelas autoras, como elemento primordial para o desenvolvimento de um trabalho com viés crítico dentro da escola, dessa forma: “A luta pela saúde como projeto político orgânico deve ser incorporada por parte dos sujeitos coletivos por meio da formação de trabalhadores e da produção de um conhecimento mais profundo da realidade que se pretende transformar, não se limitando a denúncias” (SOUZA; BRITO, 2012).

A década de 1990 foi caracterizada pelas políticas de ajustes econômicos, descentralização da educação, crise financeira no país, essas mudanças geraram incertezas para educação pública, sendo atingida de forma direta pelas políticas de ajustamentos e pactos internacionais, que resultaram em: “[...] sucateamento da escola pública, baixa qualidade do ensino, estímulo à competitividade entre os trabalhadores, insuficiência geral de recursos, desvalorização profissional e precarização das relações de trabalho” (SOUZA; BRITO, 2012, p. 382).

Paro (2013) afirma que o trabalho docente é impactado diretamente por duas grandes ameaças: o poder do mercado nas definições de políticas educacionais e a participação de pessoas incapacitadas em cargos diretivos, na condução das diretrizes para escola pública. Esses fenômenos estão interligados, seu principal objetivo é o estabelecimento de metas para o alcance de resultados, em razão disso, a educação esvazia-se de conhecimentos científicos e incorpora-se de valores do mercado seduzidos pela competição, buscando arranjos que atenuem o amadorismo pedagógico. A educação nessa direção, caminha para privatizações e incentivos à iniciativa privada, postergando incentivos e melhorias nas condições de trabalho dos profissionais da educação.

A profissão de professor, nesse contexto, é vista como outra qualquer, sua função é meramente de “passagem” (PARO, 2013, p.959) do conhecimento acumulado, ignorando a escola como espaço socializador de conhecimentos e aprendizagens, reduzindo a prática educativa a um meio de produtividade capitalista. Como afirma (ANTUNES, 2009. p.132) “alienação é a produção do capital realizada pelo trabalho, ela deve ser entendida como atividade, estando sempre em disputa.” Ou seja, o capital para sua sobrevivência precisa manter o trabalho sob sua subordinação.

Por outro lado, uma ação educativa que vise a emancipação humana, precisa ser considerada sob os aspectos pedagógicos, assim como um processo de trabalho é capaz de produzir elementos que marcam sua própria existência. O trabalhador da educação, por meio de sua força de trabalho contribui para transformar o objeto em produto, ou seja, a escola ou pensar o aluno como produto precisa conceber a incorporação da cultura à personalidade do aluno pelo fazer educativo. Esses são processos que ultrapassam os objetivos de formação de

profissionais para o mercado ou treinamento de alunos para obtenção de altos índices em avaliações em larga escala.

O trabalhador inserido no modelo de produção capitalista, muitas vezes, submete-se aos desmandos do patrão pela própria subsistência, seu benefício é o retorno salarial. A responsabilidade, os ganhos e a destinação da mercadoria são do capital, o trabalhador não precisa preocupar-se com essa demanda. A realidade é bem diferente quando se trata do professor, principalmente na escola pública. Uma relação de ensino-aprendizagem significativa que no espaço escolar precisa de um envolvimento bilateral, onde o professor não seja apenas um elaborador de tarefas e o aluno meramente um executor. “[...] o educador oferece condições para que o educando aprenda, e este reage ativamente, participando como sujeito (orientado por sua vontade) de elaboração do produto” (PARO, 2013 p. 965). Face ao exposto, fica evidente a divergência entre o trabalho docente e o trabalho puramente voltado para lucros e produção de um sistema capitalista.

A qualidade da educação, segundo Paro (2013), está inegavelmente ligada a atenção que é destinada ao professor como trabalhador do ensino, destacando como prioritárias as condições de trabalho e a formação. A remuneração salarial é um componente relevante, não sendo a única, pois o processo da aprendizagem demanda um conjunto de fatores que devem estar interligados. No entanto, a profissão docente na atualidade, está assim, como outras em razão do mercado. As escolas têm sido invadidas por um modelo de administração, cada vez mais em sintonia com as políticas educacionais capitalista, um modelo de gestão nomeado como, "fúria gestionária" (PARO, 2013, p.968), advindo de métodos empresariais.

A escola tornou-se um território atrativo para indivíduos vindos do mundo dos negócios, aventurando-se na educação, propondo ideias e oferecendo soluções para os desafios enfrentados na gestão escolar. Em geral com discurso fundamentados no empreendedorismo, com práticas autoritárias e estimulando a competição por meio das remunerações por mérito. Diante dessas reflexões surge a importância da contraposição à razão do mercado, em favor de políticas educacionais que favoreçam uma educação para emancipação humana com caráter político democrático, valorizando a atividade docente e a figura do professor como trabalhador.

Diante do exposto torna-se importante termos clareza sobre os direcionamentos das políticas públicas educacionais na condução da organização pedagógica do colégio a partir da composição de seus agentes, considerando os movimentos e definições de práticas para o atendimento das ausências docentes, elementos que serão amplamente considerados no próximo capítulo.

4 A ORGANIZAÇÃO PEDAGÓGICA DO COLÉGIO ESTADUAL RUI BARBOSA FRENTE AO ABSENTEÍSMO

A organização escolar, de acordo com Gesqui (2008), contempla elementos diferentes, mediante os quais se dispõe o espaço escolar. Este, com atividades administrativas, conjunto de alunos, tempos e modalidades de ensino com saber delineado no currículo. Esses fatores resultam em sistematizações que envolvem a vida escolar do docente, em suas funções e no seu desempenho.

O Colégio Estadual Rui Barbosa, objeto de nossa investigação, reúne os elementos abordados pelo autor quanto à organização, compreendida tanto nas suas perspectivas genéricas, partilhado a todas as escolas como, em específico, as particularidades do colégio nos modos de se organizar perante as faltas dos professores.

As ações do colégio obedecem a uma estruturação de subordinação ao Núcleo Regional de Ensino, que está vinculado à Secretaria Estadual de Educação e do Esporte, por sua vez subjugado à organização administrativa do estado, que também está ligado às organizações administrativas do país. Toda essa ordenação mantém elos com organizações nacionais e internacionais, e dessa forma, todas as ações administrativas de organização do espaço escolar, em relação ao absenteísmo docente, estão intimamente associadas a esses segmentos.

A organização do trabalho no Colégio Estadual Rui Barbosa é compreendida à luz dos documentos regulamentados pelas políticas educacionais estadual e federal, estabelecendo relações hierárquicas de poder. Os mesmos documentos, no entanto, ressaltam que os trabalhadores da educação - professores e equipe gestora - têm o direito de participar da gestão escolar na escolha direta para diretores, representação junto ao conselho escolar e associação de pais e mestres, dos quais podem ser eleitores e candidatos.

A Constituição Federal da República também pressupõe, em seu inciso VI do Artigo 206, a democracia participativa no ensino público, inferindo o trabalho coletivo na organização do planejamento escolar e o engendramento nos programas e currículos.

A promulgação da LDB 9394/96 fortalece a legislação, pois ela referenda o princípio da gestão democrática, ligada à participação dos docentes nas tomadas de decisões. Ainda que as leis favoreçam a ação coletiva e democrática, na prática esses conceitos se dão em segundo plano, pois no estado do Paraná nos deparamos com uma política educacional em que os currículos escolares, planos de trabalho docente, material de apoio pedagógico e livro didático encontram-se unificados.

O discurso sobre a possibilidade de atendimento às especificidades de cada região ou comunidade são contraditórios, visto que o professor precisa seguir um programa pré-estabelecido que indica os caminhos para o treinamento de descritores - componentes que representam as habilidades aplicadas nas avaliações externas - objetivando *ranking.*

As mudanças trazidas pelas legislações na organização do trabalho escolar, ampliam as demandas do professor e sua jornada de trabalho. Essa nova configuração exige do colégio o alinhamento às políticas públicas educacionais do estado para o alcance de metas, que se redefine para mais a cada dia. A pressão e densificação do trabalho é definida por Merlo (2014), como fontes de agressão à saúde mental, e podemos, então, concluir que a definição de propósitos praticamente inatingíveis pode ser um dos provocadores do adoecimento psíquico. Seriam esses alguns dos fatores causadores do absenteísmo docente no Colégio Estadual Rui Barbosa?

Outros aspectos precisam ser considerados na organização do trabalho escolar do colégio, como: tempo pedagógico, que não pode ser colocado em risco, devido à possibilidade do esvaziamento da prática pedagógica; o currículo disciplinar anual seguido pelas turmas, obedecendo os seguintes critérios: Ensino Fundamental com trinta e cinco (35) alunos, Novo Ensino Médio, Técnicos Integrados em Administração e Recursos Humanos com quarenta (40) alunos no máximo. Os cursos subsequentes noturnos seguem currículo semestral com obrigatoriedade de 18 anos para ingresso.

O espaço pedagógico do colégio é composto por dezesseis salas, que funcionam com o número de alunos de acordo com o quadro de ocupação. Um conjunto composto de: salas de aula, sala de recursos, sala dos professores, biblioteca, sala de leitura, laboratório de Informática, laboratório de Enfermagem, laboratório de Segurança do Trabalho, laboratório de Matemática/Física,

laboratório de Química/Biologia, que são utilizados de acordo com as funções para as quais foram planejadas. A biblioteca é ampla e os alunos frequentam livremente.

Os laboratórios de Informática, Enfermagem e Segurança do Trabalho funcionam para realização das aulas práticas dos cursos técnicos Subsequentes e Integrados. A ventilação das salas é prejudicada, pois essa região tem temperaturas altíssimas no verão, necessitando colocar 3 ventiladores em cada sala de aula, o que acaba produzindo uma poluição sonora prejudicial ao processo de ensino e aprendizagem.

4.1 Perfil da Comunidade Escolar

O Colégio Estadual Rui Barbosa EFMP está localizado na região central da cidade de Jacarezinho, fazendo parte de uma comunidade que apresenta um nível socioeconômico diversificado. O colégio oferta o Ensino Fundamental, Médio e Médio Integrado aos alunos que vêm da zona urbana, suburbana e rural, nos períodos matutino, vespertino e noturno.

No período noturno, constatou-se que a clientela é composta por adultos. Muitos destes são trabalhadores que atuam em comércio, indústrias, agricultura, instituições de saúde e trabalho doméstico do município de Jacarezinho e cidades vizinhas. Esses estudantes buscam formação na área profissional em cursos subsequentes a fim de melhores oportunidades no mundo do trabalho, e os cursos ofertados são: Administração, Enfermagem, Recursos Humanos, Segurança do Trabalho e Vendas. Podemos concluir que:

> A escola é povoada por diferentes sujeitos com diferentes formações e com diferentes aspirações; a escola tem significados diferentes para alunos, professores, gestores e funcionários; a escola é significada por diferentes representações dos pais, dos moradores do bairro e do comércio onde está inserida. (GESQUI, 2008, p.28)

O ambiente escolar, concebido sob a ótica da multiplicidade de culturas, desejos e necessidades, exige espaço para discussão, onde todos os seus atores possam participar de maneira efetiva. Porém, o trabalho coletivo e compartilhado,

que propicie o diálogo, necessita de uma gestão democrática.

4.2 Perfil da Equipe Gestora

Paro (2013) define administração como sinônimo de gestão, conceituando os termos como utilização racional de recursos e meios para atingir determinados fins, administrar é mediar. O papel da administração ou gestão, é a preocupação com recursos e esforço humano, materiais, financeiros, permeando todo o processo pedagógico. À administração cabe coordenar todos os esforços para o alcance da formação de um homem-histórico.

A equipe gestora do Colégio Estadual Rui Barbosa é composta por um diretor, dois diretores auxiliares e oito profissionais da equipe pedagógica. As relações de trabalho são satisfatórias, há um diálogo constante entre diretores e pedagogos para organização de cronogramas com discriminação das tarefas a serem cumpridas na semana, atendendo as determinações e sistematizações da SEED.

A reunião com os pais ou responsáveis é outra prática da gestão, para que possam tomar conhecimento das normas da Escola, e sintam interesse no ensino-aprendizagem de seus filhos; também são realizadas reuniões com os alunos e visitas dos diretores às salas de aula, conscientizando-os da importância do ato de estudar.

Os professores e demais funcionários estão sempre em contato com a equipe diretiva para um trabalho com vistas à uma gestão construída coletivamente.

A equipe gestora garante que toda a comunidade escolar representada por seus segmentos, participem em todas as ações da escola, garantindo que as decisões sejam transparentes. Considerando essa perspectiva, entende-se que as ações escolares devem contemplar, como fator primordial, a qualidade de ensino, tendo como base a gestão democrática, valorizando os princípios de igualdade e liberdade. É relevante reforçar que esses conceitos estão estabelecidos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no artigo 12, que esclarece ser de responsabilidade dos estabelecimentos de ensino, elaborar e executar as propostas pedagógicas, articular-se com famílias e comunidade, estabelecendo processo de integração entre sociedade e comunidades escolar; participar os pais e

responsáveis sobre rendimento e frequência dos alunos.

O artigo 13, da mesma lei determina que os docentes deverão ter participação na elaboração da proposta pedagógica da escola; organizar e seguir o plano de trabalho, seguindo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino. O envolvimento do professor é indispensável, pois o profissional precisa sentir-se pertencente ao seu local de trabalho, e assim estabelecerá vínculos positivos para construção de um ambiente saudável.

No Colégio Estadual Rui Barbosa a equipe gestora conta com uma equipe de apoio, formada por professores readaptados da função de docência em sala de aula por motivos de saúde, cuja tarefa é atuar junto à equipe pedagógica no enfrentamento ao abandono e à evasão escolar. Essa ação tem contribuído muito com a diminuição dos casos de infrequência do aluno.

A administração de uma escola não é fácil, o gestor precisa unir conhecimentos pedagógicos e administrativos para cumprir com as determinações legais, e ainda, estabelecer um ambiente harmônico. Diante da afirmação a equipe gestora necessita entender que:

> Existem duas formas de conviver com o outro, uma eu domino e reduzo o objeto, mas ao fazer isso eu também me reduzo a um objeto, porque não existo sozinho, só existo com o outro. A dominação é sempre perniciosa, sempre condenável. Essa é a maneira de fazer política autoritariamente, mas existe outra forma de conviver com o outro, o diálogo, onde ambos têm interesses e ambos cedem, essa é a forma mais democrática de conviver. (PARO, 2013)

O Gestor, por meio de uma convivência democrática com o outro, produz a afirmação de ambos como sujeito. Assim, o papel do administrador escolar é mediar, gerir racionalmente determinados recursos com objetivos de atingir uma determinada finalidade. Em uma gestão democrática não existe o dominador e o dominado, mas sujeitos com capacidade de cooperarem entre si, para um objetivo.

A pesquisa realizada no Colégio Estadual Rui Barbosa, analisando documentos e a devolutiva do questionário aplicado aos professores, possibilitou averiguar a preocupação da equipe em manter uma administração o mais próxima possível de uma “gestão democrática". No entanto, existe uma lacuna que precisa ser preenchida, como afirma Paro (2013), para um ambiente democrático existe a

necessidade de conhecimento do outro, e portanto é imperativo saber quem é o professor que compartilha do mesmo espaço, quais suas necessidades, quais suas angústias, porque estão adoecendo, qual motivo das ausências, como visualizar esse cenário de forma ampla para uma possível intervenção. O desafio é estruturar uma ferramenta que organize e sistematize as informações essenciais, para que os gestores compreendam os elementos causadores dos males acometidos pelos professores. Assim terão condições de agir em benefício de uma convivência de afirmação de si e do outro.

4.3 O Cumprimento da carga horária obrigatória

A obrigatoriedade da realização das horas-aulas está prevista em lei, - LDB 9394/96 - artigos 12, incisos III e 13, inciso V - a unidade de ensino e o professor ministrarão as horas-aulas programadas, dissociado da duração conferida a cada uma. Cada estabelecimento de ensino determinará a duração de cada módulo-aula, dentro da autonomia que lhe é concedida, considerando as conveniências de ordem pedagógica ou metodológica. Pressupõe que esses módulos, somados, atinjam oitocentas horas, no mínimo, e transcorram em duzentos dias letivos. As atividades acadêmicas realizam-se na sala de aula, e em outros espaços apropriados para trabalhos teóricos e práticos, para explorações individuais ou coletivas, com objetivo do pleno desenvolvimento do ser humano. A Deliberação 02/2018 dispõe sobre as Normas para a Organização Escolar, o Projeto Político-pedagógico, o Regimento Escolar e o Período Letivo das instituições de educação básica que integram o Sistema Estadual de Ensino do Paraná, capítulo V - Período Letivo - art. 29, e compreende como efetivo trabalho pedagógico, toda e qualquer programação contemplada no Projeto Político Pedagógico da escola, com frequência do aluno e orientação do professor habilitado. A obrigatoriedade explicita-se:

> Art. 12. Os estabelecimentos de ensino, respeitando as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de:
> I - Elaborar e executar sua proposta pedagógica;
> III - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
> IV - Velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;

> Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:
> V - Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
>
> Art. 24. A educação básica, nos níveis fundamental e médio, será organizada de acordo com as seguintes regras comuns:
> I - a carga horária mínima anual será de oitocentas horas para o ensino fundamental e para o ensino médio, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver; (Redação dada pela Lei nº 13.415, de 2017). (LDB, 9394/96)

O dia letivo é entendido como aquele planejado para aula, independentemente da quantidade de alunos presentes. Mesmo que haja uma quantidade reduzida de estudantes presentes, o professor deve passar o conteúdo previsto, e os ausentes recebem falta. Quando o docente deixa de comparecer ao trabalho, a turma é direcionada às atividades nas dependências da instituição, isso, após lançamento do registro da chamada no Livro de Classe *Online,* pela equipe pedagógica.

O Colégio Estadual Rui Barbosa atende ao determinado por lei, em seu Regimento Escolar subseção II, art. 16, parágrafo XXVI, que determina ser função da Equipe Pedagógica organizar e acompanhar, com a direção, as reposições de dias letivos, horas e conteúdo aos estudantes. Na análise realizada do Projeto Político Pedagógico, observou-se omissão dessa informação na estrutura do documento. Aspecto importante a ser considerado e revisto pela coletividade da unidade escolar.

A implantação do Novo Ensino Médio, estabelecida pela Lei Federal nº 13.415/2017, no art. 24, §1º, considera a carga horária mínima anual ampliada de forma gradativa, no Ensino Médio, para mil e quatrocentas horas. Os sistemas de ensino devem oferecer, no prazo máximo de cinco anos, pelo menos mil horas anuais de carga horária, a partir de 2 de março de 2017. O Colégio Estadual Rui Barbosa iniciou o processo de oferta do NEM (Novo Ensino Médio) no ano de 2022, com itinerário formativo técnico profissional em Administração de Empresas, previsto nas Diretrizes Nacionais do Ensino Médio, seguindo as orientações da Portaria nº 1.432, de 28 de dezembro de 2018.

A organização das reposições de carga horária, por ausência do docente ao

trabalho, não é especificada no Regimento Escolar, nem mesmo no Projeto Político Pedagógico. Essa ação é realizada pela equipe gestora, como foi possível observar graças à pesquisa, porém, não está regulamentada. Um ponto de atenção a ser considerado pela equipe gestora, uma vez que, no Regimento Escolar art. 35, parágrafo V, destaca que é competência dos docentes repor conteúdo, carga horária e dias letivos, quando se fizer necessário, a fim de cumprir o calendário e o currículo escolar, resguardando o direito dos estudantes. Os conteúdos perdidos são repostos concomitantemente ao conteúdo atual, informação constatada pelo retorno do questionário respondido pelos professores.

Aqui cabe uma reflexão: todos os documentos analisados, Regimento Escolar e Projeto Político Pedagógico são direcionados pela Secretaria de Estado da Educação, avaliados e aprovados por seu órgão representativo - Núcleo Regional de Educação. Os documentos, mesmo após aprovação, apresentam lacunas em relação a encaminhamentos legais e pedagógicos, no que se refere às estratégias utilizadas pela unidade para o atendimento das turmas com ausências do docente, e, do mesmo modo, não há especificação da metodologia para reposição de conteúdos e carga horária. Como existe uma política de padronização, será que os documentos que definem os rumos e os processos pedagógicos e administrativos de todas as escolas Núcleo Regional de Ensino de Jacarezinho encontram-se com a mesma deficiência?

No ano de dois mil e vinte um, devido a pandemia do Covid-19, a SEED enviou uma Orientação Conjunta nº 009/2021- que dispõe sobre a organização e implementação do plano de reposição de aulas não dadas, orientação seguida pelo Colégio Estadual Rui Barbosa. A instituição de ensino teve turmas com acúmulos de aulas não dadas pela ausência de professor, o que gerou o não cumprimento do calendário escolar, e, como consequência, prejuízos ao processo de ensino-aprendizagem. Necessitou, então, elaborar um plano de reposição de aulas. Esse plano de reposição foi implementado de forma presencial e de forma remota, via *meet*, conforme organização da equipe gestora, considerando as medidas de proteção à Covid-19.

A organização desse plano de reposição foi de responsabilidade do professor da turma, de acordo com orientação da equipe gestora, priorizando o processo de ensino-aprendizagem, atendendo ao currículo previsto no Livro de Registro de Classe *Online*, existindo a interação entre os estudantes e professores,

para explanação de dúvidas, avaliação e recuperação de conteúdo, se necessário. A implementação e validação do plano de reposição de aulas foi de responsabilidade da equipe gestora. As aulas foram realizadas em período de contraturno, e contou com mais de 50% de alunos presentes. Após período de efetivação da reposição, o plano foi apresentado ao Conselho Escolar, que validou o processo. O tutor pedagógico foi responsável pelo acompanhamento de todos os procedimentos que envolveram a elaboração e implementação do plano de recuperação de aulas, a etapa final foi a oficialização via protocolo com encaminhamento ao Núcleo Regional de Educação, que, por sua vez, enviou à SEED para os trâmites necessários.

O plano de reposição acima descrito segue organização e estruturação da própria Secretaria de Educação do estado, cabendo ao colégio apenas discriminar as especificidades de sua demanda. O pagamento foi realizado após a conclusão da reposição, subordinado à validação da referida reposição pela Equipe Diretiva e Conselho Escolar.

Em meio a esse processo, existe uma prática corriqueira no colégio por parte da equipe pedagógica que, diante da falta do professor, registra no LRCO - turma atendida pela equipe pedagógica e com esse procedimento garante-se a carga horária, cumprindo a determinação estabelecida pelo calendário escolar. No entanto, o conteúdo fica em defasagem. Essa é uma prática realizada não apenas pela equipe pedagógica do colégio, mas é uma orientação repassada pelos órgãos representativos da SEED a todas as escolas do estado do Paraná.

A ação acontece mesmo diante do descontentamento da equipe pedagógica. Em determinação da Instrução n° 22/2017–SUED/SEED, o sistema de registro diário de presença dos estudantes está vinculado à ferramenta de gestão: BI[7], responsável por agrupar informações do Registro de Classe *Online*, sistema implantado gradativamente pelo estado do Paraná a partir de 2016. Os dados apresentados estão relacionados à estrutura pedagógica da escola, quantificando os avanços de acordo com as metas estabelecidas pela SEED, com o mínimo de

[7] O business intelligence (BI) combina análise empresarial, mineração de dados, visualização de dados, ferramentas/infraestrutura de dados e práticas recomendadas para ajudar as organizações a tomarem decisões impulsionadas por dados. Na prática, você sabe que tem o business intelligence moderno quando possui uma visão abrangente dos dados da sua organização e usa esses dados para gerar mudanças positivas, eliminar a ineficiência e se adaptar rapidamente às mudanças no mercado ou na cadeia de fornecimento. (TABLEAU, 2022)

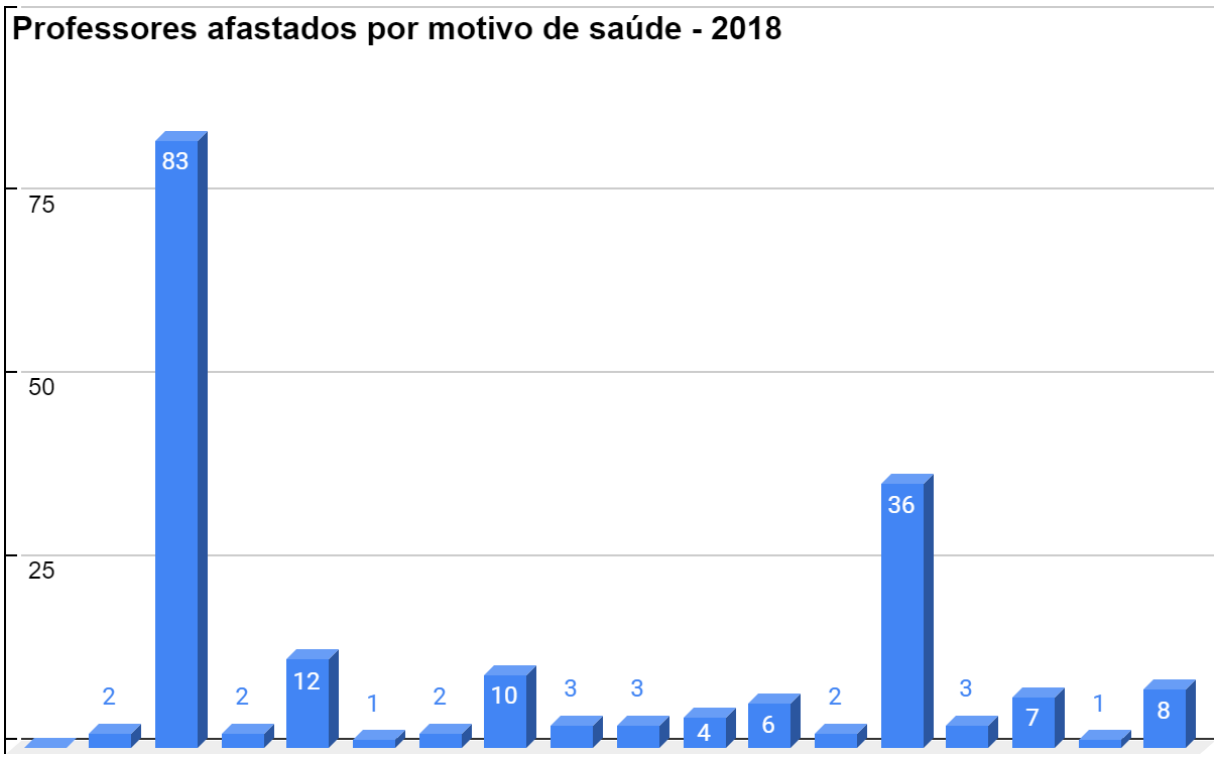
presença de 85% - Resolução n.º 1.393/2022 – GS/SEED. Assim, a ausência do registro da aula na falta do docente, implicará em faltas para toda a turma, fator que incidirá em baixo desempenho pelo colégio.

