



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

ADRIANA FARIAS PEREIRA

**ABSENTEÍSMO DOCENTE:  
Fatores Associados e Política de  
Responsabilização Escolar do Rio de Janeiro**

Rio de Janeiro/RJ

Setembro/2016

**ADRIANA FARIAS PEREIRA**

**ABSENTEÍSMO DOCENTE:  
Fatores Associados e Política de  
Responsabilização Escolar do Rio de Janeiro**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Licenciatura em Pedagogia.

Prof.<sup>a</sup> Orient.<sup>a</sup> Mariane Campelo Koslinski (UFRJ)

Rio de Janeiro/RJ

Setembro/2016

ADRIANA FARIAS PEREIRA

**ABSENTEÍSMO DOCENTE:  
Fatores Associados e Política de  
Responsabilização Escolar do Rio de Janeiro**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Licenciatura em Pedagogia.

Aprovada em \_\_\_\_\_ de setembro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Mariane Campelo Koslinski

---

Examinadora 1:

---

Examinadora 2:

*Dedico esse estudo a todos os profissionais da educação que, mesmo diante de todos os entraves, se comprometem dia à dia para uma educação pública de qualidade e se empenham para garantir o direito do aluno aos 200 dias letivos de aulas.*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus por ter me dado a oportunidade de entrar em uma Universidade mesmo depois de anos sem estudar. Agradeço ainda a Ele por ter me guardado em todo o meu trajeto casa - faculdade, e por ter me sustentado até o final desse curso.

Em segundo lugar, quero agradecer por toda paciência e dedicação que a professora Mariane C. Koslinski teve comigo, além de suas exigências para extrair o melhor de mim e contribuir para a minha formação. À todos os professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro que me deram oportunidades de crescimento e amadurecimento intelectual.

Não poderia deixar de registrar os meus agradecimentos ao meu esposo Jairo Marques que sempre me apoiou e me incentivou durante as minhas dificuldades dizendo sempre que eu iria conseguir superar todas.

Aos meus pais e minhas irmãs pela compreensão da minha ausência devido aos estudos, e por acreditarem na minha conquista.

À minha amiga Ester Italiano por me acompanhar desde o início dessa caminhada, que pulou comigo de alegria quando eu conquistei a vaga na Universidade e que sempre torceu e orou para que eu conseguisse chegar até aqui.

Quero agradecer também à todas minhas amigas da graduação que viveram comigo os entraves, os desesperos, as correrias, as alegrias e a celebração de termos conseguido concluir essa etapa em nossas vidas. Agradeço a amigas de vocês: Thereza Cristina, Natália Andrade, Ana Carolina, Lucília e Suellen. As amigas do grupo de pesquisa: minha querida amiga Aline, Anita, Raiane, Carol e Felipe. Fico feliz por ter encontrado pessoas como vocês que carregarei pra sempre em minhas lembranças.

## RESUMO

PEREIRA, Adriana F. *Absenteísmo Docente: Fatores Associados e Política de Responsabilização Escolar do Rio de Janeiro*. 2016. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do grau Licenciatura em Pedagogia). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

Absenteísmo é um termo utilizado para representar a ausência do funcionário ao trabalho. Sendo assim, o presente trabalho é parte de uma monografia de conclusão de curso que investiga se o perfil de liderança/clima escolar, entre outros fatores, está associado ao absenteísmo docente. Para além disso, o estudo pretende observar se a implementação da política de responsabilização escolar da Secretaria Municipal do Rio de Janeiro, Prêmio Anual de Desempenho, foi acompanhada por redução das ausências dos professores em sala de aula. A pesquisa utilizou um indicador de absenteísmo docente (*proxy*) para fornecer uma medida aproximada sobre as frequências docentes, já que não foi possível acessar esses dados a partir dos sistemas de informação da Secretaria Municipal do Rio de Janeiro. Esse indicador foi elaborado a partir dos questionários contextuais da Prova Brasil (2007-2013) respondidos pelos diretores e professores das escolas municipais do Rio de Janeiro. Dessa forma, o presente estudo contou com análises descritivas da percepção dos diretores e professores sobre o absenteísmo docente ao longo do tempo, cujos resultados apontam que em 2013 houve um aumento considerável da percepção dos diretores sobre o absenteísmo como problema, de 18,6%. Ademais, foram utilizados modelos de regressão logística para estimar a probabilidade do diretor perceber o absenteísmo docente como um problema na escola, controlando variáveis. Os resultados encontrados nessas análises sugerem que, ainda que as condições de trabalho e o nível sócio econômico dos alunos estejam associados à percepção do absenteísmo docente, encontramos também evidências de que quanto maior é a colaboração docente e o perfil de liderança, a percepção de absenteísmo é menor. Outro resultado observado a partir dessas análises mostrou que os diretores mais novos têm quase 2 vezes mais chances de perceber absenteísmo docente como um problema, se comparados com diretores que tem 3 ou mais anos de experiência na direção da escola.

**Palavras-chave:** absenteísmo docente, fatores associados, política de responsabilização escolar

## LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

<b>GRÁFICO 1:</b> Percepção dos Diretores sobre o Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2013) .....	48
<b>GRÁFICO 2:</b> Percepção dos Professores sobre o Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2011).....	49
<b>GRÁFICO 3:</b> Percepção dos Diretores sobre o Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2013) .....	50
<b>GRÁFICO 4:</b> Percepção dos Professores sobre o Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2011).....	51
<b>GRÁFICO 5:</b> Média da Percepção dos Professores sobre o Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2011).....	51
<b>GRÁFICO 6:</b> Percepção dos Diretores sobre o Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2013) .....	57
<b>GRÁFICO 7:</b> Percepção dos Diretores sobre o Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2013) .....	57
<b>GRÁFICO 8:</b> Probabilidade predita do Absenteísmo Docente ser um problema na escola de acordo com o indicador de Colaboração Docente .....	63
<b>GRÁFICO 9:</b> Probabilidade predita do Absenteísmo Docente ser um problema na escola de acordo com a Alta Escolaridade dos Pais .....	64
<b>TABELA 1:</b> Variáveis Utilizadas .....	55
<b>TABELA 2:</b> Tabela Descritiva das variáveis utilizadas nos modelos.....	56
<b>TABELA 3:</b> Absenteísmo Docente e proporção média de professores com Baixo Salário... 58	
<b>TABELA 4:</b> Absenteísmo Docente e proporção média de professores que trabalham em 2 ou mais escolas .....	58
<b>TABELA 5:</b> Absenteísmo Docente e Colaboração Docente .....	59
<b>TABELA 6:</b> Absenteísmo Docente e Perfil de Liderança.....	59
<b>TABELA 7:</b> Absenteísmo Docente e Tempo de Direção.....	60
<b>TABELA 8:</b> Absenteísmo Docente e proporção de professores do sexo feminino.....	61
<b>TABELA 9:</b> Absenteísmo Docente e proporção de alunos com pais com Alta Escolaridade .....	62

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	
<b>LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS</b> .....	
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1. FATORES ASSOCIADOS AO ABSENTEÍSMO DOCENTE</b> .....	14
<b>1.1</b> Absenteísmo: Conceito e Impactos.....	14
<b>1.2.</b> Absenteísmo: Fatores Associados .....	18
<b>1.2.1.</b> Fator Doença.....	18
<b>1.2.2.</b> Fator Condições de Trabalho .....	19
<b>1.2.3.</b> Fator Gênero .....	22
<b>1.2.4.</b> Fator Liderança / Clima Escolar .....	24
<b>2. POLÍTICAS PÚBLICAS E ABSENTEÍSMO DOCENTE</b> .....	30
<b>2.1</b> Políticas de Responsabilização Escolar e Absenteísmo Docente .....	30
<b>2.2.</b> Impactos de Políticas para Reduzir o Absenteísmo Docente .....	35
<b>2.2.1</b> Impacto de políticas para diminuição de absenteísmo docente: avaliação experimental no contexto da Índia.....	35
<b>2.2.2</b> Impacto de políticas para diminuição de absenteísmo docente: estudos quase experimentais no Brasil.....	37
<b>2.3.</b> A Política de Responsabilização Escolar na Rede Municipal do Rio de Janeiro .....	41
<b>3. METODOLOGIA E ALGUMAS EVIDÊNCIAS SOBRE O ABSENTEÍSMO E FATORES ASSOCIADOS NO CONTEXTO DA REDE MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO</b> .....	47
<b>3.1.</b> Percepção do absenteísmo antes e após a implementação da política de responsabilização escolar da Rede Municipal do Rio de Janeiro .....	47
<b>3.2.</b> Fatores associados ao absenteísmo docente .....	53
<b>3.2.1.</b> Descrição das variáveis utilizadas nos modelos de análises.....	53
<b>3.2.2.</b> Análise do Absenteísmo Docente na Rede Municipal do Rio de Janeiro.....	56



3.2.3. Análises Bivariadas.....	58
3.2.4. Resultados das análises multivariadas: probabilidade predita para a percepção de Absenteísmo Docente como problema.....	62
<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>66</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>71</b>

## INTRODUÇÃO

O termo *absenteísmo* tem sido utilizado para representar a ausência do funcionário ao trabalho, seja por falta, atraso ou algum motivo interveniente (CHIAVENATO, 1999). Nesse sentido, diversos pesquisadores têm abordado o tema *absenteísmo docente* por considerar um dos grandes problemas da escola. Análises de dados dos questionários contextuais da Prova Brasil 2013 apontam que 43,1% dos gestores dizem que *absenteísmo docente* é um problema médio/grave na escola. Enquanto que na rede municipal do Rio de Janeiro, 18,6% dos diretores consideram que o *absenteísmo docente* é um problema (pouco, moderado, muito). Além desses dados, um estudo feito por Soares (2003, 2005), aponta que o aumento da frequência de faltas do professor tem impacto negativo no desempenho dos alunos.

Diversos fatores podem estar associados à decisão do professor de se ausentar da sala de aula. A maior parte dos estudos que analisam os fatores associados ao *absenteísmo* relacionam as faltas dos professores a questões de saúde, condições de trabalho (PARRA, 2005; GASPARINI, 2005; REMOR e MATIAS, 2010) e/ou a questões de gênero (SIQUEIRA e FERREIRA, 2003; GOMES, 2002). No entanto, quase não há estudos que abordam o perfil da liderança e o clima escolar como fatores associados ao *absenteísmo docente*.

O perfil de liderança, ou seja, a atuação do diretor na gestão e liderança da escola são aspectos fundamentais para a construção do clima escolar. As características do trabalho do diretor podem tanto proporcionar um ambiente favorável à (in)satisfação do professor com o seu trabalho, quanto incidir nas relações que ele constrói com os professores. Dessa forma, o perfil de gestão pode contribuir para decisão do professor em faltar. Além disso, acordos podem ser consolidados dentro da escola, como a flexibilização de regras referente às ausências docentes. (OLIVEIRA, 2015).

Para minimizar os efeitos do *absenteísmo docente*, diversas políticas públicas de incentivos financeiros têm sido adotadas em outros países para aumentar a assiduidade do professor em sala de aula (EHRENBERG et. al., 1991; MADDEN et. al., 1991 *apud* TAVARES et al., 2009;). Estudos internacionais abordam experiências que mostram que professores respondem a incentivos ou políticas para redução do *absenteísmo* como no Kênia (DUFLO; DUPAS; KREMER, 2014) e na Índia (DUFLO; HANNA; RYAN, 2012).

No Brasil, governos subnacionais (estados/municípios) também têm implementado políticas com incentivos salariais que utilizam critérios voltados para redução do absenteísmo docente (BRESOLIN 2014). No âmbito municipal, a prefeitura do Rio de Janeiro também adotou uma política de responsabilização escolar, "Prêmio Anual de Desempenho", com cláusulas para aumentar a assiduidade do professor em sala de aula. Estudos realizados por Brooke (2008; 2011; 2013) e Pontual (2008) indicam que o objetivo de implementar políticas de responsabilização é incentivar a adoção de práticas docentes eficazes para melhorar a qualidade do ensino, aumentando a motivação dos professores.

Diante dos aspectos abordados, o presente trabalho tem como objetivo principal investigar se o perfil de liderança/clima escolar, entre outros fatores, está associado ao absenteísmo docente. Para além disso, pretende observar se a implementação da política de responsabilização escolar da Secretaria Municipal do Rio de Janeiro, Prêmio Anual de Desempenho, foi acompanhada por redução das ausências dos professores em sala de aula.

Para tal investigação, a pesquisa parte das seguintes questões: o perfil de liderança/clima escolar, as condições de trabalho e a questão de gênero estão associados ao absenteísmo docente na rede municipal do Rio de Janeiro? A política de responsabilização escolar do Rio de Janeiro foi acompanhada por aumento da assiduidade do professor?