Tem se aí o absenteísmo docente mostrando suas múltiplas faces, com prejuízos à aprendizagem e prejuízos aos cofres públicos, um sistema que tem se mostrado ineficiente no enfrentamento às molas propulsoras que desencadeiam o fenômeno.

4.4 Retrato do absenteísmo docente no Colégio Estadual Rui Barbosa

Os dados expressos na tabela abaixo foram obtidos por meio de informações contidas em arquivos do Colégio Estadual Rui Barbosa, com objetivo de analisar o quadro de ausências dos professores que atuam na instituição - Educação Básica. A pesquisa utilizou, como uma das estratégias, levantamento e classificação dos atestados médicos para averiguar o absenteísmo docente, e as possibilidades de intervenção da equipe gestora no espaço. O estudo identificou, a partir de 2018, as patologias que afastaram os profissionais da sala de aula. As faltas dos docentes de Educação Básica foram classificadas e agrupadas de acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID).

Gráfico.3



nº de Professores	CID (A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde)
2	Readaptado Definitivo
83	Sem Cid
2	Gravidez, Parto, Puerpério- Cid: O
12	Acompanhar Família - Cid: Z 76.3
1	Doenças Infecciosa e Parasitária - Cid: B
2	Doenças Endócrinas, Nutricionais e Metabólicas - Cid: E
10	Transtornos Mentais e Comportamentais - Cid:F
3	Doenças e o Sistema Nervoso - Cid: G
3	Doenças dos Olhos e Ouvidos - Cid: H
4	Doenças do Aparelho Circulatório - Cid: I
6	Doenças do Aparelho Digestivos - Cid: K
2	Doenças da Pele e do Tecido Subcutâneo - Cid: L
36	Doenças do Sistema Osteomuscular do Tecido Conjuntivo - Cid: M

3	Doenças do Aparelho Geniturinário - Cid: N
7	Sinais Sintomas não Classificados em Outras Partes - Cid: R
1	Lesões, Envenenamento e Outras Consequências de Causas Externas - Cid: S
8	Doenças do Aparelho Respiratório - Cid: J

Fonte: de autoria própria

O quadro acima apresenta de forma comparativa os dados sobre a quantidade e os motivos do absenteísmo dos docentes na Educação Básica do Colégio Estadual Rui Barbosa, no ano de 2018. “Os problemas de saúde podem acarretar o aumento nos índices de absenteísmo, que por sua vez, aumenta o número de licenças médicas[...] (COSTA, 2017, p.15). Ao analisar os problemas de saúde dos professores do colégio, constatamos que, de um total de 185, afastamentos 83 atestados e licenças (44,86%) não constava o Cid, informação protegida pela lei 13.709 - Lei Geral de Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Os atestados por motivos de doenças osteomuscular do tecido conjuntivo somaram 36 (19,45%) dos afastamentos, um número expressivo de professores com complicações nas articulações. As doenças mais comuns neste Cid são: as tendinites (ombro, cotovelo e punho), as lombalgias, as mialgias (dores musculares) em vários lugares do corpo, muitas vezes ocasionada pela repetição de movimentos ou postura inadequada.

Os dados revelam que 12 professores (6,48%) das ausências estão vinculados ao acompanhamento de um ente familiar, informações que corroboram com as pesquisas de Ricci (2006), evidenciando questões familiares como um dos motivos causadores do absenteísmo docente na Argentina. Transtornos mentais e comportamentais totalizam 10 atestados (5,40%) do total de afastamentos. De acordo com os estudos de Merlo; Botega; Perez (2016), as pessoas em uma relação de trabalho esperam uma retribuição “moral e simbólica", ou seja, o reconhecimento pela qualidade do serviço prestado, e sua contribuição. Esse reconhecimento pode vir em forma material, mas o impacto psicológico maior está ligado à dimensão simbólica, e a negação desse reconhecimento poderá provocar o adoecimento mental, e consequentemente a ausência no trabalho.

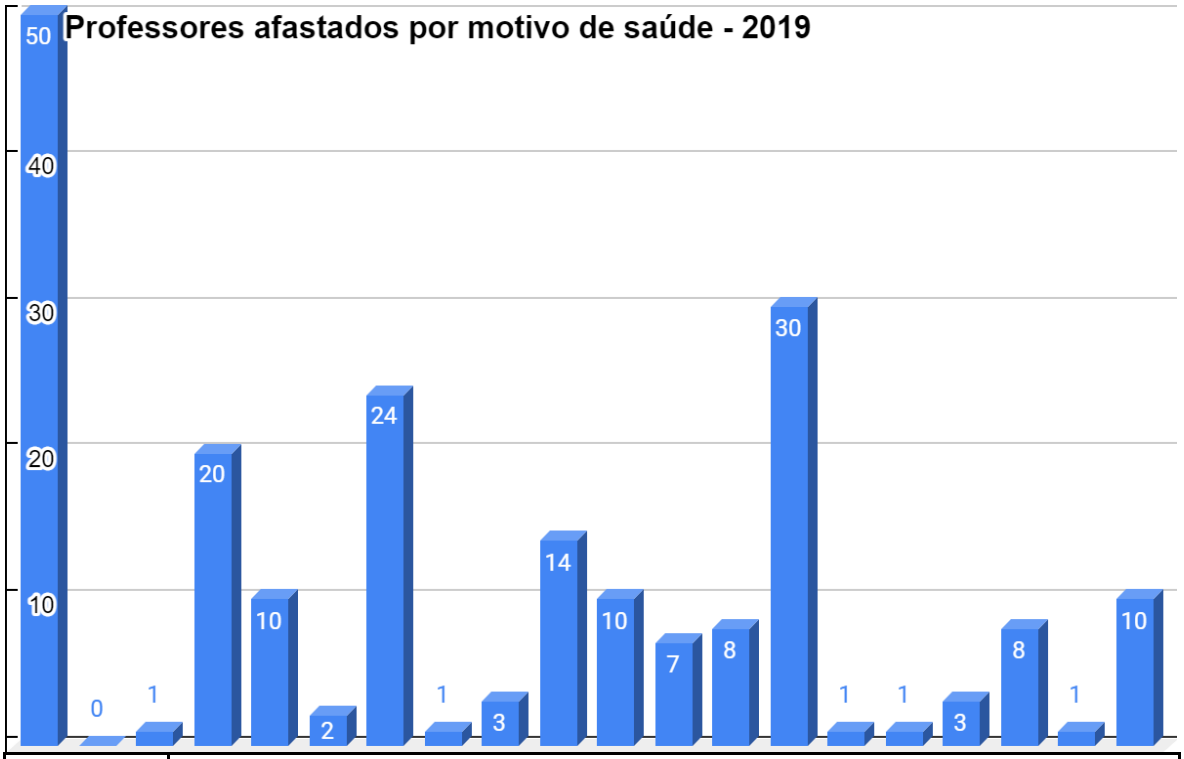
As doenças do aparelho respiratório somaram 8 (4,32%) de atestados

médicos, relacionados às infecções agudas das vias superiores; gripes e pneumonias; infecções agudas das vias inferiores; doenças pulmonares e outras doenças da pleura e aparelho respiratório. Sinais sintomas não classificados em outras partes atingiram 7 (3,78%) dos atestados apresentados. As doenças do aparelho digestivo, classificadas como: gastrites; tumores; sangramentos; hérnia de hiato, cálculo na vesícula, câncer no estômago corresponderam a 6 (3,24%) dos motivos de afastamento dos professores do colégio. Doença do aparelho circulatório representa (2,16%) 4 atestados.

Os menores percentuais foram as doenças do sistema nervoso, depressão; distonia; enxaqueca; aneurismas, doenças nos olhos e ouvidos e doenças do aparelho geniturinário, com 3 (1,62%) atestados cada. As doenças endócrinas; nutricionais; metabólicas, doenças de pele e tecido subcutâneo; gravidez; parto; puerpério e readaptado definitivo, 2 (1,08%) dos afastamentos. Finalizando com 1 (0,54%) atestado envolvendo doenças infecciosas; parasitária e lesões e envenenamento e outras consequências de causas externas.

Os dados levantados com essa fonte de pesquisa - atestados e licenças médicas - externou uma realidade que até então era visualizada apenas por uma dimensão, a organização pedagógica para o atendimento das turmas na falta do docente. Os motivos do adoecimento docente nunca foram observados formalmente como ponto inicial para intervenção da problemática absenteísta, uma possibilidade apresentada a partir desta pesquisa.

Gráfico. 4



Nº De Professores	Cid (A Classificação Estatística Internacional De Doenças E Problemas Relacionados Com A Saúde)
50	Sem Cid
0	Readaptado Definitivo
1	Gravides, Parto e Puerpério - Cid: O
20	Acompanhar Família - Cid: Z 76.3
10	Doenças Infecciosas e Parasitárias - Cid: A, Cid: B
2	Doenças do Sangue e dos Órgãos Hematopoiéticos - Cid: D
24	Transtorno Mentais e Comportamentais - Cid: F
1	Doenças do Sistema Nervoso - Cid: G
3	Doenças dos Olhos e Ouvidos - Cid: H
14	Doenças do Aparelho Circulatório - Cid: I
10	Doenças do Aparelho Respiratório - Cid: J
7	Doenças dos Aparelhos Digestivo - Cid: K
8	Doenças da Pele e do Tecido Subcutâneo - Cid: L
30	Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tec. Conjuntivo - Cid: M

1	Doenças do Aparelho Geniturinário - Cid: N
1	Afecções Originadas no Período Perinatal - Cid: P
3	Sinais e Sintomas não Classificados em outras Partes - Cid: R
8	Lesões, Envenenamentos e Outras Consequências de Causas Externas Cid - S
1	Acidente com Qualquer tipo de Veículo - Cid: V
10	Outros Motivos para Contato no Sistema de Saúde - Cid: Z

Fonte: de autoria própria

Os números de atestados e licenças médicas no ano de 2019 subiram em torno de 10%: foram 204 professores fora da sala de aula por algum motivo de saúde, como expressa os dados acima. Os atestados médicos sem Cid no ano de 2019 caíram para 50 (24,50%), em relação ao ano anterior, fator importante, pois é possível uma visão mais clara do quadro de adoecimento dos docentes no colégio. Nesse ano, não foram localizados documentos de readaptação definitiva de professores.

As doenças do aparelho geniturinário; gravides, parto, puerpério; doenças do sistema nervoso; afecções originadas no período perinatal e acidente de qualquer tipo de veículo, foram as causas com menores índices de afastamento (0,49%), com 1 atestado de cada doença especificada durante o período letivo. Ausências ao trabalho por motivo de acompanhamento familiar no ano de 2019 aumentou: foram 8 atestados a mais, uma quantia de 20 atestados (9,80%) do total. As doenças infecciosas também aumentaram consideravelmente de 1 para 10 atestados, fator que pode estar relacionado à pandemia do COVID-19, e as doenças do aparelho respiratório manteve-se em 10 casos de afastamento.

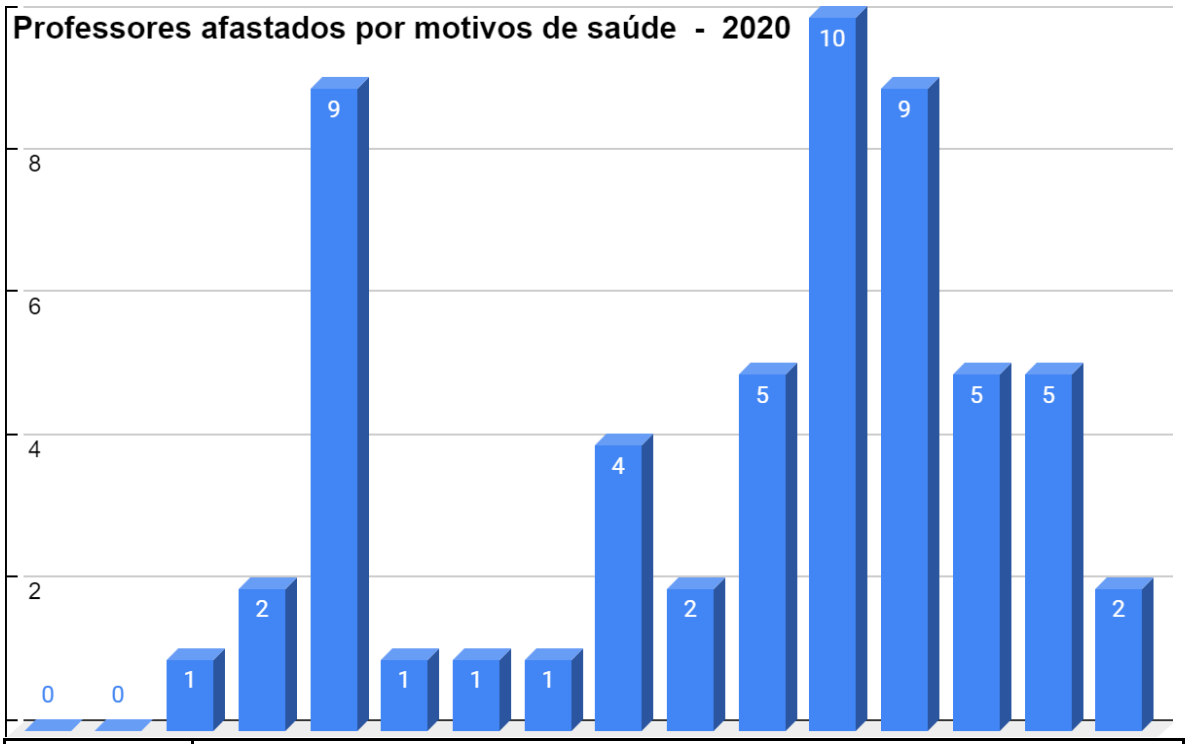
Nesse mesmo ano surgem outros elementos no quadro geral de afastamentos dos professores de suas funções laborais, como: doenças do sangue e dos órgãos hematopoiéticos, com 2 casos (0,98%), outros motivos para contato no sistema de saúde, 10 casos (4,90%). Os transtornos mentais e comportamentais aumentaram para 24 atestados (11,76%), um aumento relevante de afastamentos. Condição que pode estar associada às mutações decorrentes da lógica neoliberal, impondo exigências, eficiência e qualidade dos produtos e dos serviços prestados, como modo de regulação do mercado. Na educação, as leis de mercado

estabelecem metas para alcançar a melhoria da qualidade do ensino segundo seus próprios interesses. Essas interferências afetam profundamente a profissão docente. Segundo Afonso (2018), esse projeto de política reacionária imposta pelo atual governo de direita, com a militarização das escolas públicas, programa Escola sem Partido, a implantação de um currículo voltado ao empreendedorismo, possibilidade do ensino doméstico, são formas de ataques a uma educação emancipadora e desvalorização dos professores.

As doenças de olhos e ouvidos permaneceram em 3 casos. As doenças do aparelho circulatório, como: doença arterial coronariana; aterosclerose; acidente vascular cerebral; hipertensão; insuficiência cardíaca e cardiopatias acianóticas, subiram de 4 casos em 2018 para 14 em 2019. Doenças do aparelho digestivo aumentaram 1 caso, atingindo o número de 7 atestados. Doenças da pele e tecido subcutâneo de 2 passaram para 8 afastamentos. Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo diminuíram para 6 casos. Lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas subiram de 1 para 8 casos

Em 2019 houve uma significativa diminuição de atestados sem Cid, fato que possibilitou uma visão mais abrangente das causas do afastamento dos docentes do Colégio Estadual Rui Barbosa. Ainda assim, parte desses profissionais manifestaram o desejo em manter anonimato sobre as mazelas que os mantiveram afastados das salas de aula. Nos corredores do colégio existe a prática, por parte de alguns trabalhadores, em criticar a ausência de seu colega quando, por motivos de saúde, ou outro qualquer, precisa se ausentar. Essa ação poderia simplesmente ser analisada como mesquinha e egocêntrica, se não fosse entendida como parte de um plano maior do Estado, na construção de uma ideia coletiva de trabalho baseada no individualismo, destruída a consciência de classe. Dejours (1992) afirma que, destruída a coletividade operária, o sentido de organização do trabalho, não resta mais nada, a não ser corpos dóceis e isolados, desprovidos de toda iniciativa.

Gráfico. 5



Nº De Professores	Cid (A Classificação Estatística Internacional De Doenças E Problemas Relacionados Com A Saúde)
0	Sem Cid
0	Readaptado Definitivo
1	Gravides, Parto e Puerpério - Cid: O
2	Acompanhar Família - Z: 76.3
9	Doenças Infecciosas e Parasitárias - Cid: A, Cid: B
1	Neoplasia: Cid: C
1	Doenças do Sangue e dos Órgãos Hematopoiéticos - Cid: D
1	Doenças Endócrinas, Nutricionais e Metabólicas - Cid: E
4	Transtorno Mentais e Comportamentais - Cid: F
2	Doenças dos Olhos e Ouvidos - Cid: H
5	Doenças do Aparelho Circulatório - Cid: I
10	Doenças do Aparelho Respiratório - Cid:J
9	Doenças do Sistema Osteomuscular E do Tec. Conjuntivo - Cid:M
5	Sinais e Sintomas não Classificados em Outras Partes - Cid: R

5	Lesões, Envenenamentos e Outras Consequências de Causas Externas - Cid: S
2	Outros Motivos para Contato no Sistema de Saúde - Cid: Z

Fonte: de autoria própria

A pesquisa do ano de 2020 ficou prejudicada, pois, parte dos documentos foi extraviada e, apenas os dados do primeiro semestre foram localizados, contabilizando um total de 57 afastamentos. A organização documental - atestados, licenças - são acomodados e arquivados de forma precária, muitos destes se extraviaram ou tiveram sua qualidade visual afetada pela ação do tempo, fator que prejudicou, em partes, o levantamento. Considerando a necessidade de guarda desses documentos, estruturou-se uma ferramenta de apoio - um formulário *google*- originando o primeiro produto educacional.

As informações levantadas, mesmo parciais, expõem as doenças do aparelho como elemento principal para as ausências docentes, com 10 (17%) dos casos, compreendendo: Infecções agudas das vias aéreas superiores; Influenza [gripe] e pneumonia, outras infecções (15,58%) agudas das vias aéreas inferiores; outras doenças das vias aéreas superiores; doenças crônicas das vias aéreas inferiores. Seguido das doenças infecciosas com 9 (15,78%), causadas por vírus, bactérias ou fungos.

Esses dados superam as estatísticas de 2018 e praticamente igualam-se a 2019, considerando que as informações de 2020 correspondem apenas ao primeiro semestre do ano. Com essas referências é possível a compreensão sobre o alto poder de contágio das doenças respiratórias, entre elas a mais contagiosa, a Covi-19, que infelizmente causou a morte de muitos professores por todo o planeta. Esse foi um período extremamente delicado na esfera educacional, e no estado do Paraná os professores, cumprindo a Resolução 1.016/2020-GS/SEED, atenderam aos alunos em formato remoto por meio de uma sala de aula virtual *(google classroom)*, de forma precária, pois muitos professores não tinham facilidade com o mundo tecnológico, nem tão pouco dispunham de equipamentos adequados para suas aulas. Essas mesmas condições estendiam-se aos educandos.

Os trabalhadores da educação sofreram a pressão de um sistema verticalizado, que desconsiderou seu estado emocional em meio a uma pandemia com membros de sua família adoecendo, e incertezas vindas do governo federal,

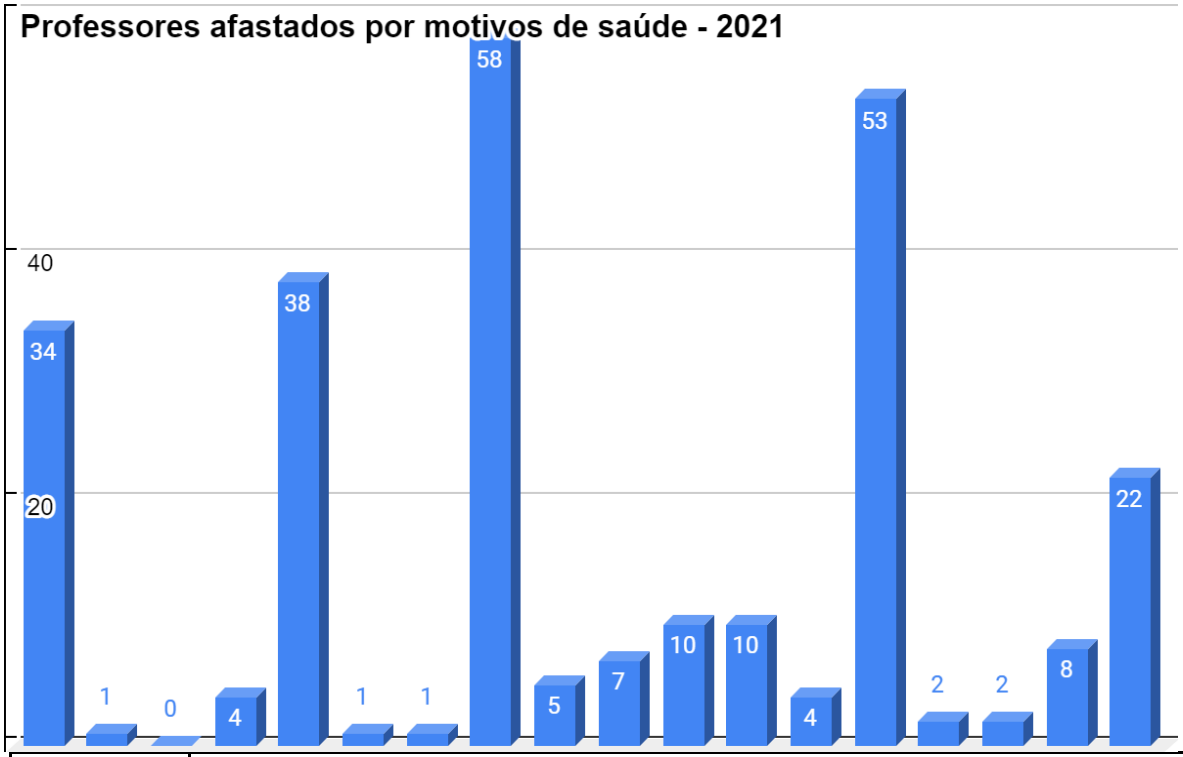
negando o poder de vacinas. O professor mantinha-se sentado em frente a um computador ou celular a maior parte de seu dia, falseando uma realidade imposta pelos governantes, essa situação trouxe adoecimentos aos professores, como mostra o levantamento realizado: só no primeiro semestre, 9 (15,78%) das ocorrências foram de doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo.

O adoecimento e as mortes no contexto da pandemia do Covid-19 não sensibilizaram o Governo e os movimentos de extrema direita, que, mesmo durante a crise, pressionaram pela implantação de regimes trabalhistas mais austeros, desmantelando direitos já constituídos. De acordo com Afonso (2018), essa é uma realidade também em outros países como Turquia, Hungria, Rússia, Índia, onde os governos, valendo-se da crise sanitária, arquitetaram o fortalecimento de decisões antidemocráticas e autocráticas, reações que já tinham começado em perseguição e ostracização aos imigrantes, refugiados e grupos étnicos.

Retomando o quadro de atestados apresentados em 2020, nos deparamos com os sinais e sintomas não classificados em outras partes Cid: R; as lesões, envenenamento Cid: S e outras consequências de causas externas e doenças do aparelho circulatório atingiram Cid: I 5 (8,77%) dos casos. Os casos de afastamento por transtornos mentais atingiram 4 (7,01%) dos professores, mesmo com atendimento remoto, em casa com suas famílias. Esse foi um momento de angústia, com um novo modelo de acompanhamento aos alunos, muitas vezes, trabalhando em uma sala de aula virtual com 2, 3 alunos, ou nenhum. Porém, a culpa não pode ser transferida ao aluno, visto que este também tinha pouca informação sobre o atendimento, ou falta de tecnologias adequadas em suas casas.

Os outros males com menor índice de ausências ficaram assim distribuídos: 2 (3,50%) outros motivos para contato no sistema de saúde e com 1 (1,75%) doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas; doenças do sangue e dos órgãos hematopoiéticos; neoplasia e gravides, parto e puerpério. Mesmo com parte das informações do ano de 2020, podemos concluir que os profissionais da educação estão adoecendo, a cada ano surge novo quadro com novas patologias e índices mais elevados de afastamentos. Essa situação nos leva a questionar os prejuízos que esse contexto ocasiona na aprendizagem dos alunos.

Gráfico.6



Nº De Professores	Cid (A Classificação Estatística Internacional De Doenças E Problemas Relacionados Com A Saúde)
34	Sem Cid
1	Readaptado Definitivo
0	Gravides, Parto e Puerpério - Cid: O
4	Acompanhar familiar - Z: 76.3
38	Doenças Infecciosas e Parasitárias - Cid: A, Cid B
1	Doenças do Sangue e dos Órgãos Hematopoiéticos - Cid: D
1	Doenças Endócrinas, Nutricionais e Metabólicas - Cid: E
1	Transtorno Mentais e Comportamentais - Cid: F
58	Doenças do Sistema Nervoso - Cid: G
5	Doenças dos Olhos e Ouvidos - Cid: H
7	Doenças do Aparelho Circulatório - Cid: I
10	Doenças do Aparelho Respiratório - Cid: J

10	Doenças do Aparelhos Digestivo - Cid: K
4	Doenças do Sistema Osteomuscular E do Tec. Conjuntivo- Cid: M
53	Doenças do Aparelho Geniturinário - Cid: N
2	Sinais e Sintomas não Classificados em Outras Partes - Cid: R
8	Lesões, Envenenamentos e Outras Consequências de Causas Externas - Cid: S
22	Outros Motivos para Contato no Sistema de Saúde - Cid: Z

Fonte: de autoria própria

O número de professores afastados no ano de 2021 foram: os mais altos em comparação com os anos anteriores, foram 259 atestados e licenças médicas, somando 74 ausências a mais que no ano de 2018, e 55 ausências a mais que no ano de 2019. As doenças do sistema nervoso e distúrbios atingiram os maiores índices, com 58 (22,39%) das ocorrências; esse mal impacta na capacidade de interação social, comunicação, memória e atenção. “Até os indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental induzida pela organização do trabalho” (DEJOURS, 1999, p.45). Em seguida, nos deparamos com as doenças do aparelho geniturinário, com 53 (20,46%) dos incidentes. As doenças infecciosas e parasitárias atingiram 38 (14,67%) das ocorrências. Os profissionais que optaram pelo sigilo médico somaram 13,12%. Outros motivos para contatos no sistema de saúde apresentaram 22 (8,49%) dos casos. Doenças do aparelho respiratório, 10 (3,86%) de afastamentos. As lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas 8, (3,08%). Doenças do aparelho circulatório 7 (2,70%). Doenças dos olhos e ouvidos, 5 (1,93%). Acompanhamento familiar e doenças do sistema osteomuscular, 4 (1,54%). E 2 (0,77%) casos de sinais e sintomas não classificados em outras partes.

O quadro de saúde, como foi possível analisar, é o principal fator do afastamento do professor da sala de aula, seja pelo próprio adoecimento, 667 ocorrências, seja pelo acompanhamento familiar, 38 ausências e 167 afastamentos sem especificação do Cid, conforme demonstrado nas tabelas acima. O número de licenças e o período de afastamento se diferenciam de acordo com o caso, ou do período para tratamento de saúde.

O estado de mal-estar dessa “classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 2009, p.99), pode estar associado ao número das demandas que acabam

assumindo na escola, a função do professor na atualidade ultrapassa o da mediação do processo do conhecimento, além da preocupação com a aprendizagem do aluno, ele participa das articulações entre escola e comunidade. Assim, faz-se necessário oportunizar ao professor um bem-estar emocional para possibilitar as condições vitais ao bom atendimento das demandas dos alunos.

De acordo com Antunes (2009), as forças dos partidos, dos sindicatos e movimentos sociais, devem estar alinhadas em prol do mundo do trabalho, cada qual com suas limitações. A articulação dessas forças e da retomada da luta de classe, observando os novos elementos de luta, possibilitará ao ser humano o avanço na garantia de direitos, com a compreensão de que não existe uma fórmula milagrosa para vencer a precarização do trabalho. Há de existir por parte do trabalhador a tomada de consciência, de seu papel na trama do capitalismo.

4.5 Ações contidas no Projeto Político Pedagógico voltadas ao atendimento do absenteísmo docente

O Projeto Político Pedagógico instituído pela Lei de Diretrizes e Bases (LDB) 9394/96, precisa no artigo 12: "Os estabelecimentos de ensino respeitando as normas comuns e as do seu sistema de ensino terão a incumbência de elaborar e executar sua proposta pedagógica".

A Deliberação 02/2018, Capítulo III, Seção I, Art. 10, relata que o Projeto Político Pedagógico - PPP é o documento institucional que define o rumo, a intenção e os processos pedagógicos e administrativos que serão utilizados para cumprir as metas, expectativas e objetivos propostos pela comunidade escolar e local. Seguido do Artigo 11, o PPP deve ser elaborado e atualizado coletiva e democraticamente pela equipe diretiva da instituição de ensino, com a participação da comunidade escolar.

O Projeto Político Pedagógico do Colégio Estadual Rui Barbosa, contempla projetos e programas que visam a melhoria do processo de ensino e aprendizagem, elaborados com a coletividade da comunidade escolar. Porém, apesar da ausência do professor ser apresentada como um problema, para os profissionais que responderam ao questionário proposto pela pesquisa, a situação não é exposta no

ato da construção do documento pela comunidade escolar.

O absenteísmo docente não é declarado em nenhuma subdivisão no PPP, o que pode ser observado como um indicativo de que o assunto ainda é pouco debatido no ambiente escolar, no entanto, os reflexos dessas ausências são sentidos fortemente tanto pela equipe gestora, como pelos alunos que ficam sem o devido atendimento. A inexistência do tema no referido documento pode estar subjugado à concepção de que a problemática seja de responsabilidade da mantenedora.

O Art.12, parágrafo XIV, da Deliberação supracitada, menciona a valorização dos profissionais da educação na elaboração do PPP. Os professores demonstraram conformação entre as diretrizes legais e as ações dos gestores do colégio pesquisado, e sentem-se valorizados no ambiente de trabalho. No entanto, demonstram insatisfação com as políticas públicas voltadas à categoria. É nítido, no relato dos professores, o sentimento de impotência frente às concepções de educação impostas pelo governo, situação que pode estar gerando a desmotivação e o adoecimento. “A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir, marca o começo do sofrimento” (DEJOURS, 1992, p. 52).

De acordo com o PPP do colégio, seus agentes trabalham em proveito de um objetivo comum: melhoria da aprendizagem dos estudantes e elevação dos níveis de proficiência nas avaliações externas. Os professores, conforme devolutiva do questionário, sentem-se valorizados pela equipe gestora e participam efetivamente dos projetos propostos no colégio, mas, em todas as questões subjetivas do questionário houve relatos de descontentamento com os princípios educativos do governo. Entende-se que:

> [...] nas relações sociais que se dão sob o capitalismo [...] nunca se enfatizará suficientemente a forma dramática como o modo de produzir especificamente capitalista violenta as condições de exercício de um trabalho emancipador do homem histórico. Para ter acesso aos meios de produção e poder produzir sua própria existência material, o trabalhador tem que submeter-se às regras do capital, realizando um trabalho forçado, que não serve a ele, trabalhador, mas ao proprietário do capital. (PARO, 1999 p.107)

A divisão entre o homem e o produto do seu trabalho marca uma ruptura no próprio sujeito, pois a produção é resultante da própria existência humana. O

capitalismo, ao fazer essa cisão, transfere para aquele que detém a propriedade o controle sob seu modo de vida. Sob essa ótica de produção, o trabalho deixa de fazer parte da realização humana, para fazer parte da aniquilação do ser humano como sujeito.

Os documentos orientadores da prática educativa assinalam atividades ensino-aprendizagem considerando o tempo - escolar calendário. Contudo, há de se ponderar sobre os encaminhamentos pedagógicos adotados pelo colégio para o atendimento das turmas na ausência do professor. Diante da omissão das estratégias nos registros oficiais, foi realizado um questionamento com o gestor, para compreensão da prática elaborada pela unidade escolar na ocorrência do problema, como será possível constatar no item abaixo.

4.6 Ações pedagógicas desenvolvidas pelas escolas para o atendimento do aluno na ausência do professor.

O diretor do Colégio Estadual Rui Barbosa, por meio de uma questão promotora: “como é realizado o atendimento pedagógico às turmas frente ao absenteísmo docente?”, relata que um dos grandes desafios da gestão está relacionada às ausências dos professores e ao atendimento adequado às turmas, entendendo que existem prejuízos à aprendizagem dos estudantes. Segue suas considerações mencionando que a Instituição de Ensino conta com aproximadamente cem professores e mais de mil estudantes, divididos em dezessete turmas no período da manhã, dez turmas a tarde e seis turmas a noite, além de atendimentos nas segundas e terças-feiras de turmas em contraturno, num total de quatro turmas, sendo duas nas segundas e duas nas terças-feiras.

O diretor declara que diariamente têm professores afastados por situações diversas, principalmente por questões relacionadas à saúde. No ano de 2019, o atendimento aos estudantes sem aulas pela ausência de seus professores, era realizado pela equipe pedagógica, com temas extracurriculares, de modo que os alunos ficassem em sala, e pudessem participar de reflexões diversas. O diretor não indica se esses temas estiveram atrelados aos conteúdos diários do professor faltante. Desse modo, podemos observar uma das faces do absenteísmo docente:

o prejuízo à aprendizagem. “A ausência do professor impede o desempenho do projeto de trabalho planejado pelo corpo docente, deixando de seguir a cronologia e a sequência didática, interrompendo a regularidade do ensino e aprendizagem” (NASCIMENTO, 2021, p.60).

No ano de 2020, por motivo da Covid-19 iniciou-se o atendimento remoto, seguindo para ensino híbrido em 2021. Essa foi uma realidade vivida não apenas pelo Colégio Estadual Rui Barbosa, mas por todos os colégios estaduais do Paraná. Esse cenário impôs aos professores novas condições de trabalho, seu ambiente familiar fundiu-se ao profissional, as salas, os quartos foram adaptados em escritórios e salas de aulas, o espaço e o tempo de trabalho atenderam às demandas para o cumprimento do calendário escolar.

O modelo de educação presencial retomou sua totalidade no ano de 2022, e com esse regresso, o gestor se depara novamente com o desafio da organização do cotidiano escolar frente ao absenteísmo docente. Argumenta estar em processo de estruturação dos atendimentos, organizando junto com a equipe pedagógica algumas atividades na modalidade de esportes (vôlei, futsal, tênis de mesa), jogos pedagógicos, ou até mesmo com vídeos em sala de aula, considerando que a maioria das salas têm projetores multimídia e computadores conectados à internet. Justifica não conseguir, ainda, estabelecer um atendimento específico aos componentes curriculares, de modo que os conteúdos possam ser atendidos na ausência dos professores.

> Apesar das consequências negativas causadas pelo absenteísmo docente, não se pode determinar que os professores sejam os únicos culpados pelos resultados ruins que qualificam a educação. A educação escolar é composta de vários indicadores que comprometem sua qualidade e desmotivam os professores a exercitar sua função. (SÁ, 2014, p.21)

O absenteísmo docente acarreta prejuízos à educação, isso é inegável, mas o olhar deverá ser voltado aos determinantes que causam à ausência do professor em sala de aula. Há de se analisar a precariedade laboral, falta de material e infraestrutura, sobrecarga de trabalho com multitarefas, grande parte desses profissionais estendem sua jornada de trabalho, levando para casa avaliações e tarefas escolares para serem corrigidas.

A equipe pedagógica ocasionalmente fica em sala com os alunos, principalmente no Ensino Fundamental fase II, mas, diante de outras obrigações educacionais, torna-se impossível esse suporte, levando em conta que às vezes ocorre a falta de professor em mais de uma turma no período. A Secretaria de Estado da Educação e Esporte não tem uma política de atendimento aos estudantes, até que ocorra a vinda de um professor ou professora em substituição. Segundo o diretor, já houve um avanço nas questões relacionadas aos processos de contratação de professores substitutos pelo Núcleo Regional de Educação: após o afastamento do professor titular, e a abertura do protocolo de encaminhamento de licença médica, as aulas são imediatamente direcionadas ao núcleo para a vinda de um outro professor.

O protocolo para avaliação da perícia médica e afastamentos segue para análise, e, enquanto há essa tramitação, os alunos são atendidos em sala com os componentes curriculares por professores substitutos, exceto se não houver disponibilidade desse profissional, o que neste caso há necessidade posteriormente de um Plano de reposição de aulas presenciais. O diretor cita o programa BemCuidar “Há pouco tempo a Secretaria de Estado da Educação do Paraná disponibilizou aos professores da rede acesso a consultas online com psicólogos a partir de um agendamento prévio, como medida paliativa e em fase de experimentação no apoio a redução desse absenteísmo funcional resultantes de questões emocionais.”

O programa BemCuidar é uma parceria com a Universidade Estadual de Londrina (UEL) destinado ao atendimento de servidores da Secretaria de Educação do Paraná. Aplicativo oficial de tele saúde, com especialistas na área de psicologia, os agendamentos são diários e sem custos. Essa é a discriminação contida na divulgação do aplicativo.

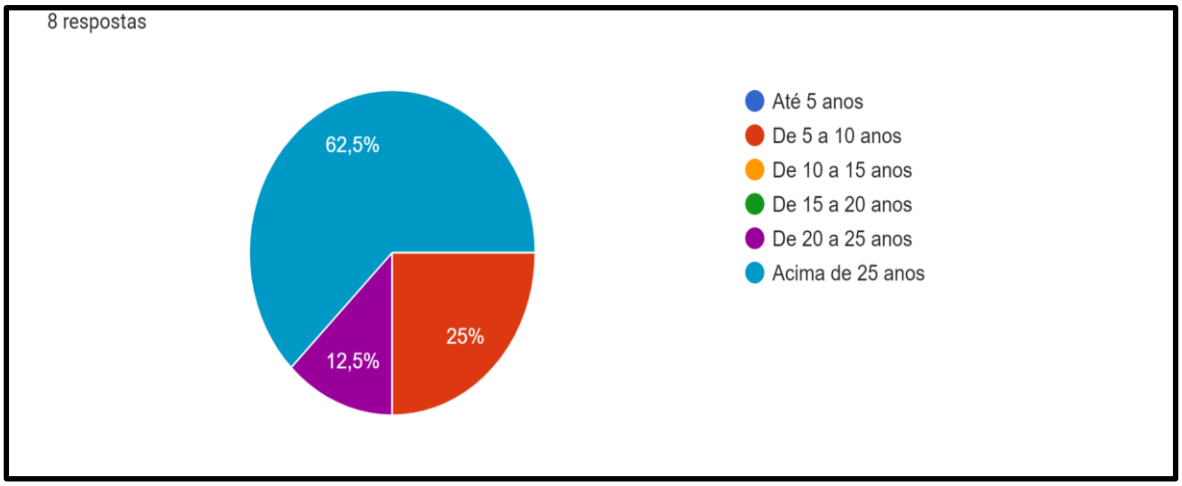
4.7 Narrativas Institucionais: perspectiva da equipe gestora

Solicitamos a colaboração da equipe gestora - diretores e equipe pedagógica - do Colégio Estadual Rui Barbosa com a pesquisa “gestão escolar e o absenteísmo docente: desafios da Educação Básica no estado do Paraná”, que desenvolveu no

Programa de Pós-Graduação em Educação (PPEd) da Universidade Estadual do Norte do Paraná. Absenteísmo docente diz respeito à ausência do professor no trabalho, e esta pesquisa considerou como absenteísmo a ausência superior a três dias mediante atestado. Afirmamos que os dados produzidos por este questionário são sigilosos. Informamos que cada questão permitiu ao participante assinar mais de uma resposta.

a. Há quanto tempo você atua na Educação Básica

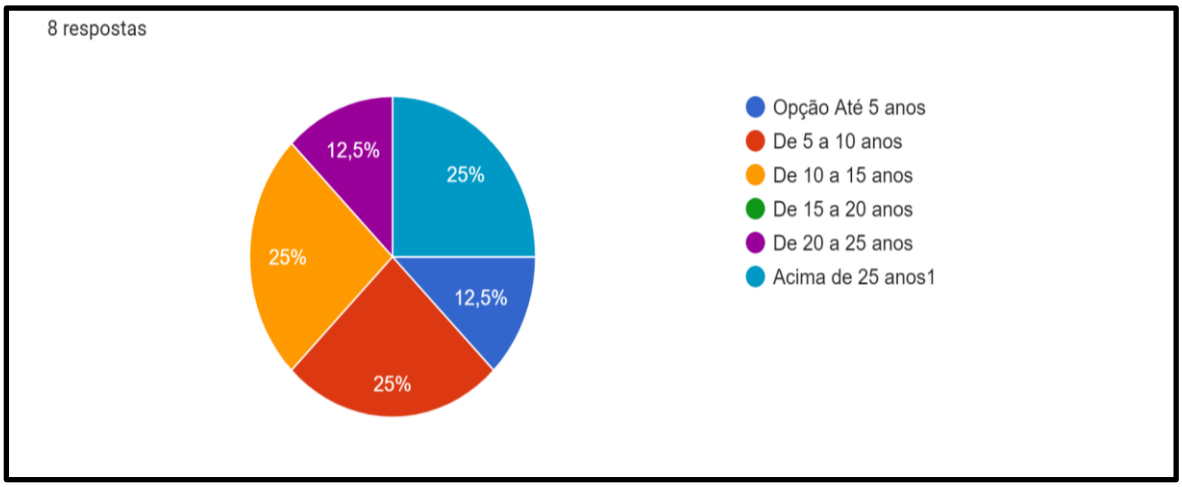
Gráfico. 7



Fonte: de própria autoria

b. Há quanto tempo você atua na equipe pedagógica?

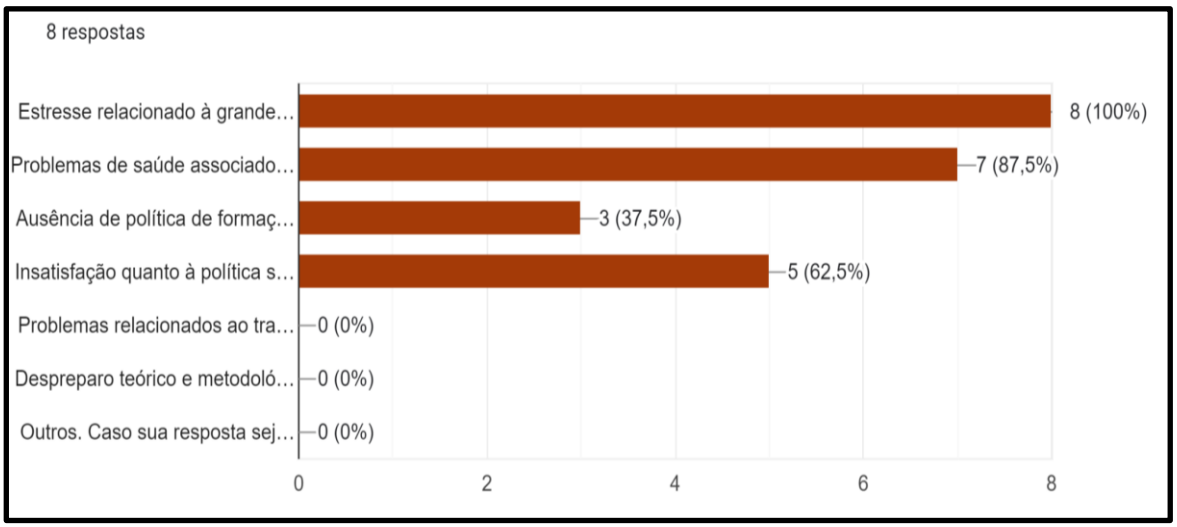
Gráfico.8



Fonte: de própria autoria

c. A sua experiência profissional na educação e na condução da gestão escolar aponta para quais causas do absenteísmo docente?