As hipóteses levantadas pelo presente estudo são: (i) o perfil da liderança e o clima escolar estão associados ao absenteísmo docente, controlando por fatores relacionados às condições de trabalho dos professores; (ii) a implementação do "Prêmio Anual de Desempenho" seria acompanhada por uma queda no absenteísmo docente.

Para responder as questões da pesquisa, foram utilizadas bases de dados secundários obtidos dos questionários contextuais da Prova Brasil (2007-2013) respondidos pelos diretores e professores e bases de dados administrativos da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro. Através dos dados da Prova Brasil, criamos um indicador que nos forneceu uma medida aproximada do absenteísmo docente, já que não conseguimos acessar os dados com a computação das faltas dos professores da rede municipal do Rio de Janeiro. No entanto, esse indicador só pode ser utilizado como uma *proxy*, pelo fato de não conter a frequência dos professores, mas as percepções docentes e dos diretores sobre o absenteísmo docente.

Dessa forma, fizemos análises descritivas para observar mudanças nas percepções dos diretores e professores sobre o absenteísmo durante um período anterior e posterior a implementação da política de responsabilização escolar "Prêmio Anual do Desempenho".

Além disso, realizamos análises bivariadas entre percepções do absenteísmo e condições de trabalho, gênero, nível sócio econômico e perfil da liderança/clima escolar para tentar identificar alguns fatores associados à percepção de absenteísmo. Por fim, foram estimados modelos de regressão logística, para observar fatores associados à probabilidade dos diretores perceberem o absenteísmo docente como um problema na escola, levando em conta características da escola tais como: Salário do Professor; Tempo de Direção; Colaboração Docente; e Perfil do Alunado.

O trabalho é um recorte da pesquisa "Políticas de responsabilização escolar e fatores mediadores: um estudo do impacto no contexto do município do Rio de Janeiro", desenvolvido pelo Laboratório de Pesquisa em Oportunidades Educacionais (LaPOpE) – da Faculdade de Educação UFRJ.

O primeiro capítulo deste estudo aborda o conceito de absenteísmo e estudos que focalizam o seu impacto no desempenho dos alunos. Na sequência, é apresentada uma revisão bibliográfica sobre fatores associados ao absenteísmo docente. Em seguida é feita uma discussão teórica à luz de estudos sobre eficácia escolar, a fim de compreender uma possível relação entre o perfil de liderança/clima escolar e o absenteísmo docente.

O segundo capítulo traz uma breve discussão sobre as políticas/intervenções de incentivos financeiros com objetivo de reduzir o absenteísmo docente. Em seguida, apresenta alguns desenhos de políticas de responsabilização escolar baseadas em incentivos salariais implementadas no Brasil, com cláusulas voltadas para redução do absenteísmo docente. A segunda sessão traz estudos sobre o impacto de políticas de incentivo financeiro que objetivam reduzir o absenteísmo de professores na Índia e no contexto brasileiro. Ainda nesse capítulo, a política de responsabilização escolar da rede municipal do Rio de Janeiro, Prêmio Anual de Desempenho, é abordada como foco da investigação, junto com a base legal para o absenteísmo docente.

O terceiro capítulo apresenta a metodologia utilizada nas análises em duas partes: a primeira parte observa a evolução da percepção dos diretores e professores do absenteísmo docente antes e após a implementação da política de responsabilização "Prêmio Anual do Desempenho". A segunda parte tenta identificar alguns fatores associados à percepção de absenteísmo docente através de análises bivariadas e multivariadas.

A conclusão apresenta os principais resultados das análises e suas possíveis interpretações. Além disso, aponta para futuras sugestões de estudos sobre o absentismo docente.

## **1. FATORES ASSOCIADOS AO ABSENTEÍSMO DOCENTE**

Uma vez que o presente estudo objetiva analisar, primeiramente, os fatores que estão associados ao absenteísmo docente, faz-se necessário abordar o que a produção acadêmica discute sobre o tema. Assim sendo, o primeiro capítulo inicia com a definição de absenteísmo e discute estudos que focalizam o seu impacto no desempenho do aluno. Por conseguinte, o capítulo apresenta uma revisão bibliográfica sobre fatores associados às faltas dos professores e divide em quatro categorias: doenças, condições de trabalho, questões de gênero e liderança / relação diretor e professor.

Em virtude dos aspectos abordados, o trabalho apresenta uma discussão teórica à luz de estudos sobre eficácia escolar, e assim, partimos do pressuposto que pode existir outros fatores associados ao absenteísmo docente relacionados com a organização e processos escolares, que inclui as relações interpessoais e o ambiente propício para aprendizagem. Desse modo, propomos como hipótese que o perfil da liderança/gestão, em especial a forma como o diretor se relaciona com os professores, e o clima escolar podem influenciar na decisão do professor faltar, e assim, provocar impacto negativo sobre a aprendizagem do aluno.

### **1.1. Absenteísmo: Conceito e Impactos**

Absenteísmo é um termo usado geralmente para representar a ausência do funcionário ao trabalho, seja por falta ou atraso, podendo ser abonado de acordo com as regras trabalhistas, justificado ou não justificado. Nesse sentido, Chiavenato (1999) define absenteísmo como a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os empregados não comparecem ao trabalho. Isso constitui a soma dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou a algum motivo interveniente.

O tema absenteísmo docente tem sido abordado por diversos pesquisadores por ser considerado um dos grandes problemas da escola. Apesar da ausência de estudos baseados no registro da falta dos professores, análises de dados dos questionários contextuais da Prova Brasil 2013 oferecem uma aproximação sobre o fenômeno no contexto brasileiro e na rede municipal do Rio de Janeiro, foco desse estudo.

<b>Prova Brasil 2013 - Percepção de Diretores</b>				
<b>Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte de professores?</b>				
	Diretores - Brasil	Diretores - Brasil	Diretores da Rede Municipal do Rio de Janeiro	Diretores da Rede Municipal do Rio de Janeiro
	<u>Frequência</u>	<u>Porcentagem</u>	<u>Frequência</u>	<u>Porcentagem</u>
<b>Não</b>	31.365	56,9%	690	81,4%
<b>Sim, pouco</b>	14.411	26,1%	119	14,0%
<b>Sim, moderadamente</b>	5.943	10,8%	29	3,4%
<b>Sim, muito</b>	3.418	6,2%	10	1,2%
<b>Total</b>	55.137	100%	848	100%

Fonte: Questionário Contextual de Diretores da Prova Brasil 2013.

Na tabela acima, observamos que 43,1% dos gestores que responderam ao questionário contextual da Prova Brasil 2013 dizem que absenteísmo docente é um problema (pouco, moderado e muito). No que diz respeito à rede municipal do Rio de Janeiro, 18,6% dos diretores consideram que o absenteísmo docente é um problema na instituição onde trabalham.

Estudos em eficácia escolar apontam vários fatores intraescolares que afetam os processos educativos e resultados dos alunos em termos de aprendizagem, uma vez que incidem nos processos de organização e gestão da escola, no clima acadêmico e nas interações dos atores escolares. As ausências dos professores da sala de aula, entre outros fatores, são tratadas como um efeito de características da escola que influencia o clima disciplinar e pode refletir no desempenho dos alunos. Nesse sentido, a escola com uma liderança inadequada e com um ambiente que não seja propício a aprendizagem pode interferir no comportamento absenteísta do professor. Isso porque fatores da gestão escolar, como uma liderança firme e objetiva, podem estar associados à satisfação do professor com seu trabalho e, conseqüentemente, na decisão de faltar (REYNOLDS e TEDDLIE, 2008).

Nessa direção, Soares (2003, 2005) fez um estudo com o objetivo de avaliar o impacto que características dos professores e do ambiente em sala de aula apresentam sobre a proficiência dos alunos. Para isso, utilizou análises de dados do contexto escolar e das proficiências dos alunos da 4º série do Ensino Fundamental que participaram da avaliação de

português realizada no ano de 2002 pelo Sistema Mineiro de Avaliação da Educação Pública (SIMAVE). Nesse estudo, foram utilizadas informações de natureza qualitativa e quantitativa, sendo empregado modelos de regressão linear hierárquicos, em que os dados foram agrupados no nível dos alunos, das turmas e das escolas.

No que diz respeito ao absenteísmo docente, os resultados da pesquisa apontam que o aumento na frequência de faltas do professor de uma turma associa-se negativamente à proficiência dos alunos. Além disso, foi encontrado evidências de que as características da escola influenciam o efeito correspondente às faltas do professor<sup>1</sup>. Vale ressaltar que, nos estudos de Soares (2003, 2005) a variável "frequência de faltas do professor" foi construída a partir de questões sobre percepções do absenteísmo docente contidas no questionário contextual dos alunos. Isto é, a medida da frequência de faltas do professor não foi obtida a partir de registro de faltas na rede pública de ensino. Sendo assim, os dados obtidos pelos alunos talvez sejam uma medida mais próxima do absenteísmo do que aqueles obtidos a partir dos questionários contextuais dos professores e diretores.

Além do impacto que as faltas podem exercer na aprendizagem dos alunos, as ausências dos professores podem também inviabilizar o cumprimento legal do calendário letivo. Isso pode ocorrer, dependendo das alternativas utilizadas pela gestão da escola quando um professor falta, como: a utilização de professores substitutos; dividir os alunos entre as salas de mesma série; deixar os alunos em outros espaços da escola (como o pátio) sem a presença de um professor; adiantar as aulas e dispensar os alunos antes do horário previsto para o cumprimento da jornada diária; ou deixar os alunos em sala, porém sem aula (GESQUI, 2014).

Nesse sentido, Gesqui (2014) aponta alguns índices dessas alternativas tomadas pela gestão da escola frente a ausência do professor. Seu estudo sobre o absenteísmo de professores e sua relação com a organização da escola, partiu de algumas questões: O absenteísmo docente aconteceu e seu índice foi elevado? Do total de aulas previstas, em quantas o professor titular da disciplina esteve ausente? Algum outro professor o substituiu? Diante do elevado número de ausências, existia amparo legal para todas?

---

<sup>1</sup> A variável correspondente ao número aproximado de faltas do professor (F-PROF) durante o ano, é uma das variáveis associadas ao nível de turma que foram obtidas a partir do questionário apresentado aos alunos. No questionário, essa questão foi avaliada a partir de uma escala ordinal – (A) *Nunca* (B) *Raramente* (C) *Algumas vezes* (D) *Muitas vezes* – e para efeito de análise neste trabalho foi aproximada para uma escala intervalar tendo em vista o número de dias letivos do ano e agregada, através de sua média, para cada turma.



Para fazer a pesquisa, o autor acompanhou diariamente 13.448 aulas, equivalente a todo ano letivo de 2006. Dessa forma, seu estudo exploratório, coletou dados no campo através de registros das ausências dos professores da sala de aula e as justificativas apresentadas para tais faltas em uma escola da rede pública estadual de ensino regular, localizada na grande São Paulo. Para tanto, assistiu 12 turmas do ensino fundamental ciclo II, 23 professores titulares das disciplinas e 15 professores eventuais. Para investigar se o absenteísmo docente era expressivo nessa escola, o pesquisador acompanhou, registrou e analisou as justificativas utilizadas para as ausências dos professores, durante os 200 dias letivos. Sendo assim, o autor desenvolveu uma ferramenta de coleta e registros de aulas, com informações diárias das ausências, assim como em todas as turmas. Além disso, foi feita observação de campo e, quando possível, do livro ponto e registros pessoais.

Os resultados da investigação indicaram que os professores titulares das disciplinas ministraram apenas 64,4% (8.664) das aulas. E que 15,4% (2.067) das faltas legalmente permitidas foram supridas pelos professores substitutos. No entanto, 6% (801) das aulas ficaram vagas, ou seja, os alunos não tiveram aulas mas permaneceram na escola. E em outras 14,2% (1.916) das aulas, os alunos foram dispensados por situações diversas criadas pela própria escola.

Em virtude dos dados expostos, é interessante observar que o absenteísmo docente pode ter uma relação com o desempenho dos alunos dependendo de como a gestão da escola age quando um professor falta. Nesse sentido, podemos ainda observar no estudo de Gesqui (2014) um alto índice de 20,2% (2.717) de aulas que não foram ministradas (o autor não menciona se essas aulas foram repostas). Sendo assim, a inexistência de reposição das aulas, além de não cumprir o calendário escolar de 200 dias letivos, pode trazer também consequências para a aprendizagem desses alunos.