Gráfico.9

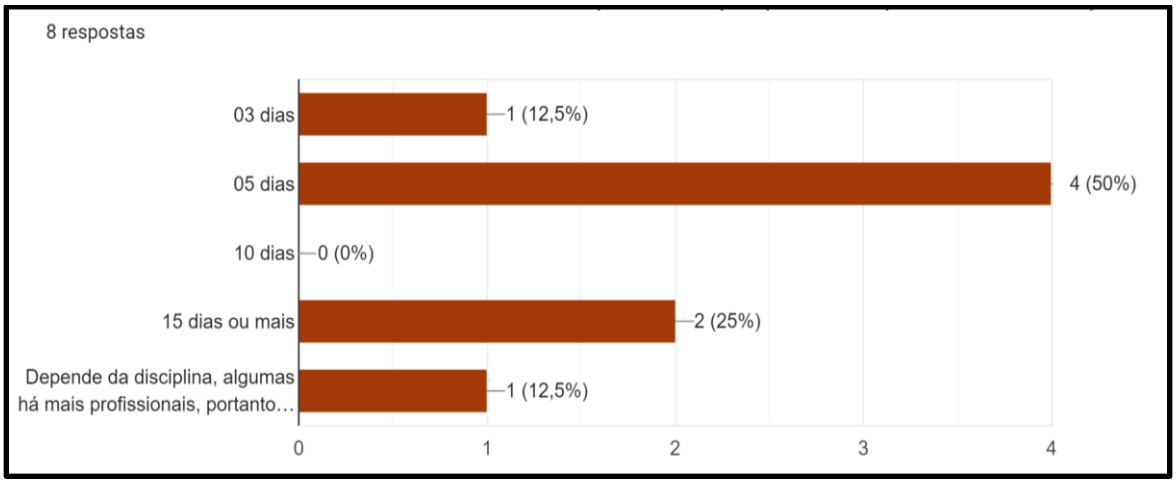


Estresse relacionado à grande demanda da jornada de trabalho.	8
Problemas de saúde associados ao trabalho como educador	7
Ausência de política de formação continuada que prepare o professor para os desafios teórico-práticos da profissão.	3
Insatisfação quanto à política salarial.	5
Problemas relacionados ao trabalho em equipe.	0
Despreparo teórico e metodológico do professor.	0
Outros:	0

Fonte: de própria autoria

d. A substituição de professores, afastados de suas funções por motivo de saúde, mediante licença médica é um direito do trabalhador. Em sua escola qual é o tempo aproximado para essa substituição:

Gráfico. 10

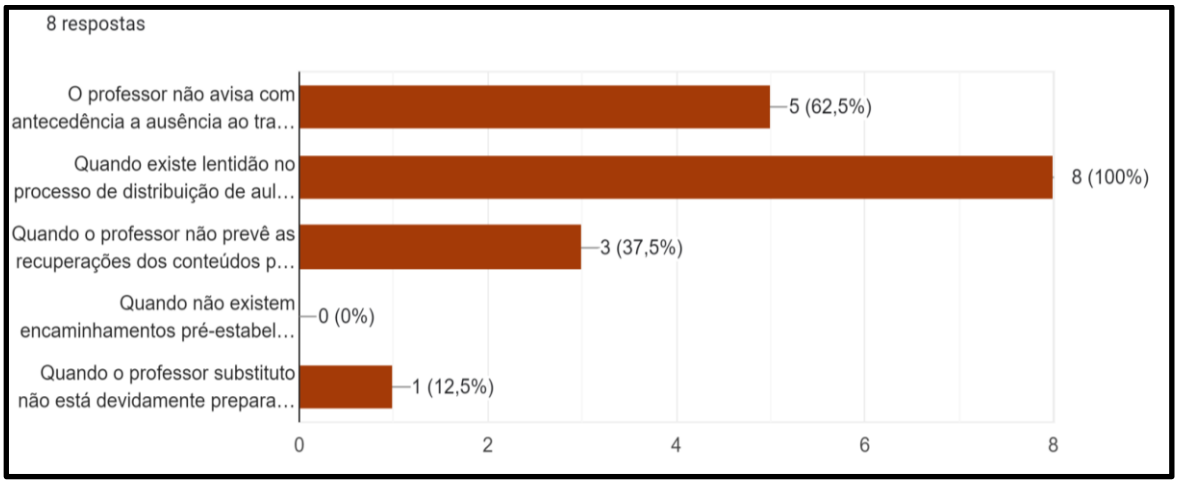


03 dias	1
05 dias	4
10 dias	0
15 dias ou mais dias	2
Outros: depende da disciplina, algumas há mais, portanto mais agilidade na substituição.	1

Fonte: de própria autoria

e. O absenteísmo docente influencia o desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem quando:

Gráfico. 11



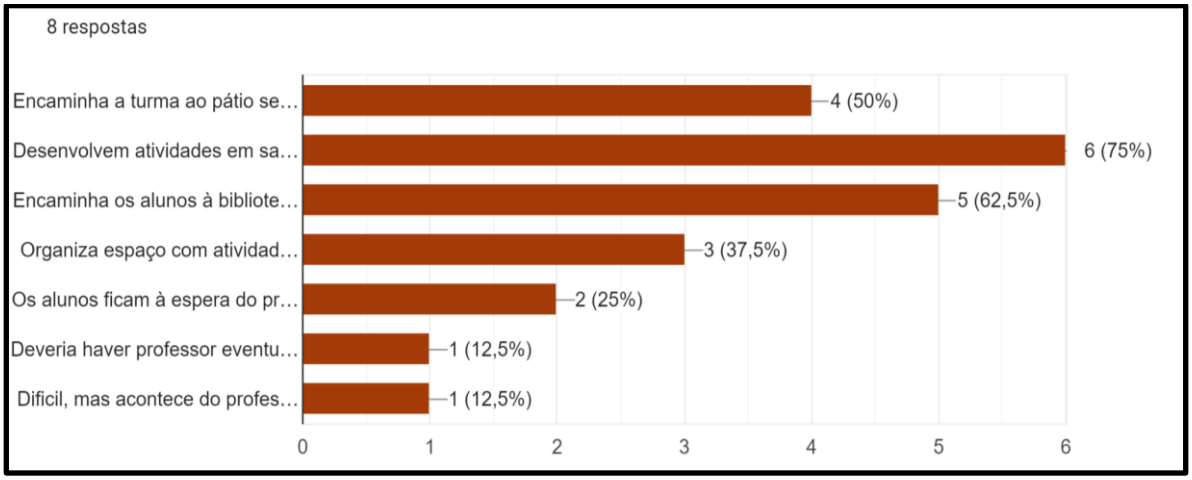
O professor não avisa com antecedência a ausência ao trabalho.	5

Quando existe lentidão no processo de distribuição de aula ao professor substituto	8
Quando o professor não prevê as recuperações dos conteúdos perdidos.	3
Quando não existem encaminhamentos pré-estabelecidos nos documentos orientadores da escola, como: Projeto Político Pedagógico, Regimento Escolar	0
Outros: Quando o professor substituto não está devidamente preparado para as aulas que assumiu.	1

Fonte: de própria autoria

f. Como a equipe gestora do colégio organiza as atividades com as turmas que não tem aula por motivo de faltas do professor?

Gráfico.12



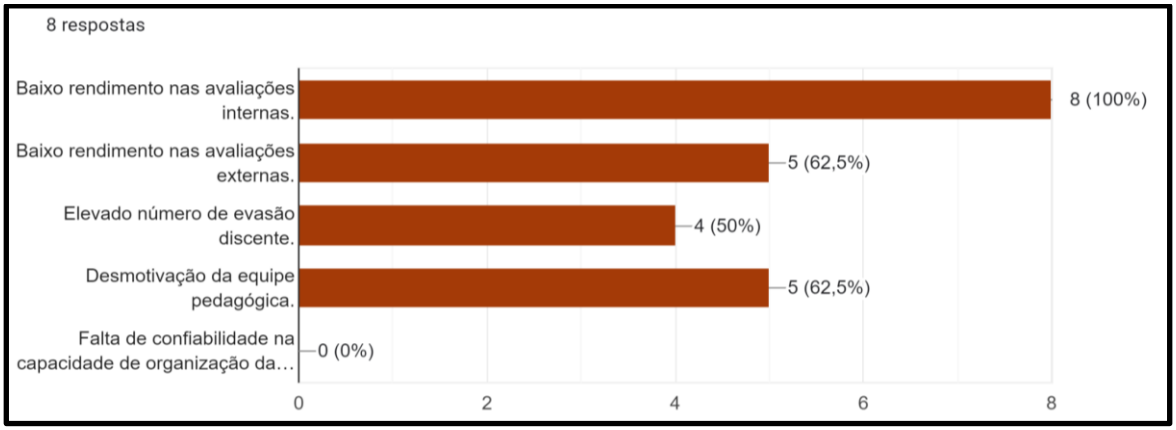
Encaminha a turma ao pátio sem professor de apoio.	4
Desenvolvem atividades em sala de aula com atendimento da equipe pedagógica.	6
Encaminha os alunos à biblioteca.	5
Organiza espaço com atividades recreativas	3
Os alunos ficam à espera do próximo horário de aula sem direcionamento pedagógico.	3
Outros: deveria haver professor eventual para substituir instantaneamente a falta do professor.	1

Outros: difícil, mas acontece do professor deixar conteúdo e exercícios com a equipe.	1

Fonte: de própria autoria

g. Quais são os elementos resultantes do absenteísmo docente no colégio?

Gráfico. 13

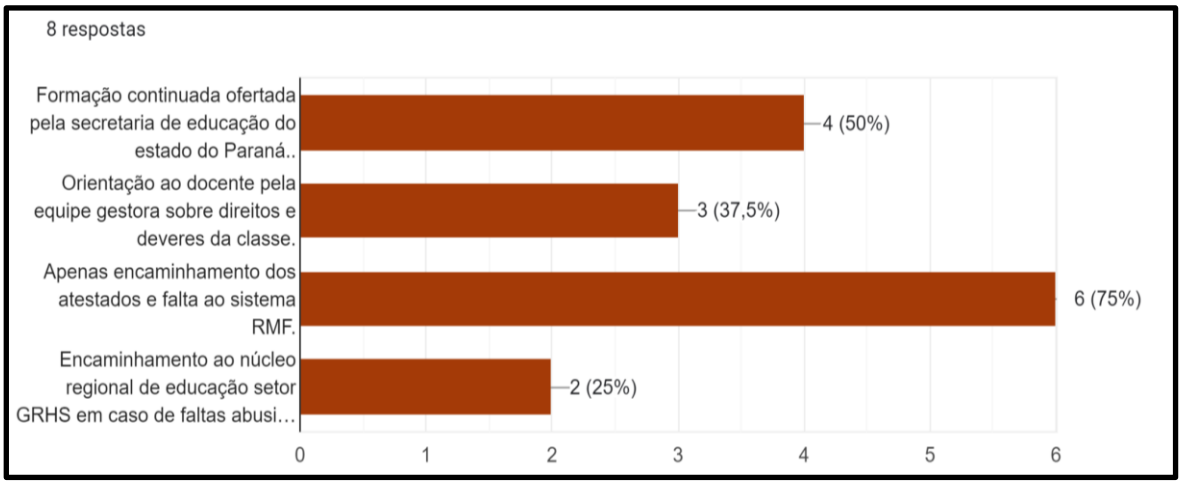


Baixo rendimento nas avaliações internas.	8
Baixo rendimento nas avaliações externas.	5
Elevado número de evasão discente.	4
Desmotivação da equipe pedagógica.	5
Falta de confiabilidade na capacidade de organização da equipe gestora.	0
Outros:	0

Fonte: de própria autoria

h. Quais são as ações desenvolvidas pela gestão escolar mediante ao absenteísmo docente no colégio

Gráfico.14

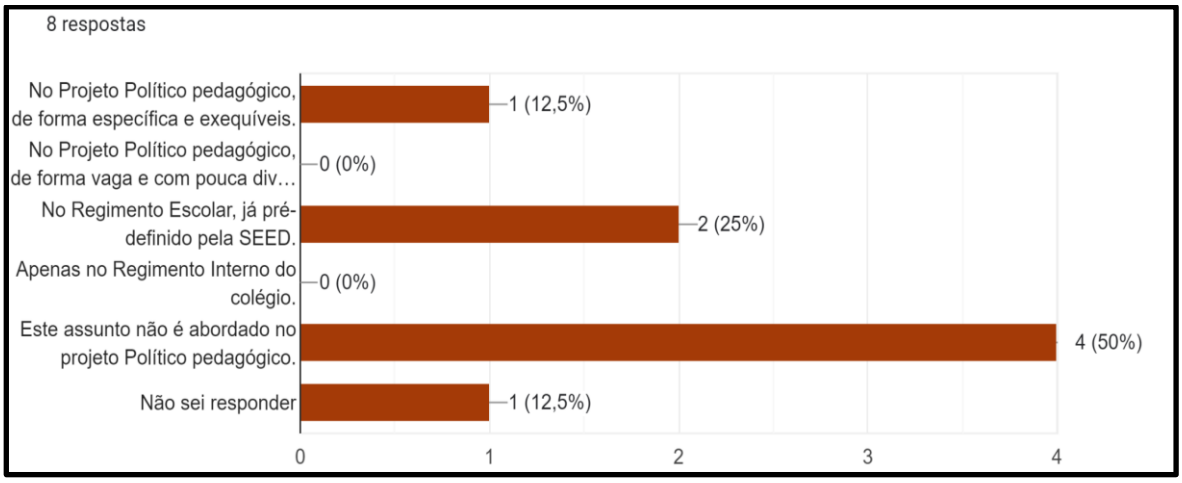


Formação continuada ofertada pela secretaria de educação do estado do Paraná.	4
Orientação ao docente pela equipe gestora sobre direitos e deveres da classe.	3
Apenas encaminhamento dos atestados e falta ao sistema RMF.	6
Encaminhamento ao núcleo regional de educação setor GRHS em caso de faltas abusivas.	2

Fonte: de própria autoria

i. As ações direcionadas ao enfrentamento do absenteísmo docente estão contempladas:

Gráfico.15



No Projeto Político Pedagógico, de forma específica e exequíveis.	1
No Projeto Político pedagógico, de forma vaga e com pouca divulgação.	0
No Regimento Escolar, já pré-definido pela SEED.	2
Apenas no Regimento Interno do colégio.	0
Este assunto não é abordado no Projeto Político Pedagógico.	4
Outros: não soube responder	1

Fonte: de própria autoria

4.8 Análise dos dados: dimensão da pesquisa na atuação da equipe gestora

A maioria dos membros da equipe gestora, compreendida como diretor e pedagogos, participantes da pesquisa atuam na educação acima de 25 anos (62.5%) e 25% dos participantes de 5 a 10 anos. De acordo com as devolutivas desta equipe - o estresse relacionado à demanda da jornada de trabalho é o grande gerador do absenteísmo docente, com 100% das respostas. Realidade vivida pela pesquisadora que, como gestora escolar do Colégio Estadual Rui Barbosa, presencia no cotidiano escolar a grande quantidade de tarefas e cobranças vindas da mantenedora, como: correção de tarefas extraclasse, preparação de avaliações, organização de atividades de recuperação, organização de simulados. Com o novo programa da SEED, de formação de professores em tempo de serviço, na hora atividade, o tempo que já havia sido reduzido com a Resolução 15/2018 diminuiu ainda mais. Porém, o projeto do Governo na preparação de um coletivo educacional voltado à sua ideologia se mantém. “O aprendizado coletivo se converte no principal aspecto da produtividade” (ANTUNES, 2009, p.29).

Conforme exposto, todas essas ações exigem tempo do docente e, na maioria das vezes, além do estabelecido para o horário de trabalho, situação que acaba gerando cansaço físico e mental ao servidor. Logo, a segunda questão apontada com 50% das respostas está vinculada à primeira, ou seja, parte dos problemas de saúde dos professores estão associados ao trabalho.

Em relação ao tempo de substituição dos professores afastados, a maior parte das devolutivas foram de 05 dias (50%), considerando que esse intervalo pode variar de acordo com a disciplina. Assim, quando existe lentidão no processo

de distribuição de aula ao professor substituto, 100% dos participantes afirmam que haverá influência negativa no processo de ensino aprendizagem: “[...] o educador propicia condições (ensino) para que o educando se aproprie (aprendizado) da cultura” (PARO, 2013, p.4). Essa afirmação reforça a importância da agilidade no processo de substituição do professor afastado para minimizar os prejuízos à aprendizagem dos estudantes.

Ao questionarmos a equipe gestora do colégio sobre a organização das atividades com as turmas que não têm aula por motivo de faltas do professor, obtivemos as seguintes respostas: 75% dos participantes disseram que as atividades são desenvolvidas em sala de aula com atendimento da equipe pedagógica. Aqui nos deparamos com um sério problema, pois a equipe pedagógica alega não ser de sua responsabilidade atender as turmas na ausência do docente, porém diante da necessidade acabam desempenhando essa função, principalmente no Ensino Fundamental. A equipe pedagógica entra na sala de aula com atividades aleatórias ou escolhem um conteúdo do RCO+Aula[8] na televisão para os alunos assistirem (ocupando o tempo), pois o pedagogo não tem conhecimento específico dos componentes curriculares. Esse fator acarreta descontentamento e estresse, tanto para equipe pedagógica quanto para os diretores. “Esse sofrimento de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-las mais conforme suas necessidades fisiológicas e seus desejos psicológicos” (DEJOURS, 1992, p.133).

Outra ação tomada diante da ausência do professor é o encaminhamento dos alunos à biblioteca, porém nem sempre tem uma equipe de apoio - professor readaptado de suas funções - para acompanhar a turma, pois, muitos destes profissionais já se afastaram da sala de aula com problemas psíquico, quadro que restringe o contato com os alunos. Diante da ausência de profissionais para essa função, e o elevado número de faltas de professor, muitas vezes, os alunos são conduzidos ao pátio para aguardarem a próxima aula. O diretor entende que essa

[8] **RCO+Aulas** é um módulo de planejamento que está disponível no Registro de Classe Online (RCO). Nele, o professor encontra planos de aula específicos para suas disciplinas e séries para as quais leciona, com sugestões pedagógicas e encaminhamentos metodológicos. Os planos de aula são organizados por tema, conteúdo, conhecimentos prévios e objetivos. Eles também se dividem por trimestre e contemplam, além dos conteúdos essenciais, informações e atividades complementares. (SEED, 2022)

não é a melhor ação a ser tomada, no entanto, diante da realidade que se apresenta essa é uma das alternativas encontradas para atender às turmas.

> Por isso, é muito provável que os diretores das escolas públicas, enquanto gestores públicos, tenham uma constante preocupação (quando não obsessão) em atender às regulamentações legais, às exigências hierárquicas e às demandas sociais relativas aos processos de avaliação, prestação de contas e responsabilização [...] e se confrontem, em razão disso, com dilemas e tensões decorrentes das diversas pressões e expectativas, internas e externas, advindas de uma pluralidade de atores (individuais e coletivos). (AFONSO, 2018, p.330)

De fato, se considerarmos a realidade dos diretores da escola pública, num universo de atendimentos às demandas pedagógicas na ausência docente, podemos chegar à conclusão de que, os gestores, muitas vezes, estão limitados em seus atendimentos. Isso porque, mesmo sabendo que o absenteísmo docente acarreta baixo rendimento nas avaliações internas e externas, e eleva o número de evasão discente, está limitado em suas ações, uma vez que o professor está amparado legalmente para o tratamento de saúde, e não depende do diretor a distribuição das aulas a outros professores, tão pouco, há profissionais disponíveis para atender as turmas com aulas vagas. Essa é uma função de responsabilidade do NRE e SEED que a seu tempo atenderá as necessidades das escolas.

Como vimos, as ações da direção em face às exigências do absenteísmo docente têm sido o encaminhamento dos atestados e faltas ao sistema RMF, a viabilização de momentos de participação coletiva dos docentes e procedimentos pedagógicos na organização das turmas. Precisamos entender que “não é possível, atualmente, apenas fazer o registro dessas ausências em sistemas informatizados ou em Mapa de Controle de Frequência, sem refletir, analisar e avaliar suas causas e suas consequências” (OLIVEIRA, 2015, p.93). A equipe gestora relata que as ações de prevenção e enfrentamento do absenteísmo constam no Projeto Político Pedagógico, mas, em análise, essas ações não foram localizadas. Essa observação será externada pela pesquisadora aos demais membros da equipe para que seja realizada a adequação no documento e na efetivação das práticas.

É preciso compreender a rede de relações que se estabelece na escola, visto que, o enfoque dado a esses personagens pelo gestor escolar definirá seu modelo de gestão. A gestão escolar aqui anunciada se sustenta na concepção democrática

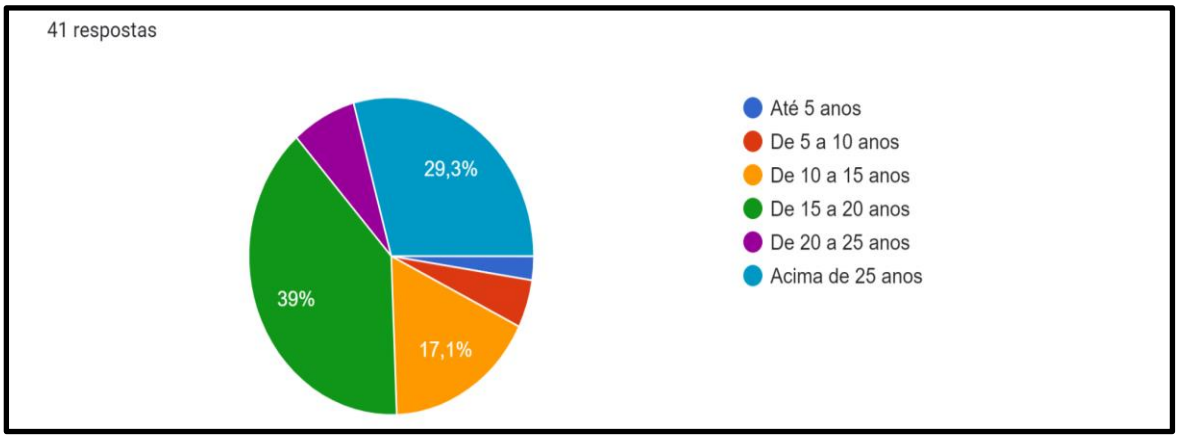
participativa. Isso significa reconhecer a participação de todos os agentes no contexto escolar por meio de uma relação aberta e orgânica entre a direção da escola e seus integrantes promovendo um clima cooperativo e comprometido. Os gestores que estruturam esse trabalho acreditam na horizontalidade das relações, na descentralidade do poder e na organização de equipes de trabalho.

4.9 Narrativas Institucionais: perspectiva dos professores

Solicitamos aos professores do Colégio Estadual Rui Barbosa a colaboração com a pesquisa “gestão escolar e o absenteísmo docente: desafios da Educação Básica no estado do Paraná”, Programa de Pós-Graduação em Educação (PPEd) da Universidade Estadual do Norte do Paraná. Absenteísmo docente diz respeito à ausência do professor no trabalho, esta pesquisa considerou a ausência superior a três dias mediante atestado. Afirmamos que os dados produzidos por este questionário são sigilosos. Informamos que cada questão permitiu ao participante assinar mais de uma resposta.

a. Há quanto tempo você atua na educação pública?

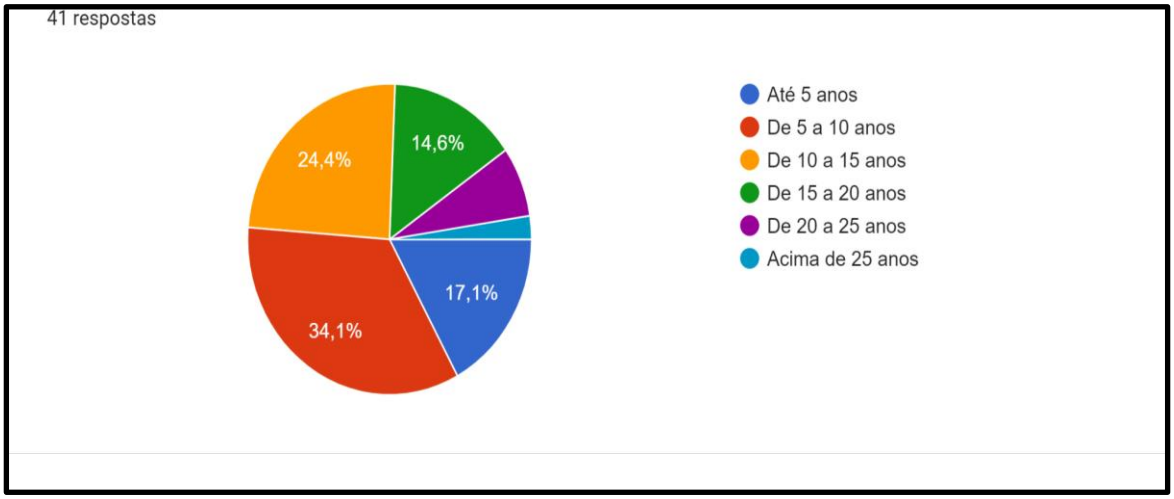
Gráfico.16



Fonte: de própria autoria

b. Há quantos anos atua no Colégio Estadual Rui Barbosa?

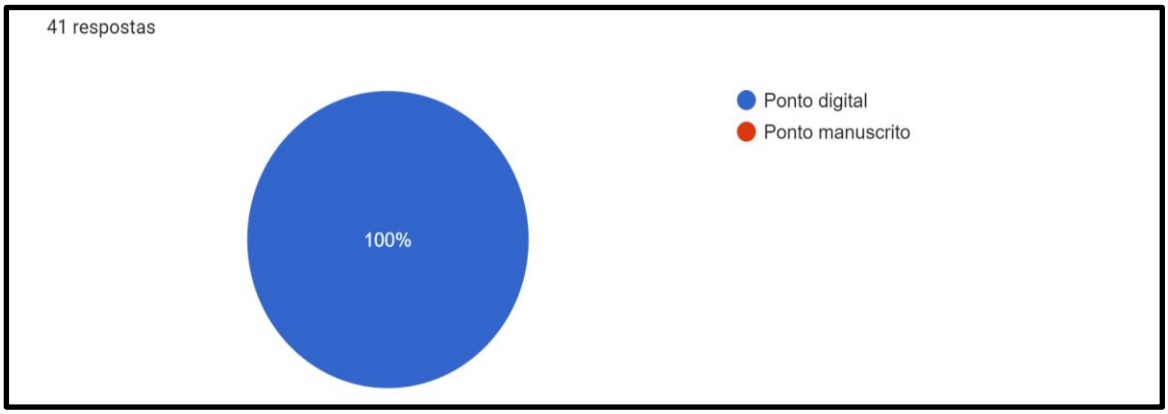
Gráfico.17



Fonte: de própria autoria

c. Em seu colégio, como é realizada a frequência do funcionário?

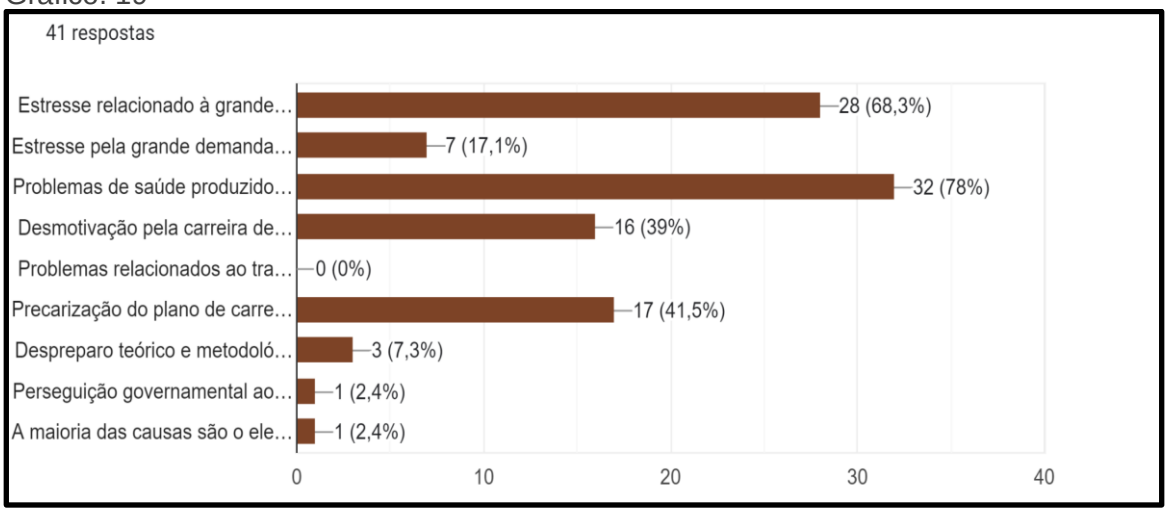
Gráfico.18



Fonte: de própria autoria

d. Segundo sua experiência profissional, quais as causas do absenteísmo docente?

Gráfico. 19

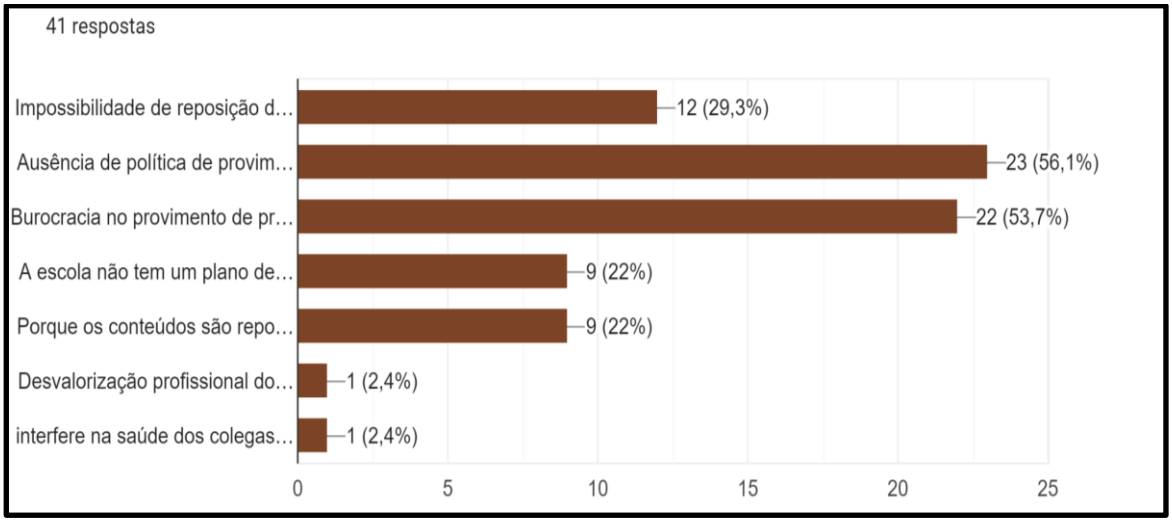


Questões respondidas pelos professores	**Quantidade de respostas**
Estresse relacionado à grande demanda da jornada de trabalho.	28
Estresse pela grande demanda de tarefas relacionadas à vida particular.	7
Problemas de saúde produzidos/associados ao trabalho como educador.	32
Desmotivação pela carreira de professor.	16
Problemas relacionados ao trabalho em equipe.	0
Precarização do plano de carreira.	17
Despreparo teórico e metodológico do professor.	3
Outros: Perseguições governamental aos professores	1
Outros: Descaso com a profissão	1

Fonte: de própria autoria

e. De que forma o absenteísmo dos professores interfere no processo ensino-aprendizagem?

Gráfico. 20

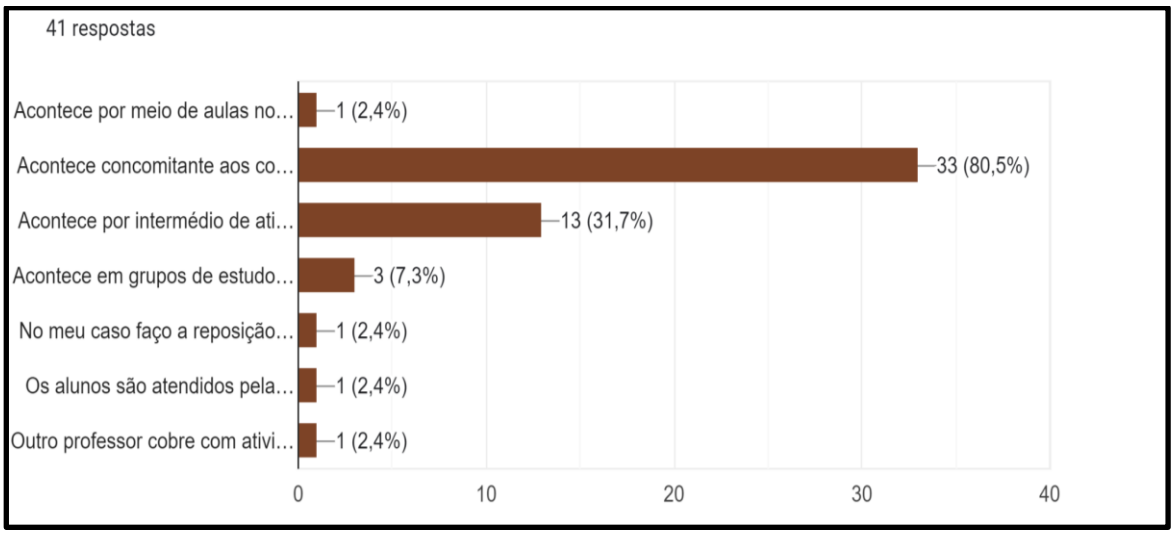


Questões respondidas pelos professores	**Quantidade de respostas**
Impossibilidade de reposição dos conteúdos;	12
Ausência de política de provimento de professor substituto imediato.	23
Burocracia no provimento de professor substituto.	22
A escola não tem um plano de atendimento dos alunos na ausência do professor.	9
Porque os conteúdos são repostos de forma fragmentada.	9
Outros: desvalorização profissional do governo	1
Outros: interfere na saúde dos colegas de trabalho, aumento de tarefas de todos da equipe.	1

Fonte: de própria autoria

f. Na instituição em que trabalha, como acontece a reposição nos casos de absenteísmo do professor?

Gráfico. 21

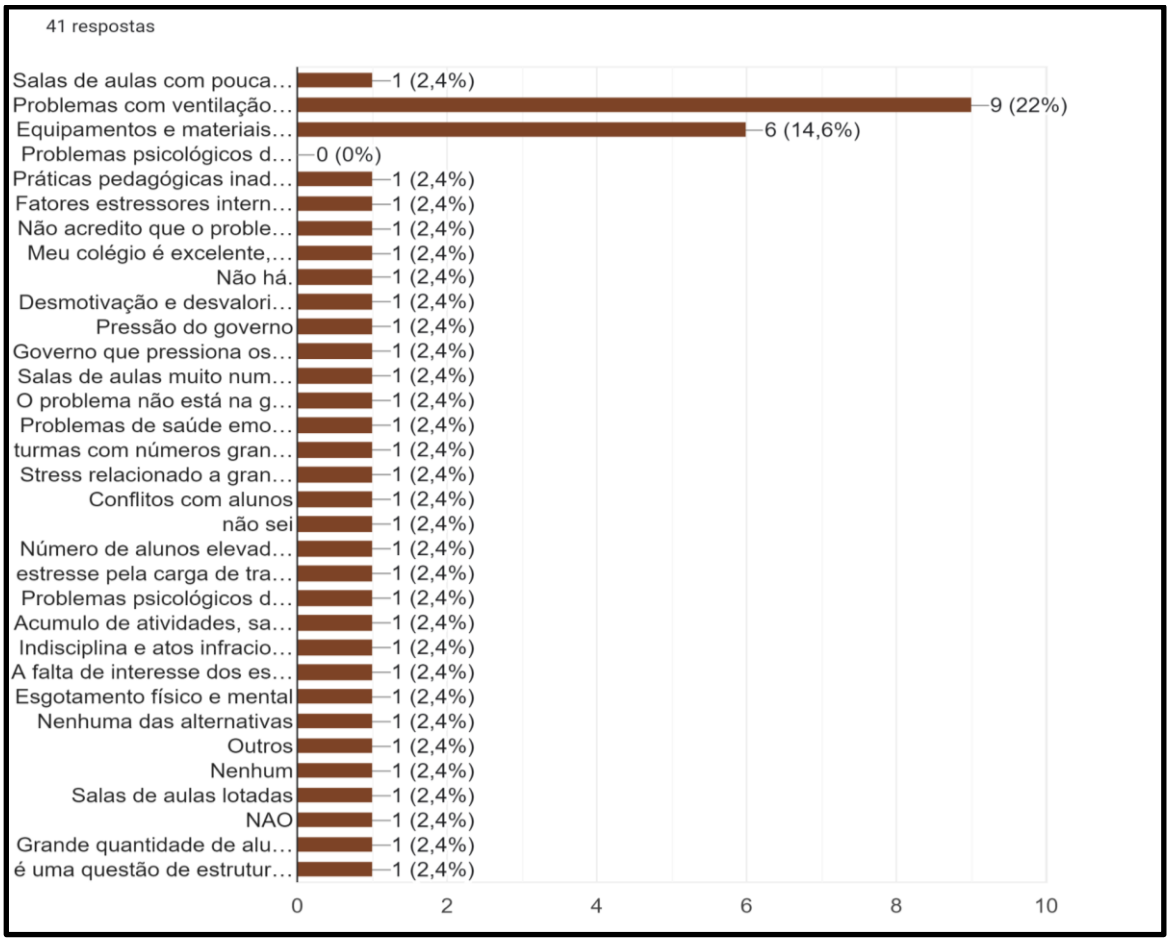


Questões respondidas pelos professores	**Quantidade de respostas**
Acontece por meio de aulas no contra turno.	1
Acontece concomitante aos conteúdos diários.	33
Acontece por intermédio de atividades para casa.	13
Acontece em grupos de estudos extracurriculares.	3
Outros: faço reposições no horário contrário ao atendimento	1
Outros: os alunos são atendidos pela equipe pedagógica	1
Outros: outro professor cobre com atividades relacionadas a matéria do professor faltante.	1

Fonte: de própria autoria

g. O absenteísmo docente pode estar relacionado a fatores internos em sua escola. Assinale o (os) possíveis motivos:

Gráfico. 22



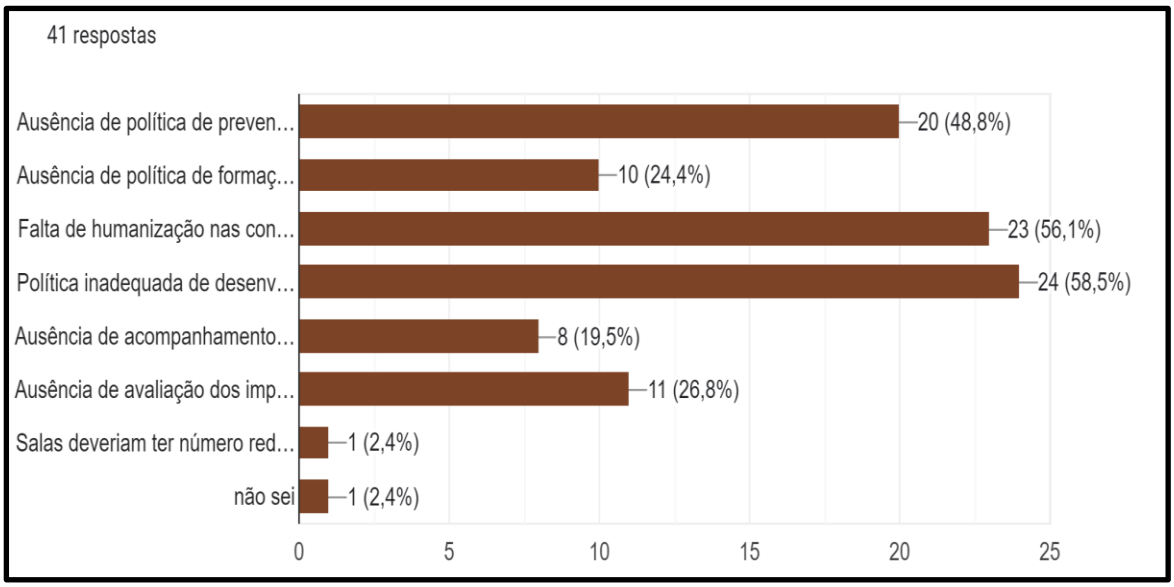
Questões respondidas pelos professores	**Quantidade de respostas**
Salas de aulas com pouca ou nenhuma iluminação.	1
Problemas com ventilação, espaço inadequado.	9
Equipamentos e materiais inapropriados ou inexistentes.	6
Problemas psicológicos decorrentes de uma gestão ineficiente.	0
Práticas pedagógicas inadequadas da gestão escolar sem justificativa legal.	1
Outros: elementos estressores internos, como desinteresse e falta de concentração dos alunos.	1
Outros: não acredito que o problema seja com a escola	1
Outros: meu colégio é excelente, direção sempre presente para me ajudar.	1
Outros: não há.	1
Outros: desmotivação e desvalorização do profissional da educação.	1

Outros: pressão do governo.	1
Outros: governo que pressiona o professor o tempo todo.	1
Outros: sala de aulas muito numerosas.	1
Outros: o problema não está na gestão.	1
Outros: problemas de saúde emocional sofridos, impostas pelas políticas públicas.	1
Outros: turmas com grande número de alunos, indisciplina.	1
Outros: estresse relacionado à grande demanda de trabalho.	1
Outros: conflitos com alunos.	1
Outros: não sei.	1
Outros: números elevados de alunos em sala de aula, gerando carga de trabalho intensa.	1
Outros: estresse pela carga de trabalho	1
Outros: processos psicológicos pós pandemia, problemas particulares dos professores.	1
Outros: acúmulo de atividades, salas numerosas, alunos com problemas emocionais, indisciplina discente.	1
Outros: indisciplina e atos infracionais dos alunos.	1
Outros: falta de interesse dos estudantes desmotiva os professores	1
Outros: esgotamento físico e mental	1
Outros: nenhuma das alternativas	1
Outros: outros	1
Outros: nenhum	1
Outros: sala de aulas lotadas	1
Outros: não	1
Outros: grande quantidade de alunos em sala, turmas numerosas	1
Outros: é uma questão de estrutura do estado	1

Fonte: de própria autoria

h. O absenteísmo docente pode estar associado ao órgão mantenedor (Secretaria Estadual de Educação). Indique a (as) prováveis razões:

Gráfico. 23

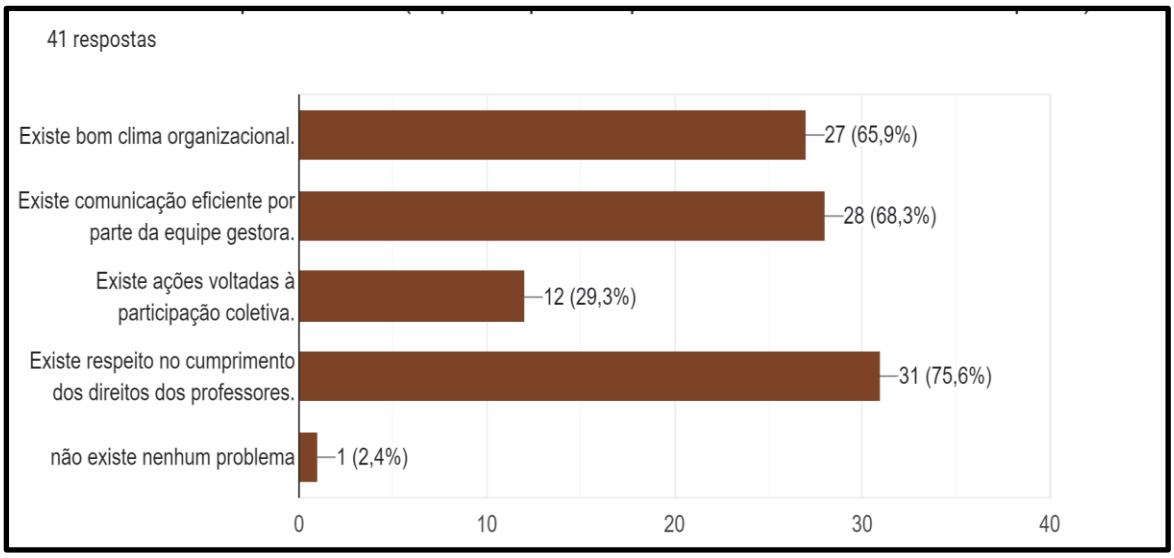


Questões respondidas pelos professores	**Quantidade de respostas**
Ausência de política de prevenção.	20
Ausência de política de formação continuada que prepare o professor para os desafios teórico-práticos da profissão	10
Falta de humanização nas condições de trabalho.	23
Política inadequada de desenvolvimento e crescimento profissional.	24
Ausência de acompanhamento sistemático do absenteísmo docente.	8
Ausência de avaliação dos impactos do absenteísmo na aprendizagem.	11
Outros: salas deveriam ter número reduzido de alunos	1
Outros: não soube responder	1

Fonte: de própria autoria

i. Quais estratégias de combate ao absenteísmo docente são organizadas pela instituição educacional em que trabalhas?

Gráfico. 24



Questões respondidas pelos professores	**Quantidade de respostas**
Existe bom clima organizacional	27
Existe comunicação eficiente por parte da equipe gestora.	28
Existe ações voltadas à participação coletiva.	12
Existe respeito no cumprimento dos direitos dos professores.	31
Outros: não existe nenhum problema	1

Fonte: de própria autoria

4.9.1 Análise dos dados: dimensão da pesquisa na atuação docente

As devolutivas dos professores indicam que 39% dos profissionais atuam na Educação Básica de 15 e 20 anos, e 34,1% desempenham suas funções no Colégio Estadual Rui Barbosa entre 5 a 10 anos. O controle das presenças ocorre por meio do ponto digital. Segundo os docentes, as causas provocadoras do absenteísmo docente estão relacionadas aos problemas de saúde associados ao trabalho como educador com 78% das respostas, o estresse relacionado à grande demanda da jornada de trabalho em segundo lugar com 28%, e precarização do plano de carreira com 17% dos apontamentos. Esse resultado corrobora com as pesquisas de (XAVIER, 2015 p.82)

> O trabalho docente é desenvolvido num contexto sempre dinâmico e com possibilidades de conflitos inerentes à convivência humana. Se os/as profissionais não se sentem empoderados para solucionar harmoniosamente os conflitos que insurgem no ambiente e as condições de desenvolvimento do trabalho são precárias e fragilizadas, provavelmente os/as professores/as estarão mais vulneráveis e com maior possibilidade de adoecimento.

De acordo com as informações obtidas por meio da pesquisa no Brasil, assim como também em outros países da América do Sul, existe ausência de cuidado com a saúde dos trabalhadores. Num sentido mais amplo e real, esse padecimento se concretiza pelo descaso, desamparo e violação dos direitos. A ausência desses cuidados consiste em manifestações da violência estrutural que afeta e adoece o professor revelando a face cruel de um modelo de organização social capitalista. Sistema que subjuga os professores a excessivas horas de trabalhos no cumprimento de tarefas que inicia no espaço escolar, e se estende ao espaço familiar com correções de provas e atividades diárias dos alunos. De acordo com Antunes (2009), estamos vivendo numa época de intensificação da exploração do trabalho em escala global, num contexto de desmonte da educação pública, da saúde pública e da previdência pública.

Esse contexto fica evidente nas exteriorizações dos professores, deixando clara a necessidade de reflexões que assegurem a propositura de intervenções políticas educacionais, de tal forma a minimizar e, de preferência, eliminar as causas da precarização do trabalho e da doença do trabalhador da educação. Como declarado pelos participantes da pesquisa, a falta de políticas adequadas de desenvolvimento e crescimento profissional é mais um dos motivos causadores do absenteísmo docente.

Como afirmam os professores, o absenteísmo docente do colégio, interfere no processo de ensino-aprendizagem, mas pouco podem fazer, pois, ausência de política de provimento de professor substituto imediato e a burocracia na contratação de professor substituto mostram que esta é uma ação diretamente ligada às diretrizes da Secretaria de Educação do Estado do Paraná. Com o objetivo de minimizar os prejuízos aos alunos, 80,5% dos docentes declararam trabalharem com a reposição de conteúdos concomitante aos conteúdos diários - como estabelecido no Projeto Político Pedagógico. No entanto, como podemos presenciar em nosso dia-a-dia como gestora, essa é uma ação conflituosa, pois

muitos dos profissionais simplesmente seguem com o conteúdo sem a devida retomada.

Os professores também foram questionados sobre os possíveis motivos internos impulsionadores do absenteísmo docente, e apontaram como problema a ventilação nas salas de aula. A escola tem uma arquitetura antiga com janelas com pouca abertura, o que dificulta a circulação do ar. Os participantes da pesquisa apontaram ainda a ineficiência em equipamentos, não fizeram discriminação de quais materiais, mesmo porque, as salas estão estruturadas com computadores e data show, e mais recentemente no segundo semestre de 2022 chegou às escolas, enviada pelo governo estadual, uma televisão de tela plana acoplado a um computador e uma webcam, com conexão à internet via *wi-fi,* entendendo que tecnologia não resolve todos os problemas ergonômicos que interferem na vida profissional do professor. Chávez (2009) afirma que esses elementos influenciam no estado de bem-estar e mal-estar profissional, ainda que seja necessário um estudo maior sobre essa questão.

Com a devolutiva do questionário, outros elementos foram selecionados como impulsionadores do absenteísmo e merecem destaque. No entanto, em grande maioria, não dependem da organização interna do colégio, como: estresse relacionado à grande demanda de trabalho; processos psicológicos pós-pandemia; problemas particulares dos professores; acúmulo de atividades, salas numerosas; alunos com problemas emocionais; problemas de saúde emocional decorrentes de políticas públicas; falta de interesse dos estudantes e esgotamento físico e mental. Esse cenário enfraquece o profissional, tornando-o refém de um sistema estabelecido pela “razão mercantil” (PARO, 2013, p.12).

A precarização do ambiente de trabalho, a falta de recursos pedagógicos que auxiliem as metodologias de ensino, a pressão do governo, a indisciplina dos alunos são alguns dos recursos necessários para uma aula em que o senso de autoeficácia e sucesso profissional fiquem comprometidos. Assim, o professor, num ambiente de trabalho com várias negações e violação de direitos, convivendo diariamente com a violência estrutural serão afetados física e psiquicamente. São situações que os colocam numa posição crescente de vulnerabilidade e adoecimento: “é nesse quadro de precarização estrutural do trabalho que os capitais globais estão exigindo dos governos nacionais o desmonte da legislação social protetora do trabalho”

(ANTUNES, 2009, p. 250). O sistema flexibiliza para aumentar a produção e reduz os direitos trabalhistas arduamente conquistados, e como resultado temos profissionais descontentes e adoecendo.

Os docentes, ao serem questionados sobre as estratégias de combate ao absenteísmo na instituição de ensino, relataram que existe respeito no cumprimento de seus direitos por parte do diretor com (75,6%) das respostas, uma comunicação eficiente por parte da equipe gestora, um bom clima organizacional, e, (29,3%) dos profissionais expuseram existir ações voltadas à participação coletiva. A participação coletiva nas atividades do colégio é uma forma de desenvolver no docente o espírito de pertencimento do espaço, sendo essa uma das estratégias da gestão para aumentar a frequência do corpo docente e reduzir o quantitativo de ausência dos professores. Em reuniões e ou em hora atividade do professor, é dado a este o direito de fala, apontando suas necessidades e carências para efetivação do trabalho em sala de aula de demais ações no colégio. Conforme Paro (2013), a participação dos profissionais nos processos educacionais deve ser vista para além do processo pedagógico; precisa ser entendida como processo de trabalho, expressando a própria condição histórica do homem - uma atividade exclusivamente humana.

O diálogo estabelecido entre pares possibilitou a efetivação da participação de toda a coletividade, e foi exatamente o que ocorreu, esse instrumento de coleta de informação deu voz aos agentes educacionais do Colégio Estadual Rui Barbosa. Por meio dele foi possível visualizar as carências e angústias em torno do absenteísmo docente, assim como propor ações exequíveis para enfrentar as adversidades relacionadas ao desafio. A estruturação dessas propostas segue na tabela abaixo.

4.9.2 Fragilidades levantadas do Colégio Estadual Rui Barbosa e proposições para gestão escolar - documentos internos.

A partir dos dados obtidos com o movimento da pesquisa constatamos que os documentos internos do colégio, Projeto Político Pedagógico e Regimento Escolar, omitem algumas informações relacionadas ao direcionamento das demandas referentes ao absenteísmo docente. Assim, o quadro abaixo apresenta

alguns pontos que devem ser repensados pela coletividade do colégio.