Sammons (2008) destaca o aproveitamento do tempo escolar com atividades acadêmicas como um dos fatores-chave para eficácia escolar. Esse fator está associado à característica de gestão do diretor que focaliza o ensino e aprendizagem e que se preocupa em garantir o tempo alocado para este fim. Assim, apesar da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro (SME/RJ), foco desse estudo, não disponibilizar professores substitutos para professores licenciados, deixar os alunos no pátio sem aula ou dispensá-los para casa são alternativas da gestão que podem não garantir o tempo de aprendizagem dos alunos.

Vale ressaltar que a pesquisa de Gesqui (2014) foi feita em apenas uma escola da rede pública estadual de São Paulo. Sendo assim, mesmo que fossem realizados a quantificação

das faltas, a análise de suas justificativas e o acompanhamento diário em observação de campo durante todo ano letivo, não há como dizer que as alternativas decididas pela gestão escolar frente às ausências docente ocorrem em todas as escolas da rede. No entanto, pode-se pensar que essas decisões podem prejudicar o desempenho dos alunos, quando em uma situação de ausência do professor, as aulas não são ministradas ou restituídas em um outro momento.

## **1.2. Absenteísmo: Fatores Associados**

Muitos podem ser os motivos que levam os professores a faltar. Os docentes podem se ausentar por motivos de saúde e abonar suas faltas por meio de licenças médicas. De outra forma, há ausências que podem ser justificadas conforme a legislação trabalhista vigente, como: licença maternidade, casamento, falecimento de familiares, entre outros. Ademais, existem vários outros motivos de faltas docentes, justificáveis ou não, que podem estar condicionados a diversos fatores, como: saúde, condições de trabalho, questões de gênero, gestão escolar, desmotivação do professor com o trabalho, relações interpessoais e clima escolar.

No Brasil, há pouca produção acadêmica sobre fatores associados ao absenteísmo docente. Os poucos estudos sobre o tema, relacionam esse fenômeno às questões referentes à saúde do professor e às condições de trabalho. No entanto, é raro encontrar pesquisas que abordem fatores associados às ausências dos professores relacionados às relações interpessoais dentro da escola, liderança e/ou clima escolar. Sendo assim, o objetivo desse estudo é discutir não somente a produção sobre fatores associados ao absenteísmo docente como também outros possíveis fatores relacionados ao perfil da liderança/gestão do diretor e ao clima escolar, que podem interferir na decisão do professor em faltar.

A sistematização da revisão bibliográfica feita nesse capítulo divide os estudos a partir de quatro categorias de fatores associados ao absenteísmo docente: doenças, condições de trabalho, gênero e liderança (em especial a relação diretor-professor) / clima escolar.

### **1.2.1. Fator Doença**

As questões relacionadas à saúde são mais frequentemente abordadas nos estudos sobre absenteísmo docente. De acordo com tais estudos, professores se afastam da sala de

aula por motivo de doenças, através de licenças médicas. Nesse sentido, Parra (2005) faz uma revisão bibliográfica, com contribuições de vários enfoques disciplinares, revisando dados que caracterizam as condições de trabalho e saúde dos docentes, empregando o processo de trabalho como categoria de análise.

O autor apresenta estudos realizados em vários países que relacionam as doenças e indicadores sobre o perfil de desgaste da saúde docente que dão origem às licenças médicas. Entre as dimensões dos desgastes da saúde citados, estão: desgaste da saúde mental, da função vocal, do aparelho musculoesquelético, de órgãos de sentidos e outros indicadores. Além disso, em 1991, Parra (2005) realizou uma pesquisa e observou que os fatores que são percebidos pelos professores que causam preocupação em relação a sua saúde são: o sistema social (como baixas remunerações e carreira profissional), ambiente físico, ambiente social em relação ao bairro onde situa-se a escola (drogas, delinquência, alcoolismo, falta de cooperação das famílias), infraestrutura, apoio institucional, apoio educacional (materiais, laboratórios e bibliotecas), carga de trabalho (uso da voz e trabalho excessivo e cansativo), dificuldade de aprendizagem e indisciplina dos alunos.

Apesar de Parra (2005) apresentar índices de doenças dos professores em alguns países relacionadas ao absenteísmo docente, esses estudos parecem não observar a relação de causalidade entre essas doenças e condições de trabalho nas escolas. O autor mostra pesquisas que quantificam as faltas, relacionando-as aos tipos de doenças descritos nas licenças médicas dessa categoria profissional. Além disso, os fatores que o pesquisador apresenta como causa do desgaste da saúde docente devido as condições de trabalho, são resultados de uma pesquisa que não tenta observar se as escolas com essas condições provocam maior absenteísmo por licenças médicas. Isso porque são estudos realizados para identificar a percepção que os professores têm das condições de trabalho que mais afetam sua saúde e, portanto, não são capazes de observar uma relação de causalidade com o absenteísmo docente.

### **1.2.2. Fator Condições de Trabalho**

O segundo fator associado às ausências dos docentes, são as condições de trabalho que norteiam o dia a dia desses profissionais, porém não fogem às questões relacionadas à saúde. Assim sendo, as pesquisas que associam as condições de trabalho ao adoecimento do professor, e conseqüentemente ao absenteísmo, apontam também para as mudanças sociais e

as novas demandas à educação como causas para a ampliação das funções dos professores e para a intensificação do seu trabalho.

Gasparini (2005) associa o absenteísmo às condições de trabalho nas escolas em seu estudo sobre o perfil dos afastamentos do trabalho por motivos de doenças dos funcionários da Secretaria Municipal de Educação. O estudo utilizou pesquisa documental e análises de dados apresentados no Relatório elaborado pela Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, de 2001 a 2003. Os afastamentos foram indicados pelos atestados médicos fornecidos pela própria instituição. A autora defende a hipótese de que as condições de trabalho nas escolas podem gerar sobre esforço dos professores na realização de suas tarefas. Sendo assim, Gasparini (2005, p.191) partiu da seguinte questão: "Quais seriam os efeitos para o professor, se, no espaço da produção do ensino, não lhe são garantidas as condições adequadas para atingir as metas que orientam as reformas educacionais recentes?"

A análise dos dados do Relatório indica que a Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica realizou 16.556 atendimentos de servidores da educação (maio de 2001 a abril de 2002) e que 92% (15.243) dos atendimentos provocaram afastamentos por licenças médicas. Dentre os afastamentos no grupo geral de servidores da educação, 84% totalizam a categoria dos professores. Além disso, os transtornos psíquicos ocupam o primeiro lugar entre os diagnósticos com 15% dos afastamentos. No entanto, esses dados referem-se somente aos afastamentos por cargos, e não permite avaliar o número real de docentes afastados.

Após os resultados do Relatório, Gasparini (2005) fez uma nova análise dessas informações à luz de outros estudos que associam as condições de trabalho aos pedidos de licenças médicas. Ao articular as análises do Relatório aos dados da literatura pesquisada, a autora identificou indícios de associações do adoecimento com as características das escolas e as condições de trabalho vividas em suas dependências, como: sobrecarga de trabalho e aos conflitos com superiores e as normas; a inexistência de projetos de educação continuada que os capacite para enfrentar a nova demanda educacional; o elevado número de alunos por turmas; a infraestrutura física inadequada; o desinteresse da família em acompanhar a trajetória escolar de seus filhos; a indisciplina dos alunos; a desvalorização profissional e baixos salários; entre outros.

Nessa mesma direção, Remor e Matias (2010), da área de ciência da saúde e do esporte, fazem uma revisão bibliográfica com análises de livros e publicações científicas de pesquisas empíricas com objetivo de analisar e identificar as principais fontes de estresse em

professores. Os autores argumentam que as condições de trabalho dos professores mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetiva para atingir os objetivos da produção escolar, o que pode gerar sobreesforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas contribuindo, assim, para o aumento do absenteísmo docente. Com base em uma revisão bibliográfica, Remor e Matias (2010) agrupam as fontes de estresse em professores em três categorias: organizacionais, pessoais e ambientais. Dentre os fatores organizacionais estão: pressão para produtividade, a falta de segurança no trabalho, falta de material para trabalho, infra estrutura inadequada, elevado número de alunos por turma e sobrecarga pela necessidade de ampliação da jornada de trabalho para recompor salário.

Remor e Matias (2010) identificaram as fontes geradoras de estresse docente através de uma revisão bibliográfica. Essa revisão mostra pesquisas que analisaram o que os professores consideram como causadores de estresse, o grau de sensibilidade dos docentes de estar sob estresse e a quantidade de licenças médicas por estresse. Já o estudo de Gasparini (2005) analisou dados do Relatório e quantificou as licenças médicas adquiridas pelos docentes, assim como contabilizou o tipo de doenças mais recorrentes. Dessa forma, ambos estudos adotam desenhos que não são capazes de afirmar que a ausência dos professores da sala de aula, por problemas de saúde, tem relação causal com as condições de trabalho.

Gasparini (2005) entende que seu estudo só pode contribuir para pensar em hipóteses a serem pesquisadas. Dessa forma, a análise do Relatório não pode indicar a real dimensão do problema de saúde dos docentes, já que se trata de dados acerca de afastamento da sala de aula adquiridos por meio de licenças médicas, que foram quantificadas. Por conseguinte, não pode-se dizer que há associações do adoecimento do professor com as condições de trabalho, porque não houve pesquisa que permita observar essa relação de causa e efeito. Apesar da autora articular as informações do Relatório aos dados da literatura pesquisada, isso não permite associar o absenteísmo docente às condições de trabalho. Além disso, parte dos resultados da literatura utilizada foram obtidos por desenhos de pesquisa que também contabilizaram as licenças médicas dos professores e os diagnósticos de suas enfermidades.

Outros resultados foram concluídos por meio de pesquisas que analisaram a percepção dos professores em relação a sua saúde e as condições de trabalho. Dessa forma, esses estudos também não permitem associar as condições de trabalho ao adoecimento docente, já que podem existir diversos fatores que contribuem para o desenvolvimento de doenças no indivíduo e para variação na percepção dos docentes. Além disso, não foram observados

nesses estudos desenhos que avaliassem a saúde dos professores antes de atuar na profissão e depois, que possa permitir identificar a relação de causalidade.

### **1.2.3. Fator Gênero**

Outro fator existente que os achados acadêmicos abordam em relação ao afastamento do trabalho através de licenças médicas, tem a ver com questões de gênero. O fato do professor ser mulher, pode estar associado ao absenteísmo frente a dupla jornada de trabalho da mulher. Por exemplo, a mulher que trabalha fora, geralmente, também cuida da família e do trabalho doméstico. Dessa forma, conciliar essas funções pode trazer desgaste físico e emocional para as professoras do sexo feminino.

Nesse sentido, Siqueira e Ferreira (2003) em seu estudo sobre a saúde das professoras das séries iniciais da rede pública de ensino da cidade de Florianópolis, Santa Catarina, fazem uma investigação sobre o absenteísmo docente no ensino fundamental, por meio de análises de prontuários dos docentes que se afastaram do trabalho por motivos de saúde. Ao revisar a literatura especializada, as autoras averiguaram alguns aspectos relacionados à saúde e ao absenteísmo docente, considerando a relação histórica entre magistério e trabalho feminino, além da dupla jornada de trabalho, que exige a conciliação com cuidado da casa e dos filhos. Por conseguinte, as pesquisadoras utilizaram uma triangulação metodológica, buscando primeiramente caracterizar o universo de 150 professoras das séries iniciais, que foram selecionadas conforme o nível e o tempo de carreira, o estado civil e a idade, com uma análise simples de frequência e média. Depois analisaram cerca de 99 prontuários dessas docentes (arquivados na Gerência de saúde do Servidor) que haviam gozado licença para tratamento de saúde, por meio de uma análise de frequência e média, com o propósito de verificar as ocorrências dos sintomas e seus diagnósticos, assim como o número e a duração das licenças. E, por último, foram entrevistadas (entrevistas semiestruturadas) nove dessas docentes que apresentavam quadros depressivos em seus prontuários.

Sendo assim, ao analisar os prontuários das professoras que obtiveram licenças médicas, as autoras constataram que as causas mais frequentes geradoras do afastamento do trabalho foram, em primeiro lugar, os problemas psicológicos e/ou psiquiátricos (correspondem, em sua maior parte, a quadros depressivos e de estresses). Em segundo, estão o pedido de licenças médicas para tratamento de familiares, em geral filhos, citando a função cuidadora da mulher quando necessita cuidar de um familiar doente ou acompanhá-lo ao

médico. Ao associar as análises dos prontuários com as entrevistas com as professoras, as autoras entendem que esses aspectos parecem ter relação com as frustrações profissionais e/ou pessoais associadas às ansiedades provocadas pelas tentativas de conciliação impostas pela dupla jornada de trabalho.

A questão de gênero também é abordada por Gomes (2002) em sua dissertação de mestrado dentro da perspectiva da Saúde do Trabalhador, incorporando a Ergonomia. A autora faz uma análise da compreensão da dinâmica da relação trabalho/saúde dos docentes, associando às condições de trabalho e à perspectiva de gênero. A investigação foi realizada em uma escola de ensino médio da rede pública estadual localizada na zona oeste do Rio de Janeiro. O estudo utilizou revisão bibliográfica e uma abordagem qualitativa baseado em observação no campo somando-se às entrevistas com diretor, coordenador pedagógico, alguns funcionários da escola e onze professores. Além disso, foi utilizado um "Diário de Bordo"<sup>2</sup> para que se recolhessem notas dos professores sobre recursos materiais, jornadas de trabalho e sobre as turmas. A pesquisa utilizou as seguintes categorias de análises: o funcionamento geral da escola, a população trabalhadora e o trabalho prescrito.

Ao fazer uso da revisão bibliográfica, Gomes (2002) associa os problemas de saúde das professoras às condições de trabalho e à questão de gênero. A autora argumenta que a dupla jornada da mulher contribui para a sobrecarga de trabalho das professoras e que tem levado a se ausentarem das salas de aula por motivos de saúde e mal-estar. Gomes (2002) ainda relata que as mulheres, particularmente as das classes mais baixas, ainda se ocupam com o trabalho doméstico, assumindo uma dupla jornada, que acarreta em tensão, cansaço e sobrecarga física e mental. Nesse sentido, as mulheres professoras, em sua maioria, ocupam seus momentos de tempo livre com o trabalho doméstico que contribui para o seu desgaste. Dessa forma, a dupla jornada da mulher, além de implicar um maior número de horas, proporciona uma divisão emocional entre as exigências do trabalho e as necessidades da família, aumentando a predisposição a doenças que, por sua vez, levam às ausências por licenças médicas.

Nas análises dos relatos, observações de campo e entrevistas, Gomes (2002) constatou que a "sobrecarga de trabalho" está relacionada às diversas condições de trabalho que os

---

<sup>2</sup> "Diário de Bordo" - Instrumento elaborado pelo autor com o intuito de melhor avaliar as constatações sobre a sobrecarga, baseadas nos dados que haviam sido coletados. A sua função era servir como um dispositivo de auto-observação sistemática, em que as professoras e os professores deveriam preencher dia-a-dia, durante duas semanas. Foram definidos três tipos de Diário de Bordo, são eles: Notas sobre os recursos materiais, Notas sobre as jornadas de trabalho e Notas sobre as turmas.

docentes enfrentam atualmente e às várias jornadas das professoras, incluindo o trabalho doméstico, mesmo vinculado ao tempo livre. E isso tem contribuído para o adoecimento do professor, que se ausentam das salas de aula por meio de licenças médicas. Além disso, a autora destaca as várias jornadas de trabalho da mulher que influenciam a sua saúde.

O estudo de Siqueira e Ferreira (2003), apesar de fazer a investigação em uma rede de escolas e utilizar triangulação metodológica, ainda não permite chegar à conclusão de que o adoecimento do professor (e conseqüentemente o absenteísmo docente) tem relação com as questões de gênero. Primeiramente, porque os resultados das análises dos prontuários foram construídos de acordo com os diagnósticos mais frequentes das professoras que obtiveram licenças médicas. E depois, associados à percepção docente por meio de entrevistas. Sendo assim, esse desenho de pesquisa não permite obter essa relação de causalidade, porque não há nenhuma comparação com grupo de controle, por exemplo, de professores do sexo masculino, para saber se a sobrecarga de trabalho influencia sobretudo na saúde da mulher e, conseqüentemente, nos afastamentos da sala de aula por meio de licenças médicas.

Nessa mesma perspectiva de análise metodológica inclui-se o estudo de Gomes (2002). O autor também associa os problemas de saúde das professoras e o absenteísmo docente às condições de trabalho e a dupla jornada da mulher através de revisão bibliográfica e entrevistas com observação de campo. Esse desenho de pesquisa não permite identificar essa relação de causa e efeito, uma vez que as observações da organização da escola permitem identificar somente os processos que ocorrem no contexto escolar, mas não associá-los ao desenvolvimento de doenças.

#### **1.2.4. Fator Liderança / Clima Escolar**

De acordo com Oliveira (2015), a atuação do diretor na gestão e liderança da escola são aspectos fundamentais para a construção do clima escolar. Dessa forma, as características do seu trabalho podem evidenciar diferentes perfis de lideranças que refletirão nas relações que ele constrói com os professores e na qualidade do ambiente escolar propício à aprendizagem. Para autora, o perfil de liderança pode incidir no clima da escola e proporcionar um ambiente organizado, ordenado e atraente que contribua para a satisfação do professor com o seu trabalho e, conseqüentemente, com a aprendizagem dos alunos. Nesse sentido, um professor satisfeito com seu trabalho e que se sente apoiado pelo diretor, é um professor motivado, e isso pode interferir no seu comportamento e na sua decisão de faltar.



Além disso, professores satisfeitos com o seu trabalho tendem a naturalizar as cobranças de faltas pela liderança escolar.

Um outro aspecto do trabalho do diretor para manutenção de um clima escolar favorável à aprendizagem, segundo Oliveira (2015), é a sua relação com os professores. A importância/atenção que o diretor dá às situações de absenteísmo e suas decisões frente às ausências docentes pode depender da relação que construiu com os professores. Nessas relações, o diretor pode contribuir com um tipo de clima na escola que favorece comportamentos absenteístas naturalizados. Nesse sentido, o diretor também pode ser conivente e não fazer cobranças com relação às faltas excessivas e ainda flexibilizar as regras com acertos internos sem justificativa legal. Essa postura da liderança do diretor pode trazer efeitos sobre o desempenho dos alunos, já que dependendo das alternativas utilizadas pelo diretor quando um professor falta, os alunos podem ficar sem aulas.

A última dimensão que este trabalho aborda como possível causa do absenteísmo docente, está relacionada às relações entre diretores e professores nas escolas. Essas relações serão abordadas de acordo com as características da escola e os perfis de liderança que podem influenciar o ambiente de aprendizagem. Logo, partimos do pressuposto de que, dependendo do perfil da gestão, acordos podem ser consolidados dentro da escola.

Diversos estudos dentro da abordagem da eficácia escolar argumentam que as características de liderança e o perfil de gestão no trabalho do diretor podem influenciar a construção de um clima acadêmico mais propício à aprendizagem dos alunos (REYNOLDS e TEDDLIE, 2008). Assim sendo, Oliveira (2015) defende que o tipo de relação que o diretor estabelece com os professores pode influenciar esse clima e ocasionar um alto índice de faltas, tanto por insatisfação do professor no trabalho, quanto por flexibilização dos acertos das ausências sem justificativa legal, por parte dos diretores.

Oliveira (2015), em seu estudo sobre liderança escolar, faz uma revisão bibliográfica sobre a relação entre liderança e clima escolar. A autora parte da seguinte definição para o conceito de clima escolar: trata-se da "construção coletiva que envolve as relações interpessoais e o ambiente da escola para aprendizagem, especialmente relacionado esta construção ao trabalho do diretor" (2015, p.100). Dentre as características associadas ao clima escolar estão: o ambiente próprio para aprendizagem, as relações interpessoais, a coesão do corpo docente e o comprometimento com a escola, comunicação e satisfação no trabalho.

Nessa perspectiva, pesquisas em eficácia escolar feitas por Reynolds e Teddlie (2008), apontam evidências de escolas ineficazes com ambiente acadêmico negativo que contribuía para um baixo rendimento. Nessas escolas, os professores pareciam menos satisfeitos com sua atividade profissional e tinham expectativas mais baixas para seus estudantes. Além disso, esses professores faltavam em média, mais do que professores de escolas consideradas eficazes e com o mesmo nível socioeconômico. Em relação ao diretor, os autores mencionam que escolas mais eficazes tem um perfil de liderança que combina cobrança e apoio, com um quadro docente estável e com práticas consistentes.

Em contrapartida, a flexibilização, por parte do gestor, de algumas práticas escolares, pode contribuir para "acertos caseiros" para justificar as ausências dos professores. Nesse sentido, retomo como referência o estudo de Gesqui (2014, p.35) sobre o absentismo de professores e sua relação com a organização da escola, assim como uma de suas questões de pesquisa: "diante do elevado número de ausências, existia amparo legal para todas?" O autor acompanhou diariamente 13.448 aulas (equivalente a todo ano letivo de 2006) em uma escola da rede pública estadual de ensino regular, localizada na grande São Paulo.

De acordo com os resultados de sua pesquisa, o autor argumenta que há indícios da existência de uma cultura da ausência dentro da escola, que tem levado alguns indivíduos a fazer usos e abusos do amparo legal. O autor analisou 2.868 ausências de professores registradas em um Livro de Ponto e classificou-as em 19 modalidades de justificativas do professor. As 2.868 ausências eram equivalentes a 21,4% do total de aulas previstas para o ano letivo. Dentre essas modalidades, foram observadas 16 modalidades de justificativas com amparo legal. Entretanto, 25% dos registros de ausências pertencem às modalidades "desconhecidas" e "acerto caseiro".

O autor explica que a modalidade "desconhecidas" são aquelas nas quais não foi possível descobrir a justificativa utilizada pelo professor para sua ausência. Já a modalidade "acerto caseiro" são justificativas em que somente o professor e o diretor estão cientes de que a(s) aula(s) será oficialmente registrada como ministrada, porém os alunos serão dispensados ou ficarão no pátio, já que não é possível a utilização de um professor eventual, visto que, esses tipos de afastamento não são amparados legalmente.

Apesar da investigação não trazer um resultado passível de ser generalizado para uma rede de ensino, tendo em vista que se tratou de um estudo de caso realizado em somente uma escola, a pesquisa traz indícios de possíveis relações consolidadas no interior da escola investigada, que contribuem para práticas de ajustes das ausências sem justificativa legal.

Essas relações podem estar associadas ao tipo de clima acadêmico construído, de acordo com o perfil de liderança da gestão escolar e a forma como o diretor responde a certas dinâmicas escolares, principalmente com relação ao professor.

No mesmo estudo, Oliveira (2015, p.17) fez uma investigação sobre as características do trabalho do diretor e suas possíveis relações com o trabalho docente e a proficiência dos alunos, cuja principal questão de pesquisa era: "que relações podem ser estabelecidas entre o trabalho desempenhado pelo diretor, o trabalho desenvolvido pelos professores e o desempenho escolar dos alunos?" A pesquisa contou com um estudo exploratório de dados disponibilizados pela Prova Brasil das escolas municipais do Rio de Janeiro, que tinham os dois segmentos do ensino fundamental. Porém, por considerar limitações na utilização destes dados, o estudo foi complementado com metodologias quantitativa e qualitativa em uma abordagem teórico-conceitual do tema. Sendo assim, foi elaborado um *survey* com questionários dirigidos a diretores, coordenadores e professores aplicados em uma amostra de 42 escolas.

A partir da análise dos dados, foram selecionadas duas escolas da amostra para retorno ao campo em uma abordagem qualitativa, envolvendo entrevistas e observação do cotidiano da gestão escolar que coletou evidências sobre as percepções dos professores em relação ao trabalho da gestão. As duas escolas pesquisadas tinham a composição do alunado com o nível sócio econômico parecido e alunos oriundos de comunidades vizinhas a escola com perfis de violência. Tendo em vista os aspectos observados, os resultados da pesquisa mostram que, em relação ao perfil da liderança nessas duas escolas, foi encontrado predominância de uma postura mais "disciplinadora" e outra mais "acolhedora".

Na escola com perfil da gestão mais disciplinadora, foram encontradas características como a atuação firme do diretor para manter a disciplina no cumprimento das regras da escola, favorecendo, assim, um ambiente calmo e organizado, propício à aprendizagem. Havia também cobrança, por parte da direção, com relação ao trabalho dos professores relacionados aos horários e às faltas. Apesar disso, a gestora estabelecia uma interação com a equipe, procurando ser uma referência e um apoio para os docentes, contribuindo para o estabelecimento de uma boa relação.