Quadro. 7- Demonstrativo de ações propostas à equipe gestora

Fragilidades	**Proposições**
Ausência de uma ferramenta de organização dos atestados e licenças, para transparência do quadro do absenteísmo docente.	A criação dessa ferramenta já foi realizada durante o processo de pesquisa e vem sendo utilizada. As informações tem sido organizadas de forma adequada, garantindo a veracidade e transparência dos elementos, possibilitando intervenção ativa da equipe gestora.
Ausência no Projeto Político Pedagógico das ações para o comprimento dos dias letivos e carga horária diante das faltas dos professores no trabalho.	Programar junto com a equipe gestora reunião com a comunidade escolar com o objetivo de planejar ações para o atendimento às turmas com horários vagos devido à ausência de professores. O envolvimento de toda comunidade escolar é importante, assim todos compartilham e participam desse processo democrático na escola.
Ausência de metodologia para reposição de conteúdos mediante a falta do docente.	Os professores, no retorno do questionário relatam realizar a reposição de conteúdos em sua ausência, porém no PPP essa ação não está formalizada. Existe necessidade de normatizar tal ação. Os espaços para replanejamento poderão ser usados para esse fim.
Ausência no Projeto Político Pedagógico de medidas direcionadas ao enfrentamento do absenteísmo docente.	Proporcionar reunião com o coletivo do colégio com o intuito de pensar ações e traçar estratégias educacionais para reduzir o absenteísmo docente. Exemplo: palestras, roda de conversa com profissionais que abordam questões referentes a doenças físicas, psíquicas, e, advogados tratando das implicações do fenômeno na carreira do profissional.

Fonte: de própria autoria

As propostas apresentadas têm como objetivo trazer a temática para discussão entre os pares, desmistificando a máxima: “assuntos relacionados à ausência de professores não é problema do gestor escolar”. Esse é um discurso neoliberal, comum nas escolas, que precisa ser repensado, se nosso companheiro de trabalho está adoecendo nos cabe uma posição de luta contra os motivadores desse adoecimento, pois a omissão nos coloca em posição de alvo desse mesmo mal. Visto que, “[...] adoção de padrões capitalistas de gestão traz consequências

funestas não só para os interesses do trabalhador, mas também para efetivação do ensino” (ANTUNES, 2013, p. 968). Convicta que necessitamos de um olhar diferenciado para os encaminhamentos das ações frente ao absenteísmo docente, foram dados os primeiros passos, aprendendo juntos a fazer, e refazer a comunicação para melhoria da saúde no espaço escolar e trabalho docente, assim sendo, além das proposições declarada no quadro acima, também propusemos dois Produtos Educacionais que serão abordados no próximo capítulo.

5 PRODUTO EDUCACIONAL

Os Mestrados Profissionais em Educação (MPE) constituem uma modalidade de oferta da pós-graduação stricto sensu no Brasil, formação ofertada à estudantes egressos da graduação, oferecida por instituições de ensino superior devidamente credenciadas pelo Ministério de Educação (MEC) e recomendada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Fialho e Hetkowski (2017), asseveram que, na área da educação o processo de Mestrado Profissional é recente, mas que vêm representando alta relevância devido sua aplicação na prática.

No Brasil, o parecer nº 977/1965, conhecido como Parecer Sucupira regulamentou a Pós-Graduação brasileira, introduziu a Pós-Graduação Profissional Stricto Sensu (mestrado e doutorado). A Portaria nº 80/1998 (CAPES, 1998) marcou o reconhecimento dos mestrados profissionais. No âmbito das associações científicas e fóruns, à Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED), Fórum de Pró-Reitores de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (FORPRED) somaram-se ao Fórum Nacional dos Mestrados Profissionais (FORPROF), criado em 2006, e o Fórum Nacional dos Mestrados Profissionais em Educação (FOMPE), em 2014.

5.1 Introdução

O Mestrado Profissional tem como característica o envolvimento do pesquisador com estudos apoiados no contexto interno analisado, o que permite a redução do distanciamento social entre o sujeito e seu objeto de investigação. A análise de problemas advindos de demandas diversas, propicia a articulação do profissional em busca de produtos inovadores para solução ou atenuação das necessidades apresentadas. Nesse sentido:

> [...] pode-se afirmar que são cursos que têm o compromisso com a formação de profissionais para o enfrentamento das problemáticas relacionadas ao seu campo de trabalho, mas, também, com vistas ao desenvolvimento de pesquisas inovadoras e que contribuam para a qualificação dos espaços de atuação profissional. (SAVEGNAGO *et al.*, 2020).

A pesquisa realizada no Programa de Mestrado Profissional tem como objetivo, propiciar ferramentas de reflexões para que o pesquisador saia do senso comum e construa o conhecimento científico. Os caminhos a serem seguidos, a forma de agir, de buscar, experimentar, medir, provar e verificar hipóteses e teorias, deverão ser previamente definidos. Firmados nesse conceito, os métodos aplicados à pesquisa pretendida direcionaram os estudos, para o alcance dos objetivos. Assim como, os produtos elaborados foram articulados a partir das investigações desenroladas na trajetória da pesquisa.

O Colégio Estadual Rui Barbosa-EFMP de Jacarezinho/PR, foi a unidade escolar escolhida para a realização da pesquisa, com o objetivo de analisar as ações estratégicas e os desafios dos gestores escolares frente ao absenteísmo docente. O público alvo da pesquisa é a equipe gestora - identificados pelo estudo como pedagogos e diretores, no entanto, professores também serão beneficiados com o estudo.

A instituição pertencente ao Núcleo Regional de Educação de Jacarezinho oferta: Ensino Fundamental, Médio, Médio Integrado e cursos Profissionalizantes Subsequentes. Sua fundação foi no ano de 1938, atualmente, apresenta um quadro de 1032 alunos,102 professores e 18 agentes. O período da pesquisa concentrou-se entre os anos de 2018 e 2022. As inquietações que impulsionaram a pesquisa foram: quais as causas do absenteísmo docente e qual a efetivação das ações direcionadas ao encaminhamento e enfrentamento da questão pela gestão escolar?

A pesquisa foi amparada no estudo de literaturas nacionais e internacionais que abordam a temática absenteísta, documentos legais internos e externos do Colégio Estadual Rui Barbosa, como: Projeto Político Pedagógico, Regimento Escolar e questionário *online* direcionado aos gestores e professores; e outros dispositivos utilizados pela Secretaria de Educação do estado do Paraná no enfrentamento ao absenteísmo docente. A Reunião de dados e informações permitiu uma visão abrangente do papel do Estado, e da gestão escolar no enfrentamento da problemática.

O Produto Educacional derivado dessas análises, basearam-se no estudo de caso com “análise qualitativa" (GATTI, 2010, p. 27). O método utilizado possibilitou averiguações sobre as causas do absenteísmo e os desafios enfrentados pela gestão escolar nos encaminhamentos pedagógicos, realizou-se

a interseção entre os documentos e a participação dos agentes da educação, com objetivo de manter uma dialeticidade na pesquisa.

A investigação realizada no Colégio Estadual Rui Barbosa, município de Jacarezinho, deu origem à estruturação de dois Produtos Educacionais, de caráter informativo e organizacional, apresentando encaminhamentos sistematizados de intervenção no espaço escolar, com proposição de ações que partirão da contextualização macro do problema para atitudes operacionais. A realidade local foi evidenciada em seus aspectos complexos e multifatoriais, repensando ações educativas diante do absenteísmo docente. Considerando os fatores causadores, e as possibilidades do enfrentamento do absenteísmo docente na Educação Básica.

A problematização para investigação, ancorou-se no levantamento dos motivos causadores da ausência do professor, e nas medidas para amenizar as consequências de tais circunstâncias. E foi por meio da averiguação bibliográfica, produções científicas, e, da devolutiva do questionário direcionado aos professores e gestores, que foram sistematizados dois Produtos Educacionais, no sentido de atender as necessidades que se apresentaram.

Os materiais propostos foram organizados em dois eixos: um com fim organizacional, e outro com propósito informativo, ambos evidenciam o mal que precisa ser tratado.

O primeiro Produto foi organizado a partir da análise qualitativa dos dados coletados, organizados em um formulário do *google*, que será alimentado diariamente com a inserção das seguintes informações: ano; mês; nome do funcionário; função; área de atuação, dados do atestado: CID (classificação estatística internacional de doenças); período de duração do afastamento; cópias do atestado. Após o lançamento, o próprio sistema gera uma planilha com os dados em Excel, contabilizados e organizados. Os elementos serão filtrados de acordo com a discriminação no Formulário. Podendo, saber qual foi a maior incidência de CID no mês, ou a recorrência de funcionário afastado por motivos de saúde.

Este será um instrumento que contribuirá com a gestão escolar caracterizando o cenário absenteísta da escola, possibilitando medidas preventivas junto ao quadro profissional, assim como, possibilitará mediação junto aos órgãos educacionais do Estado, objetivando intervenção diante das necessidades apresentadas.

O segundo produto, de modo complementar, será voltado à equipe gestora, professores e comunidade em geral, visando a construção de uma consciência crítica sobre os desafios psíquicos e físicos enfrentados pelos profissionais da educação. Este conteúdo está compilado em uma cartilha *online*, retratando possíveis causas do absenteísmo docente, o material estará acessível em redes educativas, canal do *youtube.*

5.2 Objetivos

A elaboração desta ferramenta foi pensada diante das necessidades apresentadas no colégio. O alto número de ausências de professores no cotidiano escolar exige um instrumento que viabilize as informações à equipe gestora de forma mais eficiente, pois a agilidade nas informações facilita a organização das turmas e otimizam o trabalho pedagógico junto aos professores substitutos. Além disso, será possível a projeção dos índices, e assinalamento das causas do absenteísmo docente, proporcionando transparência na organização de dados e maximizando as possibilidades de intervenção do gestor escolar sobre o desafio absenteísta. O formulário - *Google Forms* - será exclusivo para inserção e arquivamento das licenças e atestados médicos com atualização automática a partir da alimentação dos dados.

Elaboração de uma cartilha *online,* com textos informativos imagéticos - ferramenta Canva - apresentando os desafios psíquicos e físicos enfrentados pela gestão escolar e professores na Educação Básica do estado do Paraná.

5.3 Fundamentação teórica do produto educacional

De acordo com Gatti (2014), a pesquisa aplicada em um determinado contexto social é compreendida como pesquisa engajada, seu propósito é evidenciar fatos específicos, buscando caminhos e propondo soluções. Embasados no conceito da pesquisa engajada pode se afirmar:

> [...] que os acadêmicos dos mestrados profissionais têm o desafio

> de empreender pesquisas implicadas e aplicadas com rigor teórico-metodológico para que possam ampliar sua compreensão do contexto investigado como pesquisadores em ambiente natural de trabalho e, posteriormente, desenvolver produtos para contribuir ou intervir nas realidades de atuação profissional [...] os mestrados profissionais podem variar quanto aos públicos a quem se destinam, quanto à estrutura do curso, ao local e tempo de duração, à exigência de dedicação do estudante e à natureza do ensino. (SAVEGNAGO *et al.*, 2020)

O mestrado profissional, tem como objetivo proporcionar ao educador oportunidade de análise de situações problemas em seu cotidiano, buscando em estudos já produzidos o entendimento científico sobre a problemática bem como, estabelecer metas para enfrentamento com o intuído de novas elaborações resultando em mudanças no espaço escolar. Considerando que todo processo de reflexão, análise e estudo sobre o objeto trará ao pesquisador oportunidades de construção de novos saberes.

Zaidan, Ferreira e Kawasaki (2018), afirma que o professor-pesquisador no movimento da pesquisa-ensino tem a possibilidade de intervenção sobre uma problemática educacional, partindo de reflexões que mobilizem seus pares na busca de estratégias para a resolução de um problema, esse tipo de pesquisa supõe formas de ações planejadas, com estreitamento entre teoria e prática. Deste modo, embasados em teorias educacionais o resultado da pesquisa indicará um plano de ação para atender a carência apresentada, que servirá de instrumento de aproximação e envolvimento do pesquisador com seu contexto.

O produto final, deverá voltar à comunidade escolar com objetivo de apontar estratégias de ação para o enfrentamento do problema existente.

> [...] a experiência tem mostrado que o mestrado profissional se apresenta como um processo de formação, de modo que interfere no desenvolvimento profissional dos próprios orientandos, que passam a compreender melhor suas próprias práticas e trajetórias profissionais, se mostrando mais capazes de reflexões e construção de alternativas. (ZAIDAN; FERREIRA; KAWASAKI, 2018, p. 103)

O Produto Educacional é um instrumento de aprendizagem elaborado com bases em investigações científicas, que visa trazer contribuições para prática docente e, ou na organização das ações da equipe gestora. Os sujeitos envolvidos nesse feito devem participar de forma ativa, sempre em resposta a um problema

oriundo do espaço profissional do pesquisador. “A colaboração entre grupos e pessoas é essencial à convivência pacífica e ao desenvolvimento histórico da sociedade” (PARO, 2002, p.18).

No Brasil, grupos de estudo têm se mobilizado para discussões em torno de definições e melhores critérios para inserção do Produto Educacional nos processos de pesquisa, expandindo o diálogo para o contexto educacional. Os autores que subsidiaram teoricamente o delineamento deste Produto movimentam-se nesse sentido. Freitas (2021), Paro (2001) Bévort; Belloni (2009) e Dejours (1992).

Os estudos de Freitas (2021), apresentam reflexões para o entendimento da construção dos Produtos para que, não se resumam apenas em objetos físicos, mas, que manifestem conteúdo, conceitos e estruturas de representação com o cenário a que se destina.

> As reflexões feitas apontam não somente para uma nova forma de conceber os produtos, mas também para novas mudanças estruturais no que diz respeito às formas que escolhemos para informar os seus elementos constituintes a partir de três eixos: conceitual, pedagógico e comunicacional. (FREITAS, 2021, p. 5)

As reflexões teóricas são fundamentais na perspectiva de novas temáticas à serem discutidas na construção dos produtos, o eixo conceitual está pautado no objeto de conhecimento, o pedagógico está relacionado ao método utilizado para a pesquisa a organização das estratégias, e o comunicacional seria o instrumento com o qual desejo chegar à o objetivo determinado. Esses elementos convergem no sentido de romper com a crise de identidade estabelecidas desde o início, por estudiosos da área de Educação, que acreditavam ser o Mestrado Profissional uma ameaça ao Mestrado Acadêmico, face a uma concepção de formação pragmática, como afirmam: Zaidan; Reis; Kawasaki (2020), pairava (ou, ainda, paira) no ar, a desconfiança relacionada à qualidade das pesquisas e dos pesquisadores formados pelos diferentes MPE existentes no País.

As produções elaboradas por meio desta pesquisa, partiu do entendimento de Freitas (2021), em que, teoria-prática deve ser valorizada para o desenvolvimento, e construção do conhecimento. Sob essa óptica, as carências identificadas no contexto escolar motivaram a organização de um material que pudesse contribuir para uma intervenção didática e organizacional na instituição,

com o objetivo de viabilizar a intervenção da equipe gestora no enfrentamento aos males causados pelo absenteísmo. A solidificação desse Produto foi fundamentada pela teoria de Vitor Paro (2001), com enfoque nos aspectos organizacionais da administração escolar. “[...] ao gerir, utilizam-se recursos da forma mais adequada possível para a realização de objetivos determinados. Mas os fins e a forma de atingi-los não são independentes entre si [...]” (PARO, 2001, p.49).

Dentre as diversas possibilidades de recursos para elaboração do Produto Educacional, optou-se pelo uso das imagens por fazerem parte do nosso dia-a-dia, e sermos submetidos constantemente a informações por imagens em jornais, revistas, anúncios de propagandas, internet. O homem da modernidade é rodeado por imagens que, configura um dos meios mais utilizados de informação. O ser humano tem utilizado a imagem, como meio de linguagem, desde épocas imemoriais, o homem da caverna se comunicava, se valendo dos desenhos, para relatar fatos e elementos vinculados a sua compreensão do ambiente.

> Atualmente, convive-se com um mundo imagético produzido por diferentes meios de comunicação. A leitura de imagens para obter informações, conhecimentos e para fruição é amplamente utilizada, não só porque se lê pouco o texto escrito sem imagens, mas principalmente porque se desenvolveram técnicas diferenciadas de apresentar textos imagéticos que se difundem no tempo e no espaço com muita facilidade – o texto oral e ou imagético supera o texto escrito como meio de comunicação. (GOUVÊA, 2006. p. 5)

A imagem expressa a cultura de um povo, antes mesmo da palavra escrita. A dimensão dialógica e o caráter social da linguagem visual, possibilita estabelecermos vínculos afetivos e de aprendizagem. A linguagem não-verbal retratou os diversos embates enfrentados pelo professor na educação. Os trabalhos de Dejours (1992) - discutindo a influência da organização do trabalho sob os aspectos emocionais - aparecem interligados na retratação da imagem apresentada, com intuito de expressar as reais condições vividas pelos educadores do estado do Paraná. O autor caracteriza os aspectos da divisão:

> [...] pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade. [...] à chantagem dos prêmios, à aceleração das cadências, o operário está

> desesperadamente só. É ele que tem que encontrar a ajuda, o "truque" que lhe permitirá ganhar algumas dezenas de segundos no ciclo operatório. A ansiedade, o tédio frente a tarefa, ele deverá assumi-los individualmente, mesmo se estiver no meio de uma colmeia, porque as comunicações estão excluídas, as vezes até proibidas. (DEJOURS, 1992, p. 39)

A estrutura do trabalho organizado para o domínio da classe, jamais permitirá que as particularidades de cada sujeito se complementem para realização do outro, quanto mais fragmentada, mas frágil, mais fácil a dominação. Esse modelo de estrutura é facilmente reconhecido no espaço escolar, convivemos diariamente em busca de metas inatingíveis, profissionais adoecendo, segregados e sem força para luta. "[...] o sistema de metas é flexível: as do dia seguinte devem ser sempre maiores do que aquelas obtidas no dia anterior" (ANTUNES, 2018, p.42). O mestrado profissional, mediante o exposto, tem como objetivo a formação do profissional, além de, instigar a solução de aflições educacionais.

O estudo possibilitou a percepção de tensões vividas pelo docente que são, continuadamente, sufocadas pela necessidade ou pelo obscurantismo. O Produto elaborado, sensível a essa realidade, expôs de forma crítica e criativa demandas políticas, educacionais e culturais.

A tecnologia, segundo Morán; Massetto (2006), viabiliza ambientes de aprendizagem para o docente, pois proporciona a integração de todos os espaços e tempos. O processo de ensino aprendizagem acontece numa relação simbiótica, profunda, entre o mundo físico e o mundo digital. Não são mundos separados, mas um universo estendido.

> A mídia-educação é parte essencial dos processos de socialização das novas gerações, mas não apenas, pois deve incluir também populações adultas, numa concepção de educação ao longo da vida. Trata-se de um elemento essencial dos processos de produção, reprodução e transmissão da cultura, pois as mídias fazem parte da cultura contemporânea e nela desempenham papéis cada vez mais importantes, sua apropriação crítica e criativa, sendo, pois, imprescindível para o exercício da cidadania. Também é preciso ressaltar que as mídias são importantes e sofisticados *dispositivos técnicos* de comunicação que atuam em muitas esferas da vida social, não apenas com funções efetivas de controle social (político, ideológico...), mas também gerando novos modos de perceber a realidade, de aprender, de produzir e difundir conhecimentos e informações. (BÉVORT; BELLONI, 2009)

O uso de mídias no processo ensino-aprendizagem, pressupõe uma nova forma de sistematização do trabalho pedagógico, uma proposta metodológica com uma visão particularizada do sujeito que aprende, do papel do professor e dos instrumentos de ensino. O conhecimento será apropriado por diferentes linguagens, vozes necessárias para educação.

5.4 Metodologia

Os Produtos Educacionais desenvolvidos nesta pesquisa indicam estratégias organizacionais e informativas voltadas à gestão escolar, professores e comunidade escolar. A partir da análise qualitativa dos dados resultantes das pesquisas bibliográficas, documentais, e da devolutiva do questionário destinados aos professores e gestores, foi estruturado um quadro com as fragilidades da instituição seguido das possibilidades de intervenções.

Os eixos principais concentraram-se na sistematização de duas ferramentas, uma prevendo a organização dos atestados médicos, possibilitando à equipe gestora a intervenção no espaço escolar, objetivando o planejamento de ações para reduzir os problemas causados pelo absenteísmo docente. A outra ferramenta, pensada a partir do contexto estudado e pretendeu trazer à visibilidade fatores causadores das ausências do professor, por meio de textos imagéticos, disponibilizando à gestão escolar, e demais órgãos responsáveis o factual cenário do absenteísmo docente. Para que assim, seja possível a projeção de intervenções abordando aspectos preventivos, para os profissionais da educação.

A estruturação do Produto Educacional exigiu uma pesquisa abrangente envolvendo diversos espaços relacionados às esferas profissionais do professor. No primeiro momento, realizou-se uma revisão integrativa das literaturas produzidas no Brasil e América do Sul, abordando as ações dos gestores frente ao absenteísmo e os aspectos multifatoriais que desencadeiam o fenômeno. As fontes foram publicações de teses e dissertações de mestrados e doutorados profissionais em educação publicados na plataforma Sucupira, entre os anos de 2010 e 2022.

No segundo momento, priorizou-se o levantamento de informações junto aos órgãos representativos do estado do Paraná sobre as políticas públicas

destinadas ao enfrentamento do absentismo docente nas escolas. Assim como a representação da rotatividade desses profissionais durante o ano letivo por motivo de doença a partir de 2018 até a atualidade.

O terceiro momento, destinou-se a pesquisa documental interna do colégio e a aplicação do questionário online - via formulário *google* - aos professores e gestores, identificando as causas e os desafios enfrentados no contexto escolar, ante a ausência dos professores.

O quarto momento, da pesquisa apresentou os resultados das análises realizadas dos questionários aplicados aos gestores e professores, foram analisadas todas as respostas, utilizando códigos para identificação, garantindo o seu anonimato. De acordo com Marconi & Lakatos (1999): “Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” As informações levantadas serviram como base para definições e direcionamentos do Produto Educacional, de acordo com necessidades apresentadas pela Unidade Escolar.

A ferramenta pensada para o colégio - *Google Forms* - partiu da necessidade de otimização das informações acerca dos reais motivos das ausências docentes. Até então, esses documentos eram arquivados em - pastas suspensas - organizadas por ordem cronológica, com o único objetivo de armazenamento.

A retenção dos dados não trará custos financeiros para o colégio, pois não será necessário adquirir *hardware.* O administrador do produto poderá adicionar, remover categorias ou filtros de acordo com a demanda, poderá ainda, alterar as características e retenção de informações. A partir dos dados coletados pelo *Forms*, o armazenamento dar-se-á na nuvem, permitindo o gerenciamento e estratificação automática das informações. Os dados contidos serão sigilosos, no entanto o usuário terá facilidade de acesso via internet.

Os arquivos *online* ficarão restritos ao secretário administrativo, e ao gestor escolar do colégio. O secretário será responsável pela inclusão das informações contidas no atestado ou licença médica no *Forms.* Após o procedimento, seguirá o protocolo já pré-definido pelo NRE para demandas de substituição do professor afastado. Ficando assim estabelecido que o Produto Educacional atenderá apenas a organização interna do colégio.

A gestão escolar será beneficiada com os resultados obtidos por meio do Produto Educacional, o planilhamento possibilitará uma visão geral dos motivos causadores do absenteísmo, como também a compreensão sobre aspectos específicos que envolvem a problemática na Educação Básica. As ações para o colégio, campo do estudo, compreendem uma administração coletiva. Dessa forma:

> A liderança do diretor é considerada estratégica na construção de um novo modelo de gestão. Ao voltar suas ações para as condições do trabalho do professor, um gestor escolar deverá embasar suas práticas nos princípios estabelecidos na qualidade de vida do trabalho docente, para que a escola cumpra seu papel de criar ferramentas e/ou mecanismos que promovam condições favoráveis ao professor para o desempenho de suas funções no processo de ensino-aprendizagem. (GALDINO, 2017, p. 71)

A liderança do diretor é muito importante, pois é o mediador de práticas democráticas, garantindo a participação de todos, incentivando, motivando, instigando e direcionando os trabalhos a serem desenvolvidos. A ação positiva do diretor estimula a participação dos estudantes e professores, promovendo melhores resultados na aprendizagem.

O Produto Educacional assegurará clareza e transparência nas informações em relação ao absenteísmo docente no colégio, possibilitando ao gestor escolar intervenção em sua realidade, projetando ações, quer seja, para minimizar as ausências de docentes, ou para um olhar mais humano sobre quadro apresentado. Portanto, o gestor deve considerar as especificidades político-pedagógica da escola e as necessidades do sujeito. O diretor precisa estar:

> [...] comprometido com a construção de personalidades humano-históricas, e que seja a base da formação do cidadão; mas são as razões técnico-administrativas (adequação entre meios e fins) que nos convencem da necessidade do caráter dialógico-democrático (convivência entre sujeitos que se afirmam como tais) das relações que se dão no processo pedagógico, o qual determina e é determinado pela ação do diretor. (PARO, 2010 p.776)

A gestão escolar não deve ser pensada para um único ser, mas para o coletivo, as razões da administração precisam considerar as especificidades de cada Unidade Escolar em todas as suas dimensões: financeiras, culturais, estruturais e humanas. O gestor além ser um líder necessita ter objetivos claros à

serem alcançados.