Por outro lado, a diretora com perfil mais acolhedor, costumava oferecer "carinho" e escutar os alunos para investir em sua autoestima e tentar "suprir suas carências afetivas". A autora ressalta que esse perfil também é visto nas relações dos funcionários da instituição com esses alunos. Esse perfil acolhedor, também é evidenciado na relação da diretora com os

professores, que segundo a pesquisadora, demonstram ter construído uma relação de intimidade com a liderança da escola, que se traduzia em alguns casos, em maior liberdade com respeito à rotina escolar. Nesse sentido, foram observadas situações referentes às faltas e atrasos (considerado um dos principais problemas da escola) que pareciam indicar práticas naturalizadas na instituição. De acordo com a autora, parece que o objetivo principal da escola está ligado ao perfil de acolhimento, caracterizado pelo "clima social da escola". Todavia, por mais que o diretor tente cuidar de questões disciplinares ou da organização do ambiente, em alguns momentos, deixa prevalecer a flexibilização das regras. Vale ainda acrescentar que na escola com o perfil disciplinador, os professores reportaram estar mais satisfeitos com seu trabalho do que na escola com perfil acolhedor, assim como apresentaram uma percepção mais positiva do ambiente escolar.

Na mesma direção, os relatos dos estudos coletados nas escolas, trazem evidências de percepções de maior absenteísmo nas escolas associados com o perfil de gestão baseado nas relações de flexibilidade das regras, ou seja, no perfil mais acolhedor do diretor e da instituição. No entanto, não há ainda estudos quantitativos que relacione o perfil da liderança com o absenteísmo docente.

Tendo em vista os perfis de gestão das escolas apresentados na pesquisa de Oliveira (2015), cabe ressaltar que as demandas e o contexto de cada uma das escolas, juntamente com as características pessoais dos diretores definiram os perfis de gestão que tenderam mais às relações pessoais e à construção do clima escolar.

De forma similar, Reynolds e Teddlie (2008) mencionam estudos que apontam características associadas à liderança que cooperam para diminuição do índice de faltas dos professores e, conseqüentemente, podem contribuir para a eficácia escolar. Em seus achados, os autores apontam que uma liderança eficaz é objetiva e firme, pois geralmente, consegue amortecer e intermediar o impacto de eventos externos e das mudanças repentinas na composição da equipe. Dado o exposto, pode-se argumentar que um gestor com essa característica, não flexibilizaria as normas concernentes às faltas e, possivelmente, não usaria práticas para justificar ausências por meio de "acertos caseiros".

Vale ainda ressaltar, que uma liderança que prioriza o ensino e a aprendizagem pode estabelecer uma gestão de forma a garantir o tempo de ensino. De outro lado, uma liderança objetiva e firme pode contribuir para uma organização escolar mais adequada capaz de influenciar nas relações interpessoais e o ambiente de aprendizagem. Dessa forma, esses

fatores, quando bem estabelecidos, podem contribuir para a redução do absenteísmo docente e, conseqüentemente, para o maior desempenho dos alunos.

Como vimos anteriormente, alguns estudos indicam que o perfil de liderança e a relação entre diretor e professor, entre outros fatores, podem influenciar no clima escolar e contribuir para o absenteísmo docente. No entanto, políticas com incentivos financeiros têm sido adotadas por diversos países e estados/municípios brasileiros com objetivo de mudar as práticas docentes e aumentar a assiduidade do professor em sala de aula. Dessa forma, o capítulo seguinte trata de alguns tipos de políticas com incentivos salariais e estudos sobre seus impactos no absenteísmo docente. Além disso, descreve a política de responsabilização escolar da rede municipal do Rio de Janeiro e seus critérios para reduzir as faltas dos professores.

## **2. POLÍTICAS PÚBLICAS E ABSENTEÍSMO DOCENTE**

No contexto brasileiro, governos subnacionais (estados e municípios) têm, recentemente, adotado políticas públicas com incentivos financeiros para, além de aumentar o desempenho das escolas, minimizar os efeitos do absenteísmo docente. A maior parte das ações para diminuir o absenteísmo está atrelada às políticas de responsabilização escolar. Em outros países, existem também experiências de políticas que tentam aumentar a assiduidade do professor em sala de aula através de incentivos financeiros (EHRENBERG et. al., 1991; MADDEN et. al., 1991 *apud* TAVARES et al., 2009).

Esse capítulo discute os tipos de políticas/intervenções que tem como objetivo diminuir o absenteísmo docente. A primeira parte traz uma breve discussão teórica sobre as políticas de incentivos financeiros. Em seguida, descreve um estudo experimental sobre a introdução de um programa com incentivos financeiros na Índia para reduzir o absenteísmo de professores e aumentar a aprendizagem dos alunos. Por conseguinte, aborda alguns desenhos de política de responsabilização escolar baseadas em incentivos salariais adotados Brasil. Esse tipo de política de responsabilização escolar traz, em muitos casos, cláusulas voltadas para a redução do absenteísmo docente, como por exemplo, a política da rede municipal do Rio de Janeiro, Prêmio Anual de Desempenho, que será abordada como foco da investigação. Junto à política do Rio de Janeiro, se discutirá também a base legal para o absenteísmo docente na rede municipal.

### **2.1. Políticas de Responsabilização Escolar e Absenteísmo Docente**

Com o objetivo de minimizar o absenteísmo docente, sistemas de ensino nacionais e internacionais implementaram políticas públicas com incentivos financeiros. Estudos internacionais abordam experiências que mostram que professores respondem a incentivos ou políticas para redução do absenteísmo como no Kênia (DUFLO; DUPAS; KREMER, 2014) e na Índia (DUFLO; HANNA; RYAN, 2012). No Brasil, as principais políticas que tentam diminuir o absenteísmo docente estão atreladas às políticas de responsabilização escolar, que utilizam a bonificação salarial para aumentar a assiduidade do professor em sala de aula.

As políticas de responsabilização escolar de alta consequência (*high stakes*)<sup>3</sup> foram implementadas por governos subnacionais (estaduais/municipais) como forma de prover concepções mais refinadas de objetivos ou metas e para promover melhoria na qualidade e eficácia da educação (Brooke, 2012). Essas políticas utilizam programas de bônus para servidores de escolas públicas condicionados, principalmente, ao desempenho dos alunos em testes padronizados aplicados pelos sistemas de avaliação (BROOKE, 2008). A maior parte das políticas de responsabilização escolar utilizam sistemas de avaliação próprios para premiar professores e profissionais da educação que alcançam metas estipuladas pelas Secretarias de Educação.

No mais, além do desempenho dos alunos, a política de responsabilização escolar tem incluído em seus parâmetros outros critérios atrelados às metas, como a assiduidade e pontualidade do professor. A introdução de tais critérios tem como objetivo estimular a mudança de práticas dos docentes para a melhoria da qualidade da educação. Isso pode ser explicado pelo fato de que os formuladores dessas políticas de responsabilização têm como princípio a relação direta entre as práticas docentes (como assiduidade e pontualidade) e a aprendizagem dos alunos (BROOKE, 2006). Dessa forma, alguns estados vinculam diferentes desenhos da política de responsabilização escolar a critérios para redução do absenteísmo docente.

Bresolin (2014), em sua pesquisa para avaliar o impacto dos programas de bônus para servidores de escolas públicas estaduais, descreve algumas políticas instituídas em estados brasileiros. Dentre esses programas, cinco redes de ensino estaduais adotaram medidas para reduzir o absenteísmo docente: Pernambuco, São Paulo, Espírito Santo, Rio de Janeiro e Goiás.

### **Pernambuco**

Em Pernambuco, no ano de 2008, foi instituído o Programa Bônus de Desempenho Educacional<sup>4</sup> como premiação anual por resultados, equivalente a um salário adicional. A bonificação é destinada a servidores lotados nas unidades escolares de Ensino Fundamental e

---

<sup>3</sup> A literatura aponta desenhos de políticas de responsabilização a partir de dois tipos: *High Stakes* (altas consequências) e *Low Stakes* (baixas consequências). Um desenho *High Stakes* ou de alta consequência é caracterizado por envolver ampla divulgação dos resultados gerados pelo sistema de avaliação, assim como, utilização de mecanismos de recompensas e sanções aos atores envolvidos. Esses mecanismos podem ser um incentivo financeiro, demissão de funcionários, ou até mesmo o fechamento de escolas. (Brooke, 2006).

<sup>4</sup> PERNAMBUCO. Lei n° 13.486, de 01 de julho de 2008.

Médio da Rede Pública Estadual de Ensino. O Programa tinha como principal objetivo promover a melhoria no processo de ensino e aprendizagem, elevando, assim, a qualidade da educação. O pagamento do bônus é feito a partir do alcance mínimo de 50% das metas determinadas, sendo proporcional a meta até atingir o valor de 100%.

De acordo com Bresolin (2014, p.26),

para efeito de cálculo é considerada a proporcionalidade do tempo em que o servidor está lotado e em exercício nas unidades escolares; não é considerado o tempo em que o servidor estiver afastado da unidade escolar; exceto nas hipóteses de licença-maternidade e de licença médica cujo período não ultrapasse 06 (seis) meses do exercício em que forem apurados os resultados, sendo o montante total dos recursos destinados ao pagamento do bônus fixado anualmente, mediante Decreto governamental.

### **São Paulo**

Em São Paulo, o Programa Bonificação por Resultados<sup>5</sup> foi implementado em 2008. O programa tem como objetivo melhorar e aperfeiçoar a qualidade do ensino público. Para isso, bonifica anualmente funcionários e professores que alcançam as metas estabelecidas pela Secretaria de Educação.

Conforme a Lei complementar n° 1.078 "... as unidades de ensino e administrativas serão submetidas à avaliação destinada a apurar os resultados obtidos em cada período, de acordo com os indicadores e metas" (São Paulo, 2008, art. 3º, §1º).

Dessa forma, a avaliação das unidades de ensino e administrativas será realizada

com periodicidade não superior a um ano, sendo facultada a sua realização em períodos menores e distintos entre as unidades de ensino e administrativas, o valor da bonificação tem limite máximo de até 20% (vinte por cento) do somatório da retribuição mensal do servidor relativo ao período de avaliação, multiplicado por um índice agregado de cumprimento de metas específicas obtido pela unidade de ensino ou administrativa e por um índice de dias de efetivo exercício. O pagamento é efetuado em até 2 (duas) parcelas, durante o ano seguinte ao do término do período de avaliação. (BRESOLIN, 2014, p.27)

Para ser bonificado, os profissionais da educação devem ter participado do processo para cumprimento das metas no mínimo 2/3 (dois terços) do período de avaliação. O bônus pode chegar o equivalente a 2,4 salários se os servidores de escolas cumprirem 100% da meta, ou chegar a 2,9 salários se superarem a meta estipulada.

---

<sup>5</sup> SÃO PAULO. Lei Complementar n° 1.078, de 17 de dezembro de 2008.



### **Espírito Santo**

A Bonificação por Desempenho<sup>6</sup> foi estabelecida na educação básica pública estadual no Espírito Santo em 2009, com o objetivo de valorizar o magistério e estimular a busca pela melhoria da gestão e do desempenho dos alunos. "Composto por critérios coletivos e individuais, o cálculo do bônus apresenta maior nível de complexidade, mas assim como em São Paulo e em Pernambuco, considera a frequência dos profissionais e uma meta de desempenho dos alunos" (BRESOLIN, 2014, p. 31). No critério individual, é utilizado o Indicador de Contribuição ao Desempenho, e a partir desse, calcula-se o bônus dos servidores em exercício efetivo numa mesma unidade escolar ou administrativa, em pelo menos 2/3 (dois terços) dos dias do período de avaliação em cada ano (compreendido entre 01 de maio a 31 de outubro). Assim, "toda e qualquer falta será penalizada, inclusive justificada e/ou abonada, licenças e os demais afastamentos legalmente admitidos, excetuando-se apenas o afastamento em virtude de férias" (BRESOLIN, 2014, p. 31). Pelo Fator de Valorização da Assiduidade, cada dia de ausência acarretará na redução de 7% do valor da bonificação do servidor escolar.

O valor da bonificação tem como limite máximo até um salário adicional, variando proporcionalmente de acordo com os indicadores de qualidade preestabelecidos para unidade escolar ou administrativa onde o profissional estiver lotado.

### **Rio de Janeiro**

Em 2011, no Rio de Janeiro, a Secretaria de Estado de Educação instituiu a Bonificação por Resultados<sup>7</sup> a ser paga aos servidores públicos lotados em escolas públicas estaduais. Bresolin (2014, p. 31) aponta que o Programa é constituído por: "definição dos indicadores; fixação das metas; certificação do cumprimento das metas; pagamento do bônus decorrente do cumprimento de metas previamente estabelecidas, visando à melhoria e ao aprimoramento da qualidade do ensino público".

Ainda de acordo com Bresolin (2014, p. 32),

além dos critérios coletivos, para ser elegível à premiação financeira, o servidor deve ter, pelo menos, 70% (setenta por cento) de frequência presencial no período de avaliação, que corresponde ao ano letivo. Pago em parcela única, no ano subsequente ao da avaliação, o valor da bonificação varia de acordo com a função do servidor e com o percentual de atingimento das metas estabelecidas, sendo calculado sobre o vencimento-base do servidor.