O estudo realizado nos documentos internos e externos do colégio, na revisão de literaturas nacionais e internacionais, e na devolutiva do questionário derivou na estruturação de uma cartilha virtual retratando um cenário que favorece o absenteísmo docente. Essa investigação perpassou os males psíquico e físico dos docentes, provocados pelos agrupamentos de elementos complexos procedentes de uma política educacional arraigada em um modelo neoliberal.

O estudo estabelece relação entre o absenteísmo decorrente do adoecimento docente por motivos variados, ações estratégicas de gestores educacionais frente ao absenteísmo docente, e o absenteísmo e a relação com a precarização do trabalho docente. Como defende Dejours (1999), na relação estabelecida com o trabalho não existe neutralidade, ou é a ocasião de realizar-se ou é a ocasião de destruir-se.

O produto foi formulado atendendo os padrões de um texto imagético organizado em uma cartilha online, ferramenta Canva, de cunho informativo, o conteúdo foi disposto de acordo com as perspectivas derivadas da pesquisa. Os personagens da animação estão inseridos no ambiente escolar, desse modo simboliza situações reais experiência por docente e gestor, exprimindo ainda, as fragilidades de políticas públicas voltadas à saúde dos profissionais da educação.

O Produto Educacional é direcionado aos professores, gestores e demais segmentos da comunidade escolar do Colégio Estadual Rui Barbosa, e a todos os profissionais da educação representados pela composição. O material será apresentado e discutido em formações de professores e semana pedagógica realizada pelo colégio, bem como, terá amplamente divulgação em redes educativas online.

A produção desse material visa não apenas a exposição da realidade de adoecimento do professor, mas tem a pretensão de aflorar discussões, partindo do conceito de que, a saúde no trabalho não depende apenas do trabalhador. Na percepção de Dejours (1992), é vital reconhecer para que serve o trabalho, sua importância e de quem o realiza, uma vez que, nem sempre o mais frágil corre mais risco, mas, os mais comprometidos.

5.4.1 Produto educacional

O diretor é considerado um líder na conformação de estratégias para um novo modelo de gestão. As práticas pensadas para as condições do trabalho do professor, deverá ser apoiada nos princípios estabelecidos para qualidade de vida desse trabalhador, condições para que a escola cumpra seu papel de conceber dispositivos e/ou procedimentos que propicie condições adequadas para o desempenho de suas atribuições no processo de ensino-aprendizagem.

A elaboração dos Produtos Educacionais mobilizou a equipe gestora, pois ciente das necessidades, vislumbra nos produtos possibilidades de melhorias na administração escolar com a organização documental, e prevê a possibilidade de uma gestão mais humana. O docente, considerado como um profissional suscetível a males além de sua vontade, carece de um olhar mais humanizado.

Primeiro produto: formulário organizacional - *Google Forms*. Link do formulário: https://docs.google.com/forms/d/1oaqEYghASQEzeAkt3kiKSdgxfu8c0Ym4Dgo1wOWeqmI/edit

Este será um instrumento que contribuirá com a gestão escolar, estampando o cenário absenteísta no quadro profissional do Colégio Estadual Rui Barbosa, possibilitando medidas preventivas como: palestras; roda de conversa; medidas ergonômicas, assim como, possibilitará mediação junto aos órgãos educacionais do estado, objetivando intervenção diante das necessidades apresentadas. A ferramenta permitirá à equipe gestora o alcance às esferas administrativa e pedagógica, viabilizando ações mais humanas aos profissionais da educação, concebendo suas dores físicas e psíquicas.

Segundo produto: cartilha online informativa - O conteúdo foi organizado com base nos estudos documentais e devolutivas dos professores e gestores que fizeram parte da pesquisa. A cartilha será composta por imagens e caricaturas que simbolizam situações do cotidiano de gestores e professores, aflições que tem provocado o adoecimento do professor, interpretações firmadas no contexto educacional vivido pelos docentes da Educação Básica. Segundo Bévort e Belloni (2009), o texto imagético apresenta modos de significação, compreendido como um texto não verbal, indica que existe um trabalho de interpretação de imagens, fazendo-se necessário o entendimento das especificidades dentro do discurso.

5.4.2 Descrição da implementação do produto educacional

Os Produtos Educacionais elaborados favorecem a cultura organizacional do colégio e o clima escolar, com foco em estratégias exequíveis na gestão escolar, com a finalidade de minorar a problemática.

5.4.2.1 Produto Educacional 1- Formulário para inserção de atestados dos Professores - *Google* Formulário

O produto foi pensado durante o processo das investigações científicas em torno do objeto pesquisado, as ideias iniciais foram compartilhadas com gestores e setor administrativo do colégio.

Etapas de implementação:

1. Averiguação da necessidade - durante o processo de coletas de informações sobre os males contraídos pelos docentes do colégio entre os anos de 2018 e 2022, verificou-se que o acúmulo de atestados e licenças médicas em arquivos físicos, acarretava em: demanda grande de tempo para protocolo e arquivamento; falta de seriação; dificuldade de acesso por parte da equipe gestora das informações mensais, referente aos atestados e licenças, ausência de levantamento do quadro de doenças; inexistência de um trabalho voltado ao atendimento preventivo do absenteísmo docente; falta de clareza nos encaminhamentos das turmas na falta do professor titular; perigo de perda e extravio de documentos; deterioração de documentos pela ação do tempo; falta de um espaço físico específico para guarda dos atestados... (outros itens poderão ser inseridos de acordo com a continuidade da pesquisa.)
2. Ambiente de aplicação - O formulário online (*Google Forms*), atenderá as demandas do colégio nos aspectos organizacionais, assim como, servirá aos gestores como ferramenta administrativa pedagógica, informando mês a mês o quadro não apenas das ausências docentes, mas dos reais motivos que as motivaram, possibilitando o planejamento de ações que visem uma gestão participativa com o envolvimento, principalmente, dos docentes com maior número de reincidência nos afastamentos. Os atestados médicos e licenças serão arquivadas neste programa.

3. Responsável pelo gerenciamento do programa - secretário.

4. Quem terá acesso às informações - Os gestores terão permissão para analisar os dados contidos nos formulários, cumprindo com o disposto na lei nº 13.709 promulgada em 14 de agosto de 2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

5.4.2.2 Produto Educacional 2 - Cartilha informativa online intitulada - Possíveis Causas do Adoecimento Docente

1. Averiguação da necessidade - O produto foi pensado com suporte dos estudos documentais e do retorno dos questionários aplicados aos professores e gestores. O material produzido personifica a realidade detectada por uma pesquisa embasada em estudos no Brasil e América do Sul. Os textos imagéticos possibilitam tirar o véu de um sistema obscuro, que evidencia um modelo educacional voltado à produção, e resultados em larga escala. Os docentes, tanto da escola pesquisada, como das escolas fora do país, expuseram suas dores, manifestaram suas ansiedades, mas seus gritos são sufocados pela falta de políticas públicas que atendam seus males.

> El estúdio revela que el estrés en los docentes esta relacionando con las características del ambiente de trabajo, la presión bajo la cual están sometidos, la influencia del estilo personal de comportamiento (personalidad) y los tipos de estrategias defensivas utilizadas. (ESCALONA, 2019, p. 31)

A atividade docente está relacionada a condições difíceis que têm impacto direto na saúde desses profissionais, situação que tem despertado preocupação a nível nacional e internacional. É necessário mostrar esses problemas aos empregadores, assim como, aos próprios trabalhadores e instituições onde trabalham, para que sejam intensificadas as lutas a favor de políticas que protejam a saúde nos aspectos físicos e psíquicos.

O texto imagético, vem dar visibilidade a essas carências, pois reflete situações reais de angústias e inquietações na perspectiva de despertar um olhar mais humano, para educadores que muitas vezes sofrem calados pela falta de representatividade da classe. Os aspectos internos da escola também foram

contemplados, na elaboração do Produto Educacional, com vistas a melhorar a relação entre professores, gestores e alunos.

2. Ambiente de aplicação - O Produto Educacional é uma ferramenta online (Canva) o material será vastamente trabalhado na formação de professores, grupo de estudo realizado nas dependências do Colégio Estadual Rui Barbosa. As redes sociais serão utilizadas para divulgação da produção.

3. Responsáveis pelo gerenciamento da produção - A pesquisadora e seu orientador serão intendentes pelo material produzido, bem como, terão responsabilidades perante a divulgação do mesmo.

4. Quem terá acesso às informações - A produção será amplamente divulgada para que o acesso alcance ao maior número possível de pessoas envolvidas ou não com o meio educacional, afinal as maravilhas, e os infortúnios educacionais precisam ultrapassar os muros da escola.

Link do material produzido: https://heyzine.com/flip-book/c45b5da585.html

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste estudo oportunizou investigações sobre o absenteísmo docente no ambiente de trabalho e as possíveis condições que desencadeiam essas ausências na Educação Básica, considerando atestados e licenças médicas a partir de 3 dias de afastamento. Diante da complexidade do tema abordado na pesquisa, o texto que se segue não deve ser compreendido como definitivo, mas como instigação para futuras investigações. A pesquisa principiou das necessidades vivenciadas pela pesquisadora, que desempenha a função de direção-auxiliar do Colégio Estadual Rui Barbosa, Jacarezinho/PR, e enfrenta os desafios cotidianos resultantes da falta do professor.

O estudo foi subsidiado por pesquisas nacionais e internacionais, normatizações legais e pelos delineamentos de organização da gestão escolar no enfrentamento à problemática. A bibliografia utilizada possibilitou uma análise dialética entre o ambiente de trabalho e os possíveis agentes estressores, indutores do mal psíquico e físico que induz o professor a se ausentar da sala de aula. A metodologia foi a de pesquisa qualitativa.

Este estudo pretendeu trazer contribuições ao meio acadêmico, enriquecendo a literatura do programa de mestrado profissional em educação, e fornecendo à Educação Básica instrumentos - Produto Educacional - de compreensão e enfrentamento da problemática absenteísta. Embora existam pesquisas que confirmem os impactos da ausência do professor na organização escolar, a literatura sobre o problema do absenteísmo docente nas escolas brasileiras ainda é escassa, o que tornou a presente pesquisa ainda mais relevante.

A pergunta que procurou responder os objetivos estabelecidos foi: Quais as causas do absenteísmo docente, e, qual a efetivação das ações direcionadas ao encaminhamento e enfrentamento da questão pela gestão escolar?

O questionamento nos levou a compreender a ausência docente como um fenômeno recorrente no ambiente escolar, tanto nos resultados apresentados por pesquisadores nacionais, como de países da América do Sul que compuseram a pesquisa. As causas levantadas pelas pesquisas são inúmeras, envolvendo singularidades relacionadas ao ambiente escolar, particularidades da profissão, problemas de saúde do docente e de seus familiares, ainda, em decorrência das

Políticas Educacionais. No entanto, os pesquisadores apontam possíveis soluções por meio dos Produtos Educacionais, cada qual com a especificidade de sua região e comunidade.

O material coletado no portal Dia-a-Dia Educação plataforma GRHS, página - Consulta Escolas demonstrou a rotatividade de professores da Educação Básica no estado do Paraná e NRE de Jacarezinho entre os anos de 2018, 2019, 2020 e 2021. Ação que possibilitou a constatação um número elevado de contratações de professores em regime provisório, para substituição de professores efetivos da rede e um cenário favorável ao absenteísmo docente e suas implicações, como: turmas com defasagem de conteúdo, e dificuldade de organizar os tempos da escola.

Em relação ao ano de 2021, o número de professores contratados diminuiu, assim como, também diminuiu o número de professores do quadro próprio, retrato de uma política de governo que defende a redução de gastos dos cofres públicos, e a educação não está isenta dessa ótica neoliberal.

A reunião de dados e informações internas do colégio relativos ao absenteísmo do professor evidenciou as causas e apresentou o cenário profissional do Colégio Estadual Rui Barbosa. A realidade local precisou ser repensada, diante do elevado número de ausências docentes no ambiente de trabalho. Para essa reflexão, foram considerados elementos substanciais que desencadearam tal fenômeno, ou seja, tornou-se essencial o apontamento dos fatores causadores da situação para a projeção de encaminhamentos.

Assim, para a análise das licenças médicas, utilizou-se a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10) que é publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS). As licenças médicas dos docentes foram isoladas e quantificadas, fazendo um comparativo, pontuando as que mais foram apresentadas no período. Entre todos os atestados e licenças de saúde, as principais causas de afastamentos foram: adoecimento do próprio professor, 667 ocorrências; acompanhamento familiar, 38 ausências; e 167 sem especificação de Cid. No que diz respeito ao processo de substituição de professores, para assumir as aulas destes professores afastados, nota-se que o sistema é moroso, intensificando a ruptura no processo de ensino e aprendizagem.

Os documentos que garantem a autonomia em relação às propostas curriculares, práticas pedagógicas, e que normatizam o funcionamento e o trabalho a ser desenvolvido no ambiente escolar, não abordam conceitos, nem ações

voltadas ao enfrentamento do absenteísmo docente. Nem tão pouco estabelecem proposições voltadas à adaptação dos professores substitutos na continuidade do trabalho em sala de aula. Atendendo a essas necessidades, foi elaborado após análise documental, uma tabela contendo as fragilidades da instituição e apontando possíveis estratégias de intervenção.

Outra atitude desafiadora são as estratégias desenvolvidas pela equipe gestora para ocupar o tempo dos alunos em horários vagos; apesar de não estar contemplada no Projeto Político Pedagógico, ela acontece, como relatado pelo gestor, mas ações ainda precisam de um melhor direcionamento. No entanto, as turmas permanecem dentro das dependências do colégio com atividades desportivas; leituras na biblioteca; laboratório de informática ou em sala de aula com atividades diversificadas aplicadas pela equipe pedagógica. O objetivo dessas ações é cumprir a carga horária prevista no calendário escolar. Essa organização pedagógica mostra-se como solução imediata, e o gestor admite que poderia ter um outro formato, porém, alega não ter recursos humanos suficientes para o atendimento adequado.

O questionário aplicado aos agentes da educação, outro movimento realizado pela pesquisa, revelou uma classe comprometida com a equipe gestora, mas descontente com o atual cenário das políticas educacionais para Educação Básica, sendo essa apontada como uma das causas do adoecimento dos professores. Essa é uma realidade não apenas do estado do Paraná, pois, conforme apresentado nas análises das revisões de literaturas, o cenário de adoecimento físico e psíquico ultrapassam os limites nacionais.

Ficou evidente que, diante das condições precárias do trabalho docente, os surgimentos de doenças são mais frequentes, e a realização profissional se distancia do horizonte de expectativas dos trabalhadores da educação. Outros sinais da sobrecarga de trabalho docente são as doenças osteomusculares e, como consequência, o afastamento para o tratamento, fator que afeta também a vida dos estudantes que ficam períodos sem aula, ou, a cada tempo, precisam se adaptar a outras metodologias de ensino de professores substitutos durante o período letivo.

Os participantes demonstraram compreensão a respeito das violações de direitos fundamentais da escola, assegurados na Constituição brasileira e que são omitidos pelo próprio Estado, que deveria ser o defensor do amplo cumprimento das Leis. Estão atendendo turmas com número excessivo de alunos, o que incide

na qualidade do trabalho docente, e interfere nos resultados de aprendizagem esperados e atingidos. O elevado número de alunos por turma exige do professor uma entonação mais alta da voz e o uso excessivo e inadequado da voz, pode gerar *estresse* precoce nas cordas vocais, provocando lesões. Muitos são os afastamentos e readaptações definitivas relacionadas a essa questão. Ainda sobre o adoecimento docente, os participantes evidenciaram a indisciplina como uma das causas da baixa qualidade da educação, do sofrimento e adoecimento docente, e segundo retorno dos professores essa realidade se agravou após a pandemia do Covid-19.

Os professores trazem para discussão um aspecto interessante da chamada violência estrutural, que inicia bem antes da sala de aula, relativo à construção das escolas. A estrutura física da escola deve seguir normas de ergonomia e da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, garantindo a acessibilidade e condições adequadas de uso. No relato, os participantes indicam problemas com a ventilação das salas como um dos motivos causadores do adoecimento respiratório.

Ficou claro que a insatisfação profissional é um dos gatilhos para o surgimento dos primeiros sinais e sintomas do adoecimento, e resultam em atitudes negativas, como falta no trabalho repetidas vezes, isolamento, mau-humor sem motivos aparentes, irritação incessante, dificuldades de manter a concentração, lapsos de memória, ansiedade, pessimismo, depressão e baixa autoestima.

O agrupamento das informações aqui declaradas, levantadas pelo estudo, resultou em dois Produtos Educacionais: o primeiro contribuirá para a organização e o armazenamento de atestados e licenças médicas - formulário *online* -, facilitando o acesso aos dados sobre a saúde do decente, e o segundo produto personificou o trabalhador e suas dores em uma cartilha online que compilou estudos nacionais e internacionais, de países da América do Sul.

Para finalizar a discussão sobre o absenteísmo docente é importante que seja ressaltado que, para minimizar esse cenário, há necessidade de um trabalho em conjunto e consciente por parte dos governantes e comunidade escolar para ampliar a percepção sobre o papel da escola e do professor no processo de ensino-aprendizagem dos estudantes que frequentam a escola pública, que são, em sua maioria, filhos da classe trabalhadora, objetivando uma educação que proporcione a emancipação humana do sujeito.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Almerindo Janela. Estado, políticas e gestão da educação: resistência ativa para uma agenda democrática com justiça social. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico Científico Editado pela Anpae**, [S.L.], v. 36, n. 2, p. 403-428, 4 ago. 2020. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - RBPAE. http://dx.doi.org/10.21573/vol36n22020.103519. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/103519. Acesso em: 08 out. 2022.

AFONSO, Almerindo Janela. O diretor enquanto gestor e as diferentes pressões e dilemas da prestação de contas na escola pública. **Roteiro**, [S.L.], v. 43, p. 327-344, 6 dez. 2018. Universidade do Oeste de Santa Catarina. http://dx.doi.org/10.18593/r.v43iesp.17538.

ALMEIDA, A.; SUCUPIRA, Newton; SALGADO, Clóvis; BARRETO FILHO, José; SILVA, Maurício Rocha e; TRIGUEIRO, Durmeval; LIMA, Alceu Amoroso; TEIXEIRA, Anísio; CHAGAS, Valnir; MACIEL, Rubens. Parecer CFE nº 977/65, aprovado em 3 dez. 1965. **Revista Brasileira de Educação**, [S.L.]Rio de Janeiro, RJ, n. 30, p. 162-173, dez. 2005. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782005000300014.

ANDRADE, Fabrício Mota de. **O absenteísmo docente na Escola Caic Senador Carlos Jereissati Maranguape/Ce**. 2021. 162 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Programa de Pós- Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública, Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, Juiz de Fora, 2021. Cap. 4. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net. Acesso em: 12 nov. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a negação e a afirmação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. 280 p. Disponível em: https://www.academia.edu/36738440/Ricardo_Antunes_Os_sentidos_do_trabalho_Ensaio_sobre_a_afirmado_trabalho_2ed. Acesso em: 19 jul. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços da era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Ricardo Antunes apresenta capitalismo pandêmico **#ArmasDaCrítica.** mar. 2022. TV Boitempo. www.youtube.com. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Axs4wPrjbU

ANTUNES, Ricardo. Capítulo II. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: ANTUNES, Ricardo. **La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo**. Buenos Aires: Clacso, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2000. p. 35-48. Disponível em: http://biblioteca.clacso.edu.ar. Acesso em: 02 jul. 2022.

APP-SINDICATO-Londrina. Relatório. Pesquisa: Atividades Escolares Durante a Pandemia e
Condições de Trabalho Docente no Paraná. Divulgada em 10/07/2020 em: https://www.applondrina.com/wp-content/uploads/2020/07/2%C2%BARELAT%C3%93RIO-PARCIAL-Pesquisa-Atividades-escolares-durante-a-pandemia-Dadosadoecimento. Acesso em 23/10/2022.

ARAOZ, Edwin Gustavo Estrada; RAMOS, Néstor Antonio Gallegos. Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. **Educação Formação**, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 1-16, 4 jan. 2021. Educação e Formação. http://dx.doi.org/
10.25053/redufor. v6i1.3854. Disponível em:
https://revistas.uece.br/index.php/redufor/index. Acesso em: 06 abr. 2022.

BALMANT, Ocimara. Entrevista com Vitor Paro, professor da Faculdade de Educação da USP. **Nova Escola**: gestão, 01 fev. 2012. Disponível em: https://gestaoescolar.org.br/conteudo/387Acesso em: 20 set. 2022.

BALTAR, Ronaldo. O que é sistema Meta4 e o que está em disputa. 2017. **Sindiprol Aduel- Andes-sn.** Disponível em: https://sindiproladuel.org.br/. Acesso em: 13 de maio de 2022.

BÉVORT, Evelyne; BELLONI, Maria Luiza. Mídia-educação: conceitos, história e perspectivas. Educação & Sociedade: **Revista de Ciência da Educação**, [*s. l*], v. 109, n. 30, dez. 2009. Disponível em:
https://www.scielo.br/j/es/a/5pBFdjL4mWHnSM5jXySt9VF/?lang=pt#. Acesso em: 16 jun. 2022.

BONOTO, Vanimarlem. **O Absenteísmo Docente na Rede Municipal De Juiz De Fora**: o absenteísmo docente na rede municipal de Juiz de Fora. 2015. 104 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Universidade Federal de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, Juiz de Fora, 2015. Cap. 3. Disponível em: https://repositorio.ufjf.br. Acesso em: 04 nov. 2021.

BRASÍLIA. Portaria nº 80, de 16 de novembro de 1998. **Dispõe sobre o reconhecimento dos Mestrados Profissionais e dá outras providências:** Ministério da Educação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. DF, 16 nov. 1998. Disponível em Portaria-Capes-80-1998-12-16.pdf - ABMES. Acesso em: 18 jul. 2022.

BRASIL. LDB – **Leis de Diretrizes e Bases.** Lei nº 9.394. 1996. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/

BRASIL. Ementa nº 605, de 14 de janeiro de 1949. Dispõe sobre o Repouso Semanal Remunerado e o Pagamento de Salário nos dias Feriados Civis e Religiosos. **Lei Nº 605 de 05 de janeiro de 1949**: Presidência da República Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm. Acesso em: 06 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Conselho Nacional de Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, Disponível em: https://conselho.saude.gov.br/. Acesso em: 23 abr. 2022.

BRASIL. **Constituição** (**1988**). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, **1988**.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil**: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

CHÁVEZ, Rodrigo Cornejo. Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 409-426, agosto. 2009. Disponível em: https://www.cedes.unicamp.br/. Acesso em: 06 abr. 2022.

COROCHER, Maisa da Silva. **Programa de Acompanhamento Psicossocial dos Servidores da Educação (PAPSE) da SEDUC/AM**: os desafios acerca do absenteísmo docente. 2017. 115 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Educação, Faculdade de Educação/Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Cap. 3. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net. Acesso em: 20 ago. 2021.

COSTA, Raquel Amélia. **Absenteísmo por Doenças em Docentes do Ensino Fundamental**. 2017. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Programa de Mestrado Profissional em Gestão de Organização de Saúde, Universidade de São Paulo Faculdade Medicina de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2017. Cap. 3. Disponível em: https://www.teses.usp.br. Acesso em: 3 nov. 2021.

CURY, Augusto. Entenda como capacitar sua equipe gestora escolar. **Escola da Inteligência Educação Socioemocional**, Ribeirão Preto, v. 5, n. 5, p. 5-5, 08 nov. 2021. Disponível em: https://escoladainteligencia.com.br/blog/equipe-gestora-escolar. Acesso em: 07 out. 2022.

CURITIBA. Resolução nº 3.058/2021 GS/SEED, de 14 de julho de 2021. **Estabelece Os Procedimentos Para A Distribuição de Aulas/Funções Ao Professor Substituto nos Casos de Licença Para Tratamento de Saúde do Titular.** Secretaria da Educação e do Esporte -Seed.

CURITIBA, Seed. Orientação Conjunta nº 009/2021, de 2021. Dispõe sobre a organização e implementação do Plano de Reposição de Aulas. Curitiba, PR, 06 out. 2021. Disponível em:www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos. Acesso em: 04 jul. 2022.

DALAGO, Irazilda Bisson. **Programa de Atenção à Saúde e ao Trabalho do Professor Municipal de Paranaguá**: um estudo de caso. 2019. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Mestrado Profissional em Rede Nacional para o Ensino das Ciências Ambientais. Universidade Federal do Paraná, Matinhos, 2019. Cap. 4. Disponível em: https://acervodigital.ufpr.br. Acesso em: 22 out.