---

<sup>6</sup> ESPÍRITO SANTO. Lei Complementar n° 504, em 23 de novembro de 2009.

<sup>7</sup> RIO DE JANEIRO. Decreto n° 42.793, de 06 de janeiro de 2011.

## Goiás

Em Goiás, foi implementado em 2011, o Bônus de Estímulo à Regência<sup>8</sup> que premia professores titulares de cargo efetivo na rede de educação pública estadual. Diferente dos outros desenhos estaduais, a bonificação foi instituída com o propósito de incentivar o retorno e a permanência de docentes às salas de aula.

Em relação às ausências, o programa diz que,

com periodicidade semestral, casos de afastamento decorrentes de licença para tratamento de saúde, assim como faltas abonadas por atestado médico, penalizam o pagamento da gratificação, que obedece um rigoroso critério pré-estabelecido de desconto progressivo de acordo com o percentual de faltas no período considerado para a bonificação. (BRESOLIN, 2014, p. 33)

O valor de 100% do bônus corresponde a R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais). Sendo assim, o percentual de faltas corresponde ao percentual do bônus a ser recebido, podendo o professor receber apenas 40% do bônus, caso o seu percentual de faltas esteja dentro de uma faixa entre 4,01% e 5%. Se o docente tiver faltas que corresponde a mais de 5%, não receberá a premiação. Sobre o controle da frequência dos professores, Bresolin (2014, p. 33) relata que "é de responsabilidade do diretor da unidade escolar, cabendo a Secretaria Estadual de Educação auditar permanente a conformidade dos registros de frequência dos docentes, podendo suspender o pagamento em caso de fraude constatada".

Esse foi o primeiro ciclo da política na rede estadual de Goiás que compreendeu entre o período de agosto a dezembro de 2011. Em 2012, foi instituído o Bônus de Incentivo Educacional<sup>9</sup> aos servidores titulares da educação pública estadual, incluindo assim, além dos professores, os coordenadores pedagógicos, os tutores pedagógicos, o diretor, o vice diretor e o secretário geral.

Dessa forma, Bresolin (2014, p. 34) afirma que

Nesta segunda edição, para receber o bônus é necessário realizar funções específicas, estabelecidas de acordo com cargo. O professor regente deve apresentar o planejamento de aulas a cada duas semanas e ministrar conforme quadro de horário definido previamente na unidade escolar; o coordenador pedagógico deve participar das formações oferecidas pela Secretaria e estar presente na unidade escolar, de acordo com a carga horária definida; o tutor pedagógico deve participar das formações oferecidas pela Secretaria e cumprir o planejamento semanal estabelecido pelo Núcleo Pedagógico da Subsecretaria; enquanto o grupo gestor deve garantir o cumprimento dos dias letivos constantes do calendário escolar e executar lançamento diário, no Sistema de Gestão Escolar (SIGE), da frequência dos alunos, lançamento semanal, no SIGE, da frequência dos professores regentes e

---

<sup>8</sup> GOIÁS. Lei Complementar n° 17.402 de 06 de setembro de 2011.

<sup>9</sup> GOIÁS. A Lei n° 17.735 de 13 de julho de 2012.

coordenadores pedagógicos e, a cada duas semanas, entrega dos planos de aula dos professores regentes, lançamento bimestral, no SIGE, da nota e frequência de alunos por disciplina, além de acessar diariamente o e-mail institucional da escola.

A regra de apuração do pagamento do bônus foi mantida e o valor de referência foi definido em R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para o servidor público que trabalha em regime de 40h (quarenta horas). Esse valor passou a ser pago em proporção às demais cargas horárias, com uma parcela em julho e outra em dezembro.

Dentre todas as políticas apresentadas, é interessante ressaltar o programa de incentivos financeiros adotado pela Secretaria Estadual de Educação em Goiás que não é baseado no desempenho dos alunos. O programa é voltado para mudanças nas práticas dos atores escolares, como também na organização escolar, sem considerar o desempenho do alunos em testes padronizados.

## **2.2. Impactos de Políticas para Reduzir o Absenteísmo Docente**

Há poucos estudos que analisam o impacto das políticas que objetivam diminuir o absenteísmo docente. No entanto, ainda que diversas políticas com incentivos financeiros tenham sido implementadas na tentativa de reduzir o absenteísmo docente, Ferraz (2009) argumenta que esse mecanismo pode não garantir melhor qualidade das aulas, visto que os professores podem reagir ao incentivo somente aumentando sua frequência, mas sem mudar suas práticas. Porém, para entender melhor como a política de incentivos pode ser utilizada e se ela exerce impacto no absenteísmo docente, o presente trabalho abordará uma análise de desenho experimental de um programa de monitoramento e incentivos financeiros em escolas na Índia, baseado na presença dos professores em sala de aula. Por conseguinte, discutirá dois estudos quase experimentais acerca do impacto das políticas de responsabilização escolar sobre a assiduidade dos professores, adotadas em estados brasileiros.

### **2.2.1 Impacto de políticas para diminuição de absenteísmo docente: avaliação experimental no contexto da Índia**

Dado o alto índice de absenteísmo na Índia, a organização não governamental Seva Mandir implementou um programa de incentivo e monitoramento externo e fez uma avaliação de impacto dessa intervenção utilizando um desenho de pesquisa experimental. Esse

programa se define como um sistema de remuneração atrelado a assiduidade dos professores em sala de aula. Duflo et al. (2012) participou dessa intervenção analisando os dados obtidos através de um desenho experimental para testar empiricamente se o acompanhamento de professores e incentivos financeiros podem reduzir o absenteísmo docente e aumentar a aprendizagem dos alunos.

Para participar da pesquisa foram escolhidas 120 escolas primárias e dessas foram selecionadas aleatoriamente 60 escolas para o grupo de tratamento e as 60 escolas restantes para grupo de controle. No grupo experimental, cada professor recebeu uma câmera com instruções para ser feito uma fotografia junto com os alunos no início e no final de cada dia na escola. As câmeras tinham função de data e hora à prova de violação. Além disso, os professores recebiam o salário base e bônus para cada dia que não faltavam. Uma multa era paga por aqueles professores que trabalhassem menos de 20 dias. Já no grupo de controle, os professores recebiam somente o salário fixo e eram lembrados que era necessário a presença regular, caso contrário, poderiam ser demitidos.

Os dados de comparecimento dos professores foram recolhidos por meio de visitas aleatórias não anunciadas feitas mensalmente em todas as escolas e através do acesso às câmeras e dados de pagamentos feitos às escolas de tratamento. Para saber se a aprendizagem dos alunos aumentou como resultado do programa, a equipe de avaliação aplicou três exames básicos: um teste antes de introduzir a intervenção, um teste no meio da intervenção e um teste no final da intervenção.

Os resultados mostraram que nas escolas do grupo experimental, ou seja, escolas em que os professores recebiam incentivos e eram monitorados, houve redução da taxa de absenteísmo de 42% para 21%, e esta diminuição foi acompanhada por um aumento na aprendizagem dos estudantes de 0,7 de um desvio-padrão em relação às escolas do grupo de controle.

Apesar desses professores serem contratados para trabalharem em centros de ensino não formais (escolas participante do experimento) em áreas remotas e rurais da Índia, diferente das escolas do governo existentes no país, a investigação parece trazer análises mais robustas sobre o impacto do programa. Assim, por se tratar de uma pesquisa experimental - que utiliza a distribuição aleatória das escolas entre o grupo experimental e o de controle - garante uma similaridade entre os dois grupos e a observação dos efeitos produzidos.

### **2.2.2 Impacto de políticas para diminuição de absenteísmo docente: estudos quase experimentais no Brasil**

No Brasil, embora as consequências do absenteísmo sobre o aprendizado dos estudantes pareçam evidentes, encontramos poucos estudos de impacto das políticas de responsabilização escolar - que utilizam parâmetros de frequência docente para pagamento de bônus aos professores - sobre absenteísmo docente e, conseqüentemente, sobre o desempenho dos alunos. Nesse sentido, serão abordados os estudos de Bresolin (2014) e Spineli (2009) sobre o impacto de políticas condicionadas ao absenteísmo docente.

Bresolin (2014) fez um estudo que teve como objetivo analisar os efeitos intermediários dos programas de bônus adotados por algumas redes públicas estaduais brasileiras: Pernambuco, São Paulo, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Goiás, Minas Gerais, Amazonas e Ceará. Nessas análises são identificados os impactos gerados pelas políticas de responsabilização escolar existentes sobre alguns dos indicadores relacionados às práticas pedagógicas e à gestão escolar, medidos pelos questionários para Diretor, Professor e Alunos da Prova Brasil (2007, 2009 e 2011). Esses programas de bônus para docentes foram implementados entre 2008 e 2011, com o propósito de estimular os professores a melhorar seu desempenho para a melhoria da aprendizagem dos alunos. Na pesquisa, foram avaliados os impactos desses programas nas seguintes dimensões: práticas pedagógicas dos professores; visão do diretor/professor sobre a assiduidade (absenteísmo) e rotatividade do professor; interlocução com familiares para garantir a frequência dos alunos. "Foram considerados na análise: a variação no ano de implementação dos programas (dose), seus diferentes desenhos (tipo) e a série/ano dos alunos (série) que responderam a Prova Brasil" (BRESOLIN, 2014, p.7).

Segundo Bresolin (2014, p. 7), "a abordagem metodológica adotada para a análise proposta foi a de pareamento pelo escore de propensão, seguido do cálculo de diferenças em diferenças, entre os Estados que implementaram a política e os que não adotaram". Para análise de comparação, foram criados três tipos de tratamento. Um primeiro grupo de tratamento com quatro Estados que adotaram políticas de remuneração variável condicionada principalmente a desempenho de aluno em provas estaduais padronizada e absenteísmo docente. Um segundo grupo de tratamento também com quatro Estados que implementaram programas de bônus, porém com foco em estimular mudanças de comportamento na prática docente, que possa contribuir para a melhoria do desempenho dos alunos. E um terceiro grupo

utilizado para comparação (controle) que representa a ausência de política de bonificação, em 19 unidades da federação.

A principal questão investigada foi se a oferta de uma recompensa financeira para servidores públicos da educação promove um práticas diferenciadas do diretor e dos professores, a ponto de modificar indicadores intermediários que possam proporcionar uma melhoria na aprendizagem dos alunos. Cabe ressaltar que a análise do impacto não foi focada na proficiência dos alunos, e sim, nos indicadores intermediários para tentar capturar mudanças de práticas estimuladas pelos programas de bônus, que possam influenciar positivamente a aprendizagem dos alunos.

Na conclusão do estudo, destaco os resultados com foco na dimensão absenteísmo. Sendo assim, os resultados apontam que a implementação dos programas de bônus provoca um aumento de conscientização em relação a questão da falta, apresentando assim, um impacto positivo no conjunto desses indicadores.

O autor utilizou um desenho de pesquisa quase experimental para observar a relação causal das políticas de incentivos financeiros com o absenteísmo docente. Utilizou um grupo de controle com estados que não adotaram programas de bônus para comparação com grupo de estados que implementaram a política. No entanto, essa pesquisa apresenta alguns limites para mensurar o impacto sobre o absenteísmo docente. A variável utilizada para o absenteísmo, não informa a frequência de faltas dos professores, mas trata da percepção dos diretores/professores obtidas por meio de questionários da Prova Brasil<sup>10</sup>. Nesse sentido, no máximo, a variável pode ser tratada como uma *proxy* do absenteísmo docente.

Em outro estudo sobre impacto da política de responsabilização escolar, Spinel (2009), investigou se o pagamento de uma gratificação denominada *Bônus Mérito* reduziu o absenteísmo laboral dos professores em uma escola na rede estadual de ensino de São Paulo. Face ao elevado número de ausências por parte dos professores, o governo do Estado de São Paulo instituiu o pagamento de uma gratificação aos docentes, que depois se estendeu a outros funcionários da Secretaria de Educação. O *Bônus Mérito* foi uma gratificação instituída no ano de 2000 e paga desde o ano de 2001. Entre os diversos critérios que envolvem a determinação do valor a ser pago a cada professor está a baixa incidência de faltas: os maiores valores financeiros são pagos aos professores que menos faltam.

---

<sup>10</sup> A variável "absenteísmo" ou "visão do diretor/professor sobre assiduidade" foi construída a partir da percepção do Diretor e do Professor através das seguintes questões retiradas dos questionários contextuais do diretor/professor: 1) Falta de professor é um problema? 2) Falta de professor é um problema grave? Base de Dados obtidos dos questionários da Prova Brasil 2007, 2009 e 2011.