2021.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez- Oboré, 1992. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira.

DEMO, Pedro. **Pesquisa:** princípio científico e educativo. 12. Ed. São Paulo: Cortez, 2006.

DONOSO-DÍAZ, Sebastián; BENAVIDES-MORENO, Nibaldo. Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. **Revista Brasileira de Educação**, [S.L.], v. 23, p. 1-28, 5 mar. 2018. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org /10.1590/1413-24782018230013. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230013. Acesso em: 06 abr. 2022.

ESCALONA, Evelin. La Docencia En Escuelas Primarias: una tarea compleja y de múltiples condiciones peligrosas. **Comunidad y Salud**, [*s. l*], v. 7, n. 1, p. 29-37, jun. 2019. Disponível em: scielo.org/scielo. Acesso em: 07 abr. 2022.

FERREIRA, Roberta Carolina; GRIEP, Rosane Härter; FONSECA, Maria de Jesus Mendes da; ROTENBERG, Lúcia. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, [S.L.], v. 46, n. 2, p. 259-268, abr. 2012. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s0034-89102012005000018.

FIALHO, Nadia Hage; HETKOWSKI, Tânia Maria. Mestrados Profissionais em Educação: novas perspectivas da pós-graduação no cenário brasileiro. **Educar em Revista,** Curitiba, Brasil, n. 63, p. 19-34, jan. /mar. 2017.

FIOTEC. **Você sabe o que são os Caps e como eles funcionam**. 2018. Disponível em:https://www.fiotec.fiocruz.br-voce-sabe-o-que-sao-os-caps-e-como-eles-funcionam Acesso em: 22 mar. 2022.

FREITAS, Rony. Produtos Educacionais na área de Ensino da Capes: o que há além da forma? **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, [S.L.], v. 5, n. 2, p. 5-20, 24 set. 2021. IFES – Instituto Federal do Espírito Santo. http://dx.doi.org/10.36524/profept.v5i2.1229.

GALDINO, Ielva, Bentes. **Absenteísmo Docente Decorrentes de Enfermidades na Rede Pública do Estado do Amazonas**: um Estudo de Caso em Três Escolas do Município de Manaus/AM. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net/

GATTI, Bernadete Angelina. Introdução. In GATTI, Bernadete Angelina. **A construção da pesquisa em Educação no Brasil**. 3 a ed. Brasília: Líber Livro Editora, 2010, p. 9-86.

GATTI, Bernadete Angelina. **A pesquisa em mestrados profissionais**. Fórum de Mestrado Profissionais em Educação, 1, 2014. Anais…Salvador: Uneb, 2014.

GESQUI, Luiz Carlos. **Organização da escola, absenteísmo docente, discente e rendimento escolar**. 2008. 160 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Educação, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2008. Cap. 3. Disponível em: https://tede2.pucsp.br/handle/handle/10643. Acesso em: 24 jul. 2021.

GESQUI, Luiz Carlos. Absenteísmo Docente na Escola Pública Paulista: abusos do amparo legal. **Comunicações**, Piracicaba, v. 21, n. 2, p. 33-40, 2014. Disponível em: http://www.bibliotekevirtual.org/i. Acesso em: 19 jul. 2022.

GOUVÊA, Guaracira. Imagem e formação de professores. In: III Seminário interno de Educação e Imagem, 7. 2006, Rio de Janeiro. Ensaio. Rio de Janeiro: **Teias,** 2006. p. 13-14. Disponível em:http://www.e-publicacoes.uerj.br. Acesso em: 18 jul. 2022.

GUIMARAES, L.M.S; SOUZA, M.N. Intensificação do trabalho docente em tempos de corona vírus: uma análise do programa de educação a distância da rede estadual de ensino do Paraná. Boletim IPPUR/UFRJ nº 20 – 14 de maio de 2020. Disponível em: <https://ippur.ufrj.br/index.php/pt-br/noticias/outros-eventos/744-intensificacao-do-trabalhodocente-em-tempos-de-coronavirus-uma-analise-do-programa-de-educacao-a-distancia-darede- estadual-de-ensino-do-parana>, Acessado: 23/10/2022

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estudo de caso**: uma estratégia de pesquisa. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Ronald Jefferson *et al*. Absenteísmo por motivos odontológicos e médicos nos serviços público e privado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 30, n. 111, p. 9-15, mar. 2006. Disponível em: www.scielo.br/j/rbso/a/rT3MKsQJfCYBBQTcNQFXT. Acesso em: 09 maio 2022.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007. 616 p.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. SAÚDE MENTAL E TRABALHO NO BRASIL: a questão da atenção no sistema único de saúde. **Trabalho (Em) Cena**, [*s. l*], v. 1, n. 2, p. 49-59, dez. 2016. Disponível em: Saúde Mental e Trabalho no Brasil - UFThttps://sistemas.uft.edu.br
Acesso em: 19 jul. 2022.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Saúde Mental no Trabalho e os atuais modelos de Gestão. In: I Encontro de Desenvolvimento dos Servidores da UFPEL, 2014,

Rio Grande do Sul. **Psicodinâmica do trabalho.** Porto Alegre: Ufpel, 2014. p. 1-46. Disponível em: https://wp.ufpel.edu.br Acesso em: 19 jul. 2022.

MORAN, José Manuel; MASETTO, Marcos; BEHRENS, Marilda Aparecida. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**.10ª ed. Campinas-SP: Papirus, 2006.

NASCIMENTO, Sueli Gomes do. **Absenteísmo na profissão docente: possíveis repercussões no desenvolvimento dos estudantes e as interferências no contexto da escola**. 2021. 107 f. Dissertação (educação) - Curso de Mestrado, Logos University International Departamento Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado Internacional em Educação, Miami- Flórida, 2021. Cap. 6. Disponível em: https://www.google.com/search?q Acesso em: 11 jul. 2022.

NOMINATO, Jean Carlos Sales. **Reflexões sobre o trabalho e o sofrimento mental de professoras e professores da rede estadual de Educação Básica do Estado do Paraná antes e durante a Pandemia da COVID-19**. 2022. 70 f. Monografia (Especialização) - Curso de Educação, Universidade Federal do Paraná - Setor Litoral, Matinhos, 2020. Disponível em: https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/78907. Acesso em: 23 out. 2022.

OLIVEIRA, Marise de Souza. **Absenteísmo Docente no Sistema de Educação do Estado do Rio de Janeiro.** 2015. 123 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Educação, Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação Programa de Pós- Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública, Juiz de Fora, 2015. Cap. 3. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net/.Acesso em: 5 mar. 2021.

OZOLIO, Leandro Fernando Andrade. **Adoecimento Funcional Docente na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte**: estudo de caso da Regional Pampulha. 2015. 214 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Educação, Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública, Juiz de Fora, 2015. Cap. 3. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net. Acesso em: 28 out. 2021.

PARANÁ, **Diretrizes para o uso de tecnologias educacionais**. 2010. Secretaria de Estado da Educação. Superintendência da Educação. Diretoria de Tecnologias Educacionais. Curitiba, PR Disponível em: www.diaadia.pr.gov.br/multimeios. Acesso em: 25 mar. 2022.

PARANÁ. Lei Complementar nº 242, de 17 de dezembro de 2021. **Lei Complementar Nº 242**. Curitiba, Casa Civil, PR.

PARANÁ. Decreto nº 8887, de 29 de novembro de 2010. **Sistema de Assistência à Saúde.** Diário oficial, n. 8352. Disponível em: https://www.legislacao.pr.gov.br. Acesso em: 13 mar. 2022.

PARANÁ. Deliberação nº 02/2018, de 2018. Normas para a Organização Escolar, o Projeto Político-pedagógico, o Regimento Escolar e o Período Letivo das instituições de educação básica que integram o Sistema Estadual de Ensino do Paraná. Curitiba, PR, 12 set. 2018. Disponível em: /www.cee.pr.gov.br/sites/cee/arquivos Acesso em: 04 jul. 2022.

PARANÁ, Governo do Estado do (org.). **Estado inicia análise da integração da folha de pagamento das universidades estaduais ao Sistema Meta4**. 2021. Agência Estadual de Notícias. Disponível em: https://www.aen.pr.gov.br/. Acesso em: 13 maio 2022.

PARANÁ. Lei nº 6.174, de 16 de novembro de 1970: Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado do Paraná. Curitiba, PR. Palácio Do Governo Em Curitiba, em 17 nov. De 2000. Disponível em: https://uenp.edu.br/doc-prorh/prorh-legislacao/101-estatuto-funcionarios-publicos-do-estado-do-parana/file Acesso em: 06 mar. 2022.

PARANÁ, Perícia Médica, Secretaria da Administração e da Previdência - Agendamentos. Disponível em: https://www.administracao.pr.gov.br/SAS/Pagina/Pericia-medica-Agendamentos. Acesso em: 06 mar. 2022.

PARANÁ. Secretaria da Educação e do Esporte. Página/Frequência. Disponível em: Frequência | Secretaria da Educação e do Esporte. Acesso em: 06 mar. 2022.

PARANÁ. Instrução Normativa nº 01, de 2020. DLE/DPGE/SEED. **Estabelece Critérios Para a Elaboração do Calendário Escolar para o ano Letivo de 2021 no Sistema Estadual de Ensino do Paraná.** Curitiba, PR, 19 out. 2020. Disponível em: https://www.educacao.pr.gov.br/Pagina/Instrucoes. Acesso em: 19 jul. 2022.

PARANÁ (Estado). Lei nº 16176, de 14 de julho de 2009. Casa Civil -Sistema Estadual de Legislação. **Autoriza o Poder Executivo a Prorrogar, Por Mais 60 dias, a Licença à Gestante de que trata o Artigo 7º, Inciso xviii, da Constituição Federal e Artigo 34, Inciso Xi, da Constituição do Estado do Paraná.** Curitiba, PR, 14 jul. 2009. Disponível em: https://www.educacao.pr.gov.br/Legislacao. Acesso em: 19 jul. 2022.

PARANÁ. Resolução nº 1.393 - GS/SEED de 2021. **Estabelece Os Procedimentos Complementares Referentes À Atuação, Atribuições e Competências do Diretor e do Diretor Auxiliar das Instituições de Ensino da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná.** Curitiba, PR, 22 jun. 2021

PARANÁ. Instrução nº 22, de 2017. SUED/SEED. **Estabelece As Normas e Prazos Para Preenchimento do Livro Registro de Classe Online e Livro Registro de Classe das Instituições de Ensino da Rede Pública Estadual de Ensino**. Curitiba, PR, 30 nov. 2017. Disponível em: https://www.educacao.pr.gov.br/Orientacoes. Acesso em: 19 jul. 2022.

PARO, Vitor Henrique. **Escritos sobre educação**. São Paulo: Xamã, 2001. 144 p.

PARO, Vitor Henrique. **O professor como trabalhador**: implicações para a política educacional e para a gestão escolar. In: ALMEIDA, Luana Costa; PINO, Ivany Rodrigues; PINTO, José Marcelino de Rezende; GOUVEIA, Andréa Barbosa. (Org.) IV Seminário de Educação Brasileira: PNE em Foco: políticas de responsabilização, regime de colaboração e sistema Nacional de Educação. Campinas-SP: Cedes, 2013, v. 1[livro eletrônico]. p. 957-971. https://www.vitorparo.com.br/

PARO, Vitor Henrique. **Gestão Democrática na Escola Pública.** São Paulo: Ática, 2002.

PARO, Vitor Henrique. Implicações do caráter político da educação para a administração da escola pública. In: 25ª Reunião anual de Anped, 2, 2002, São Paulo. **Educação e Pesquisa.** Caxambu, 2002. v. 28, p. 11-23. Disponível em: https://www.redalyc.org. Acesso em: 12 jun. 2022.

PARO, Vitor Henrique. **Gestão Escolar Democrática**. 2013. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=-TG1rfDVq_A. Acesso em: 02 jul. 2022.

PARO, Vitor Henrique. O professor como trabalhador: implicações para política educacional e para gestão escolar. In: PARO, Vitor Henrique. **Sistema Nacional de Educação:** diferentes nuances. 2019. Cap. 2. Disponível em: https://www.vitorparo.com.br/wp-content/uploads/2019/10/capitulo-2-o-professor-como-trabalhador.pdf. Acesso em: 23 jun. 2022

PARO, Vitor Henrique. Parem de preparar para o trabalho!!! Reflexões acerca dos efeitos do neoliberalismo sobre a gestão e o papel da escola básica. In: FERRETTI, Celso João; SILVA JÚNIOR, João dos Reis; OLIVEIRA, Maria Rita N. (Org.). **Trabalho, formação e currículo**: para onde vai a escola? São Paulo: Xamã, 1999. p. 101-120.

PARO, Vitor Henrique. A educação, a política e a administração: reflexões sobre a prática do diretor de escola. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 763-778, out. 2010. Disponível em: reflexões sobre a prática do diretor de escola - SciELOhttps://www.scielo.br. Acesso em: 18 jul. 2022.

PLANALTO, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lgpd)**. Secretaria-Geral Subchefia para assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil. Acesso em: 18 jun. 2022.

RICCI, Silvina. ¿Por qué los docentes faltan a su trabajo? Análisis y consecuencias del ausentismo laboral debido a patologías mentales, facultad de psicología: departamento de posgrado unt y servicio de salud ocupacional provincial (sesop). In: XIII Jornadas de Investigación y segundo encuentro de investigadores en psicología del Mercosur, 39, 2006, Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. **XIII Jornadas.** Argentina: Acta

Académica, 2006. p. 129-131. Disponível em: https://www.aacademica.org/000-039/254. Acesso em: 30 mar. 2022.

SÁ, Lucélia, Cristina Brantes Mariz. **A Gestão Estratégica frente ao Absenteísmo Docente:** A Realidade de duas Escolas de Janaúba (MG) 2014. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Juiz de Fora Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação em Educação Pública. Disponível em: http://mestrado.caedufjf.net/

SAVEGNAGO, Cristiano Lanza *et al*. **Produtos de um mestrado profissional na área da educação:** um estado do conhecimento. Regae Revista de Gestão e Avaliação Educacional, Santa Maria, v. 9, n. 18, p. 1-14. 2020. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/4718/471864018009/html/. Acesso em: 12 jun. 2020.

SAVIANI, Dermeval. **A Escola Pública na perspectiva da PHC diante da devastação Ultraliberal**. 14 out. 2020. HISTRAEB- História, Trabalho e Educação no Brasil. Disponível em: www.youtube.com/watch?v=kipiiMmEIo4. Acesso em: 23 maio 2022.

SILVA, Jackeliny Dias da. **Saúde mental na escola:** uma análise da relação entre cultura e relação organizacional e estresse. 2020. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Educação, Universidade Federal de Goiás Unidade Acadêmica Especial de Gestão e Negócios Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional, Catalão, 2020. Cap. 3. Disponível em: http://repositorio.bc.ufg.br. Acesso em: 3 out. 2021.

SINDICATO, App (ed.). **Decreto consolida nova gratificação como instrumento de controle e coação**. 2021. APP Sindicato. Disponível em: https://appsindicato.org.br/. Acesso em: 29 mar. 2022.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**, [*s. l*], v. 1, n. 1, p. 102-106, ago. 2010. Disponível em: www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34 Acesso em: 18 jul. 2022.

SOUZA, Kátia Reis de; BRITO, Jussara Cruz de. Sindicalismo, condições de trabalho e saúde: a perspectiva dos profissionais da educação do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 379-388, 2 fev. 2012. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63020718012. Acesso em: 01 de maio. 2022.

TABLEAU, 2022. Blog. https://www.tableau.com/pt-br/why-tableau/what-is-tableau. Acesso em: 04 de julho de 2022.

XAVIER, Adão Aparecido. **Violência Estrutural e Adoecimento Docente**. 2015. 165 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado, Programa de Mestrado

Profissional da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. Cap. 6. Disponível em: https://acervodigital.ufpr.br. Acesso em: 24 out. 2021.

ZAIDAN, S., FERREIRA, M. C. C., & KAWASAKI, T. F. (2018). A pesquisa da própria prática no mestrado profissional. **Plurais Revista**, *3*(1), 88-103.

ZAIDAN, Samira; REIS, Diogo Alves Faria; KAWASAKI, Teresinha Fumi. Produto educacional: desafio do mestrado profissional em educação. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, [S.L.], v. 16, n. 35, p. 1-12, 24 jun. 2020. CAPES. http://dx.doi.org/10.21713/rbpg.v16i35.1707.

APÊNDICES

INSTRUMENTOS DE COLETA DE INFORMAÇÕES

INSTRUMENTO DE COLETA DE INFORMAÇÕES JUNTO A PROFESSORES

CARA PROFESSORA/CARO PROFESSOR!
Solicitamos sua colaboração com a pesquisa “GESTÃO ESCOLAR E O ABSENTEÍSMO DOCENTE: DESAFIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ESTADO DO PARANÁ”, que desenvolvemos no Programa de Pós-graduação em Educação (PPEd) da Universidade Estadual do Norte do Paraná. Absenteísmo docente diz respeito à ausência do professor no trabalho, superior a três dias mediante atestado. Afirmamos que os dados produzidos por este questionário são sigilosos. Informamos que cada questão permite que você assinale mais de uma resposta.

1. Há quanto tempo você atua na educação pública?
( ) Até 5 anos
( ) De 5 a 10 anos
( ) De 10 a 15 anos
( ) De 15 a 20 anos
( ) De 20 a 25 anos
( ) Acima de 25 anos

3. Há quantos anos atua no Colégio Estadual Rui Barbosa?
( ) Até 5 anos
( ) De 5 a 10 anos
( ) De 10 a 15 anos
( ) De 15 a 20 anos
( ) De 20 a 25 anos
( ) Acima de 25 anos

4. Em seu colégio, como é realizada a frequência do funcionário?
( ) Ponto digital
( ) Ponto manuscrito

5. Segundo sua experiência profissional, quais as causas do absenteísmo docente?
( ) Estresse relacionado à grande demanda da jornada de trabalho.
( ) Estresse pela grande demanda de tarefas relacionadas à vida particular.
( ) Problemas de saúde produzidos/associados ao trabalho como educador.
( ) Desmotivação pela carreira de professor.
( ) Problemas relacionados ao trabalho em equipe.
( ) Precarização do plano de carreira.
( ) Despreparo teórico e metodológico do professor.
( ) Outros, aponte: ___

6. De que forma o absenteísmo dos professores interfere no processo ensino-aprendizagem.
( ) Impossibilidade de reposição dos conteúdos;
( ) Ausência de política de provimento de professor substituto imediato.
( ) Burocracia no provimento de professor substituto.
( ) A escola não tem um plano de atendimento dos alunos na ausência do professor.
( ) Porque os conteúdos são repostos de forma fragmentada.
( ) outros, aponte:____

7. Na instituição em que trabalha, como acontece a reposição nos casos de absenteísmo do professor?
( ) Acontece por meio de aulas no contraturno.

( ) Acontece concomitante aos conteúdos diários.
( ) Acontece por intermédio de atividades para casa.
( ) Acontece em grupos de estudos extracurriculares.
( ) Outros, aponte:___

8. O absenteísmo docente pode estar relacionado a fatores internos em sua escola. Assinale o (os) possíveis motivos:
( ) Salas de aulas com pouca ou nenhuma iluminação.
( ) Problemas com ventilação, espaço inadequado.
( ) Equipamentos e materiais inapropriados ou inexistentes.
( ) Problemas psicológicos decorrentes de uma gestão ineficiente.
( ) Práticas pedagógicas inadequadas da gestão escolar sem justificativa legal.
( ) Outros, aponte:___

9. O absenteísmo docente pode estar associado ao órgão mantenedor (Secretaria Estadual de Educação). Indique a (as) prováveis razões:
( ) Ausência de política de prevenção.
( ) Ausência de política de formação continuada que prepare o professor para os desafios teórico-práticos da profissão.
( ) Falta de humanização nas condições de trabalho.
( ) Política inadequada de desenvolvimento e crescimento profissional.
( ) Ausência de acompanhamento sistemático do absenteísmo docente.
( ) Ausência de avaliação dos impactos do absenteísmo na aprendizagem.
( ) Outros, aponte:___

10. Quais estratégias de combate ao absenteísmo docente são organizadas pela instituição educacional em que trabalhas?
( ) Existe bom clima organizacional.
( ) Existe comunicação eficiente por parte da equipe gestora.
( ) Existe ações voltadas à participação coletiva.
( ) Existe respeito no cumprimento dos direitos dos professores.
( ) Outros, aponte:___

INSTRUMENTO DE COLETA DE INFORMAÇÕES JUNTO A GESTORES

CARA GESTORA/CARO GESTOR!

Solicitamos sua colaboração com a pesquisa “GESTÃO ESCOLAR E O ABSENTEÍSMO DOCENTE: DESAFIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO ESTADO DO PARANÁ”**,** que desenvolvemos no Programa de Pós-graduação em Educação (PPEd) da Universidade Estadual do Norte do Paraná. Absenteísmo docente diz respeito à ausência do professor no trabalho, superior a três dias mediante atestado. Afirmamos que os dados produzidos por este questionário são sigilosos. Informamos que cada questão permite que você assinale mais de uma resposta.

1. Há quanto tempo você atua na educação?
( ) Até 5 anos
( ) De 5 a 10 anos
( ) De 10 a 15 anos
( ) De 15 a 20 anos
( ) De 20 a 25 anos
( ) Acima de 25 anos

11. Há quanto tempo está na gestão escolar?
( ) Até 5 anos
( ) De 5 a 10 anos
( ) De 10 a 15 anos
( ) De 15 a 20 anos
( ) De 20 a 25 anos
( ) Acima de 25 anos

12. A sua experiência profissional na educação e na condução da gestão escolar aponta para quais causas do absenteísmo docente?
( ) Estresse relacionado à grande demanda da jornada de trabalho.
( ) Problemas de saúde associados ao trabalho como educador.
( ) Ausência de política de formação continuada que prepare o professor para os desafios teórico-práticos da profissão.
( ) Insatisfação quanto à política salarial.
( ) Problemas relacionados ao trabalho em equipe.
( ) Despreparo teórico e metodológico do professor.
( ) Outros, aponte:__

13. A substituição de professores, afastados de suas funções por motivo de saúde, mediante licença médica é um direito do trabalhador. Em sua escola qual é o tempo aproximado para essa substituição:
( ) Tenha ultrapassado 10 dias

( ) Tenha ultrapassado 15 dias
( ) Tenha ultrapassado 20 dias
( ) Este prazo para contratação é sempre cumprido
( ) outros, aponte:__

14. O absenteísmo docente influencia o desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem quando:
( ) O professor não avisa com antecedência a ausência ao trabalho.
( ) Quando existe lentidão no processo de distribuição de aula ao professor substituto.
( ) Quando o professor não prevê as recuperações dos conteúdos perdidos.
(). Quando não existem encaminhamentos pré-estabelecidos nos documentos orientadores da escola, como: Projeto Político Pedagógico, Regimento Escolar.
Outros, aponte:____

15. Como a equipe gestora do colégio organiza as atividades com as turmas que não tem aula por motivo de faltas do professor?
( ) Encaminha a turma ao pátio sem professor de apoio.
( ) Desenvolvem atividades em sala de aula com atendimento da equipe pedagógica.
( ) Encaminha os alunos à biblioteca.
( ) Organiza espaço com atividades recreativas.
( ) Os alunos ficam à espera do próximo horário de aula sem direcionamento pedagógico.
( ) Outros, aponte:__

16. Quais são os elementos resultantes do absenteísmo docente no colégio?
( ) Baixo rendimento nas avaliações internas.
( ) Baixo rendimento nas avaliações externas.
( ) Elevado número de evasão discente.
( ) Desmotivação da equipe pedagógica.
( ) Falta de confiabilidade na capacidade de organização da equipe gestora.
( ) Outros, aponte:__

17. Quais são as ações desenvolvidas pela gestão escolar mediante ao absenteísmo docente no colégio:
( ) Formação continuada ofertada pela secretaria de educação do Estado do Paraná.
( ) Orientação ao docente pela equipe gestora sobre direitos e deveres da classe.
( ) Apenas encaminhamento dos atestados e falta ao sistema RMF.
( ) Encaminhamento ao núcleo regional de educação setor GRHS em caso de faltas abusivas.
( ) Outros, aponte:__

18. As ações direcionadas ao enfrentamento do absenteísmo docente estão contempladas:

( ) No Projeto Político pedagógico, de forma específica e exequíveis.
( ) No Projeto Político pedagógico, de forma vaga e com pouca divulgação.
( ) No Regimento Escolar, já pré-definido pela SEED.
( ) Apenas no Regimento Interno do colégio.
( ) Este assunto não é abordado no projeto Político pedagógico.
( ) Outro, aponte:___