Ao longo do período 2001 a 2006, a legislação referente a essa gratificação sofreu diversas alterações. Além da frequência do docente, houve referência a indicadores de permanência e sucesso escolar e participação em cursos de formação continuada. Dessa forma, para a determinação dos valores foi atribuído ao docente uma pontuação vinculada a esses critérios. Em 2002, o Bônus Mérito seguiu os seguintes valores em uma jornada de 40 horas: mínimo de R\$1.000,00 e máximo de R\$5.000,00. Já em 2004, seu valor máximo chegou a R\$10.000,00, caindo em 2007 a R\$6.500,00. As ausências por motivos de licenças-gestantes, licença-gala (licença casamento) e nojo (período de luto), além de serviços obrigatórios por lei e licença prêmio de até 30 dias, não foram computadas.

Para realizar a pesquisa, Spinel (2009, p. 7) partiu da seguinte questão: "a instituição do Bônus Mérito contribuiu para a redução do absenteísmo docente?" A partir disso, foram analisados o número de faltas dos professores mediante tabulação dos dados de *livros de ponto*<sup>11</sup> dos docentes entre os anos de 1995 e 1999, e entre os anos de 2001 e 2007. Foi investigado se a existência do Bônus Mérito a partir de 2001 provocou diferenças no número de faltas entre o período anterior e o posterior à sua instituição. As informações absolutas do número de faltas apresentadas pelos professores, obtidas após consulta aos livros-ponto do período pesquisado, foram tabuladas, organizadas e analisadas em uma base de dados que contemplava a caracterização das faltas em abonadas, justificadas ou injustificadas, assim como licenças. A análise foi feita mediante construção de tabelas utilizando-se as categorias: professores efetivos e contratados, professores do ciclo I, professores do ciclo II e gênero dos professores. A construção dessas tabelas permitiu a quantificação das faltas, mês a mês, para cada categoria. Durante o ano letivo de 2007, foi realizada a aplicação de questionários a 08 professores do sexo masculino e 30 professoras. Esses questionários permitiram verificar a avaliação que os docentes fazem das ausências e do Bônus Mérito, assim como qual foi a influência do bônus em suas rotinas de trabalho.

Verificada a análise dos dados, o pesquisador constatou em resultado final, que o bônus não contribuiu para a redução das faltas apresentadas pelos docentes, que somaram 2.812 ausências no período anterior ao bônus e 3.316 faltas no período posterior. No entanto, vale ressaltar ao analisar os dados mais detalhadamente, ano a ano, o estudo observou uma redução das faltas no ano de 2002, ano posterior ao primeiro pagamento do Bônus. Mas, em

---

<sup>11</sup> A escolha dessa fonte de pesquisa - o *livro-ponto* - justifica-se, pois é a partir dos registros nesse documento que as ausências e afastamentos dos professores são apontados oficialmente. Nessa fonte ocorre a caracterização das ausências: se faltas abonadas, justificadas ou injustificadas, assim como as possíveis licenças concedidas. Foram contabilizados 38 livros de ponto.

2003 em diante, observou aumentos das faltas, principalmente com atestados médicos. O autor argumenta que essa mudança deveu-se a falta de credibilidade da política, já que em conversas com vários docentes (o pesquisador é também professor na unidade) muitos argumentaram que professores que não apresentaram ausências receberam o mesmo valor que professores que faltaram bastante. Dentre os resultados da aplicação dos questionários, o pesquisador aponta que os docentes, em sua maioria, eram cientes da assiduidade como critério da definição dos valores a serem pagos. Contudo, continuaram faltando de acordo com suas necessidades.

O desenho de pesquisa utilizado pelo autor se aproxima de um estudo quase experimental de uma série histórica/temporal interrompida, sem grupo de controle. "Essa forma de pesquisa se caracteriza por coletar medições repetidas, tanto pré-testes quanto pós-testes, em momentos diversos, em vez de num único momento" (CANO, 2006, p. 77). Neste caso, coletou-se dados sobre as faltas dos professores nos anos antecedentes à intervenção da política (1995 - 1999), cujo efeito foi mensurado nos anos posteriores à intervenção (2001-2007).

Apesar do pesquisador ter conseguido utilizar dados com números absolutos sobre a quantidade de faltas dos professores através do acesso ao Livro de Ponto (mesmo que algumas faltas não tenham sido computadas devido a acordos internos, como menciona o autor) e coletar dados sobre as faltas antes e após a intervenção da política, a análise não está considerando o número total de docentes em cada ano avaliado para observar se realmente houve crescimento do absenteísmo docente. Ou seja, o crescimento do absenteísmo docente relatado na pesquisa, pode ter acontecido pelo fato do aumento do número no quadro de professores ativos. Esse fator pode interferir no total de docentes que também estão disposto em categorias quando comparados: professores efetivos e contratados, professores do ciclo I, professores do ciclo II e gênero dos professores. O ideal seria utilizar medidas de porcentagem para analisar, proporcionalmente ao número total de professores, se realmente houve aumento do absenteísmo docente depois da implementação da política. Além desse fato, não pode-se generalizar o resultado, já que a política de Bônus Mérito foi realizada somente em um unidade de ensino da rede Estadual de São Paulo.



### **2.3. A Política de Responsabilização Escolar na Rede Municipal do Rio de Janeiro**

Um dos objetivos deste estudo, é analisar se a adoção da política de responsabilização escolar na rede municipal do Rio de Janeiro está associada a diminuição do absentismo docente. Para isso, essa sessão descreve o desenho desta política e os critérios estabelecidos para minimizar as ausências dos professores em sala de aula.

O programa Prêmio Anual de Desempenho foi instituído em 2009, através do Decreto nº 30860, com o objetivo de premiar os servidores lotados nas Unidades Escolares da Rede Pública Municipal de Ensino que atingirem as metas estabelecidas pela Secretaria de Educação – SME-RJ.

As metas são calculadas de acordo com os resultados de partida de cada escola, considerando o desempenho da escola no último ano segundo o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB)<sup>12</sup> nos anos ímpares e o Índice de Desenvolvimento da Educação no Município do Rio de Janeiro (IDERio)<sup>13</sup> nos anos pares. Tanto o IDEB como o IDERio são calculados de acordo com os resultados das avaliações externas (Prova Brasil e Prova Rio, respectivamente), mais a taxa de aprovação.

Segundo a Resolução nº 1234/2013, para a concessão do prêmio, a política se baseia em quatro critérios: que a unidade escolar tenha firmado com a Secretaria Municipal de Educação um Termo de Compromisso de Desempenho; que o servidor esteja em efetivo exercício na unidade escolar desde a data da assinatura do Termo de Compromisso até o final do ano letivo; que a escola atinja a meta estipulada pela SME-RJ, com exceção das escolas que oferecem o dois segmentos; e que o servidor tenha no máximo oito dias de ausências (justificadas ou não) para poder receber o prêmio.

O prêmio tem o valor de uma remuneração mensal individual, no entanto, metade do valor do prêmio é calculado de acordo com o número de faltas do servidor, mesmo sendo faltas justificadas.

---

<sup>12</sup> IDEB é um indicador educacional nacional, criado em 2005 para medir a aprendizagem dos alunos através da Prova Brasil e do Censo escolar.

<sup>13</sup> IDERio é um indicador educacional da rede municipal do Rio de Janeiro, criado em 2010, com o propósito de servir como suporte para premiar servidores que alcançarem a metas estabelecidas pela Secretaria de Educação. O IDERio utiliza dados de desempenho por escola da Prova Rio (avaliação externa municipal) e Censo escolar.

Como vimos, além das metas, a política estipula outros condicionantes para o recebimento do prêmio, como a frequência dos servidores. Portanto, para fins de cálculo das parcelas variáveis, o Prêmio, em 2013, foi contabilizado de acordo com os seguintes critérios:

- I. Uma parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor... calculada em função do tempo de atuação do servidor na mesma Unidade Escolar no período de março a dezembro.  
[...]
- II. Uma parcela equivalente ao valor, distribuída conforme o número de dias de ausência do servidor na Unidade Escolar, na forma a seguir:
  - a) de 0 a 2 dias de ausências - 100% da parcela;
  - b) de 3 a 5 dias de ausências – 70% da parcela;
  - c) de 6 a 8 dias de ausências – 40% da parcela; e
  - d) 9 dias ou mais de ausências – não fará jus à parcela  
(RIO DE JANEIRO. Resolução 1234, 2013, Art. 6º).

Ademais, o programa ainda instituiu na regulamentação de 2013<sup>14</sup>, uma punição para impontualidade dos servidores:

"III. A cada 5 (cinco) impontualidades, sejam elas de quaisquer natureza, o montante em reais a que fará jus, será descontado em 10% (dez por cento)" (RIO DE JANEIRO. Resolução 1234, 2013, Art. 6º).

### **Base Legal das Faltas: O que a Legislação diz?**

Para que pudesse discorrer sobre o absenteísmo docente abordado na legislação em vigor dessa categoria profissional no Município do Rio de Janeiro, foram consultados a Cartilha do Servidor Público Estatutário do Município do Rio de Janeiro e Deveres, Direitos e Vantagens do Servidor Público Municipal que mencionam os regulamentos baseados em Leis e Resoluções e Decretos.

Como qualquer trabalhador empregado, o servidor estatutário público dispõe de regras referentes a direitos e deveres, nesse caso, com a Administração Pública. O Estatuto dos funcionários Públicos do Município do Rio de Janeiro, Lei nº. 94, de 14/03/1974, dispõe dessas regras mencionando dentre os deveres do servidor a assiduidade e a pontualidade.

Em relação ao registro de presença, as escolas públicas municipais do Rio de Janeiro não possuem um sistema de registro eletrônico de ponto, o qual auxiliaria a estabelecer um

---

<sup>14</sup> O Prêmio Anual de Desempenho de 2013 é instituído a partir do Decreto 36978 de 9 de Abril de 2013.

controle de frequência mais eficaz para apuração correta da jornada de trabalho. No entanto, até então, utiliza-se O Livro de Ponto como principal instrumento pelo qual se apura a assiduidade do servidor. Assim, os profissionais assinam diariamente seu cartão de ponto. Todas as anotações e alterações são registradas pelo Órgão Setorial, Seccional ou Local de Recursos Humano.

O servidor público municipal desfruta de vários direitos e benefícios disposto em Leis, Decretos e Resoluções, dentre eles estão a concessão de licenças e abonos de faltas justificadas, a maioria embasada na Lei nº. 94, de 14/03/1974:

#### Afastamentos Regulares

1. *Licença para tratamento de saúde*<sup>15</sup> - Concessão da licença pelo prazo de até 10 (dez) dias, consecutivos ou não, dentro do ano civil, sem a necessidade de avaliação prévia pela Gerência de Perícias Médicas.

2. *Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família*<sup>16</sup> - O servidor poderá obter licença por motivo de doença do pai, da mãe, do cônjuge, dos filhos ou de pessoa que viva a suas expensas ou em sua companhia e conste de seu assentamento individual, desde que prove ser indispensável a sua assistência pessoal e que esta não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.

3. *Licença à Gestante*<sup>17</sup> - À servidora será concedida licença de 180 (cento e oitenta) dias, a partir da data do nascimento do bebê ou, a critério da Perícia Médica, a partir do 8º mês de gestação.

4. *Aleitamento*<sup>18</sup> - Após o término da licença maternidade a servidora poderá estender seu afastamento por motivo de aleitamento, que poderá ser concedido até a criança completar 1 (um) ano de idade.

5. *Licença Paternidade* - Concedida num total de 8 (oito) dias consecutivos, a partir do nascimento da criança.

6. *Licença Avó*<sup>19</sup> - As servidoras, mães de gestantes, gozarão 7 (sete) dias corridos de licença avó, a qualquer tempo, desde que durante o período da licença maternidade.

<sup>15</sup> Art. 88 da Lei nº 94/79; Resolução SMA nº 1548/2009; Resolução SMA Nº 1917/2014;

<sup>16</sup> Art. 100 da Lei nº 94/79; Decreto 14.755/96

<sup>17</sup> Art. 177, inciso X, da LOMRJ/90; Decreto nº 35.575/2012; Art. 6.º e 7.º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988; Art. 10, II, alínea b do ADCT da Constituição Federal de 1988; Art.128 da Lei Municipal n.º 94/1979; Circular n.º 03/2012 da Coordenadoria de Administração de Recursos Humanos da SMA.

<sup>18</sup> Art. 101, § 5º, da Lei nº 94/79; Lei Complementar nº 88/2008; Decreto nº 35.575/2012.

<sup>19</sup> Decreto nº 21.229/02 Resolução SMA nº 1.015/02.

7. *Licença Avô*<sup>20</sup> - Os servidores pais (pai ou mãe) poderão requerer antecipação de 7 (sete) dias corridos de suas férias para acompanhar seus netos recém-nascidos.

8. *Licença Adotante*<sup>21</sup> - Concedida nos mesmos moldes em que é fixada aos pais (mãe = 180 dias / pai = 8 dias), a partir da data do deferimento expedido pelo órgão judicial (guarda provisória e/ou definitiva).

9. *Licença para Serviço Militar Obrigatório*<sup>22</sup> - Licença concedida, com vencimento integral, ao funcionário que for convocado para o serviço militar ou outros encargos de segurança nacional.

10. *Afastamento por Casamento*<sup>23</sup> - O funcionário poderá faltar ao serviço no período de até 8 (oito) dias consecutivos.

11. *Afastamento por Luto*<sup>24</sup> - O funcionário poderá faltar ao serviço, por motivo falecimento de cônjuge, pais, filhos ou irmãos no período de até 8 (oito) dias consecutivos.

12. *Férias*<sup>25</sup> - O servidor gozará 30 (trinta) dias ininterruptos de férias por ano.

13. *Faltas em dias de prova ou exame*<sup>26</sup> - Ao servidor estudante será permitido faltar ao serviço nos dias de prova.

14. *Afastamento para estudo no exterior ou em qualquer parte do Território Nacional*<sup>27</sup> - Os servidores poderão ter concedido afastamento para estudo no exterior ou em qualquer parte do Território Nacional.

15. *Dispensa do Ponto para Participação em Eventos*<sup>28</sup> - Concedido ao funcionário para participar de eventos, dentro ou fora do Brasil, pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias. Excetuam-se desse limite as participações em eventos desportivos de caráter oficial cujo prazo máximo é de 60 (sessenta) dias.

### Licenças Sem Vencimentos

16. *Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge*<sup>29</sup> - O funcionário casado terá direito à licença sem vencimentos quando seu cônjuge, militar ou servidor da Administração

<sup>20</sup> Decreto nº 21.584/02.

<sup>21</sup> Art. 177, inciso XXVII, da LOMRJ/90; Decreto nº 13.416/94.

<sup>22</sup> Art. 102 e 103 da Lei nº 94/79

<sup>23</sup> 146, incisos I, da Lei nº 94/79; Análise de Processo nº 079/2012/CP/MMVM (Proc. Adm. 07/002.570/2011).

<sup>24</sup> Art. 146, incisos II, da Lei nº 94/79.

<sup>25</sup> art. 7.º, XVII, combinado com o art. 39, ambos da Constituição Federal/88.

<sup>26</sup> Art. 64, XIV, da Lei n.º 94/79.

<sup>27</sup> Art. 64, inciso XI, da Lei nº 94/79; Decreto nº 31.614/2009.

<sup>28</sup> Art. 64, XII, da Lei n.º 94/79; Decreto nº 31.614/2009.

<sup>29</sup> Art. 104 da Lei nº 94/79.

Direta ou Indireta for servir, ex officio, ou for exercer mandato eletivo municipal, estadual ou federal, fora do Município.

17. *Licença para Trato de Interesses Particulares*<sup>30</sup> - Depois de estável, o funcionário poderá obter licença sem vencimento, para tratar de interesses particulares.

18. *Licença Especial*<sup>31</sup> - O funcionário fará jus a 3 (três) meses de licença especial, após completar 5 (cinco) anos (1825 dias) de efetivo exercício em cargo público.

Ao analisar esse último benefício, é interessante ressaltar que a Licença Especial funciona como uma espécie de premiação, com tentativa de minimizar o uso excessivo de licenças e reduzir ausências, porém sem remuneração. Os critérios estabelecidos para se obter essa licença evidenciam bem esse aspecto.

Perderá o benefício, o funcionário que, dentro do quinquênio, incorrer nas seguintes situações:

- a) Sofrer pena de multa ou suspensão;
- b) Faltar ao serviço sem justificativa;
- c) Licenciar-se:
  - por período superior a 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, para tratamento de saúde;
  - por período superior a 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, por motivo de doença em pessoa da família;
  - por período superior a 45 (quarenta e cinco) dias, consecutivos ou não, por motivo de licença para acompanhar cônjuge;
  - para trato de interesses particulares.

Caso ocorra um dos eventos acima, começa a contar do zero o novo quinquênio.

Mesmo com diversas concessões de licenças, ainda existem nas escolas faltas sem justificativas ou negociadas com os diretores para que não sejam computadas (GESQUI, 2008; OLIVEIRA, 2015). Além disso, durante a pesquisa no site da Secretaria Municipal de Educação<sup>32</sup>, não foram encontradas propostas que visem cobrir as concessões dadas aos servidores da educação ou as faltas involuntárias, como um quadro efetivo de professores substitutos.

<sup>30</sup> Art. 107 da Lei nº 94/79.

<sup>31</sup> Art. 110 da Lei nº 94/79.

<sup>32</sup> Disponível em: <http://www.rio.rj.gov.br/web/sme> e <http://www.rioeduca.net/recursoshumanos.php>

Tal como foi mencionado, o objetivo principal da política de responsabilização escolar é de incentivar práticas eficazes para melhorar a qualidade da educação. Mas a regulamentação sobre o Prêmio Anual de Desempenho no município do Rio de Janeiro não menciona nenhuma diretriz ou recomendação sobre quais mudanças de práticas docentes pretendem alcançar. Apenas é sugerido um aumento do esforço em sala de aula em prol do crescimento da qualidade educacional (artigo 3º do Decreto nº 30.860/2009). No entanto, com a inclusão de novos critérios para receber o prêmio, pressupõe-se que a política também objetiva mudar o absenteísmo docente, através do estabelecimento de limites de faltas e atrasos como condições para o recebimento da bonificação.

Estudos sugerem que as políticas de responsabilização escolar têm efeito mais direto sobre os gestores escolares e, por conseguinte, sobre a relação entre gestores e professores (DERRINGTON & CAMPBELL, 2013; GAWLIK, 2013 *apud* CUNHA, 2015). Nesse sentido, partimos do pressuposto de que a forma como os diretores interpretam os sinais da política e as relações que eles estabelecem com os professores podem ser determinantes para a capacidade do Prêmio Anual de Desempenho reduzir o absenteísmo docente.

Vimos no capítulo anterior que o perfil de liderança da gestão escolar e a forma como o diretor se relaciona com o professor podem influenciar a construção de um clima acadêmico mais propício a aprendizagem dos alunos e interferir nas práticas escolares, como no comportamento absenteísta do professor. Dessa forma, o diretor poderia utilizar os instrumentos da política de responsabilização escolar do Rio de Janeiro para incentivar práticas relacionadas as faltas/atrasos dos docentes. De outra forma, dependendo das relações consolidadas com os professores no interior da escola, e avaliação que faz das possibilidades da escola em atingir as metas estabelecidas pela SME, o diretor pode continuar a flexibilizar as regras e contribuir para práticas de ajustes de faltas sem justificativa legal.

Tais tendências serão investigadas no capítulo seguinte, que observa a evolução da percepção dos diretores e professores sobre o absenteísmo docente durante os anos de 2007, 2009, 2011 e 2013. Atento a tendência antes e após a implementação da política de responsabilização escolar "Prêmio Anual do Desempenho" em 2009. Além disso, será investigado se o perfil de liderança/clima escolar, entre outros fatores abordados no presente estudo, estão associados à percepção de absenteísmo docente.

### **3. METODOLOGIA E ALGUMAS EVIDÊNCIAS SOBRE O ABSENTEÍSMO E FATORES ASSOCIADOS NO CONTEXTO DA REDE MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO**

O presente capítulo apresenta a metodologia utilizada nas análises do absenteísmo docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro. As análises estão divididas em duas partes: uma observa a evolução da percepção do absenteísmo docente durante um período anterior e posterior a implementação da política de responsabilização escolar "Prêmio Anual do Desempenho". A segunda parte tenta identificar fatores associados à percepção dos diretores em relação ao absenteísmo docente.

Para tanto, o trabalho descreve as variáveis utilizadas nos modelos de análise. Logo depois, para observar quais fatores estão associados ao absenteísmo docente, o capítulo apresenta algumas análises bivariadas. Por fim, apresenta os resultados das probabilidades estimadas por um modelo de regressão logística do diretor perceber o absenteísmo como um problema (pouco, moderado e muito), levando em conta características da escola tais como: salário do professor; tempo de direção; colaboração docente; e perfil do alunado.

#### **3.1. Percepção do absenteísmo antes e após a implementação da política de responsabilização escolar da Rede Municipal do Rio de Janeiro**

Para fazer análises que apresentem evidências mais próxima do número real da frequência dos professores em sala de aula na rede municipal do Rio de Janeiro, seriam necessários dados da Secretaria de Educação com a computação das faltas docentes em cada escola. No entanto, como não foi possível acessar esses dados, utilizamos os questionários contextuais da Prova Brasil (2007-2013) para criar um indicador que nos fornecesse uma medida aproximada do absenteísmo docente. Porém, sabemos que esse indicador só poderá ser utilizado como uma *proxy*, pelo fato de não conter a frequência de faltas dos professores, mas a percepção desses e dos diretores sobre o absenteísmo docente. Dessa forma, o indicador foi criado a partir da seguinte questão: "Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?"

As opções de respostas dessa questão estão disposta em três categorias: A) Não; B) Sim, mas não foi um problema grave; C) Sim, e foi um problema grave.

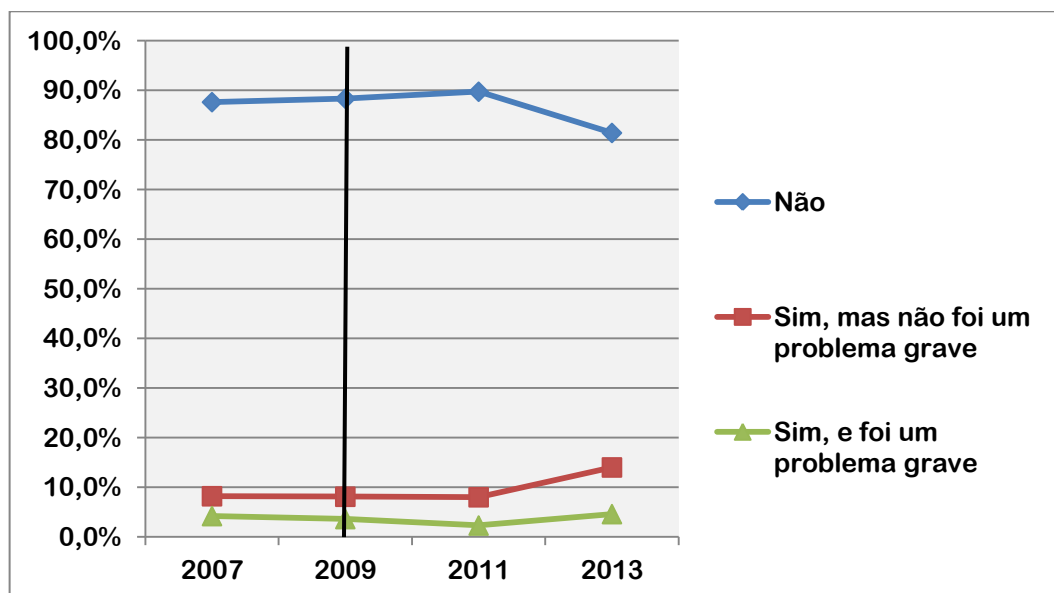
No entanto, as categorias de respostas no questionário dos diretores em 2013, foram alteradas para: A) Não; B) Sim, pouco; C) Sim, moderadamente, D) Sim, muito. Para acompanhar a tendência de análise com três respostas dos questionários contextuais dos anos anteriores, juntamos em uma categoria as opções de respostas C e D em: "Sim, e foi um problema grave".

É importante mencionar que os questionários da Prova Brasil foram respondidos, separadamente, por diretores e professores. Entretanto, a questão sobre a percepção dos diretores se o absenteísmo é um problema na escola, é abordada nos questionários dos anos de 2007, 2009, 2011 e 2013. A questão sobre a percepção dos professores, somente estava presente no questionário dos professores até o ano de 2011. No questionário de 2013 não há essa questão sobre faltas dos professores.

Como não temos dados sobre a percepção dos professores em 2013, apresentamos somente a visão do diretor sobre o absenteísmo como problema para esse ano.

Os gráficos a seguir apresentam análises descritivas da percepção dos diretores e dos professores sobre o absenteísmo docente na rede municipal do Rio de Janeiro de 2007 a 2013.

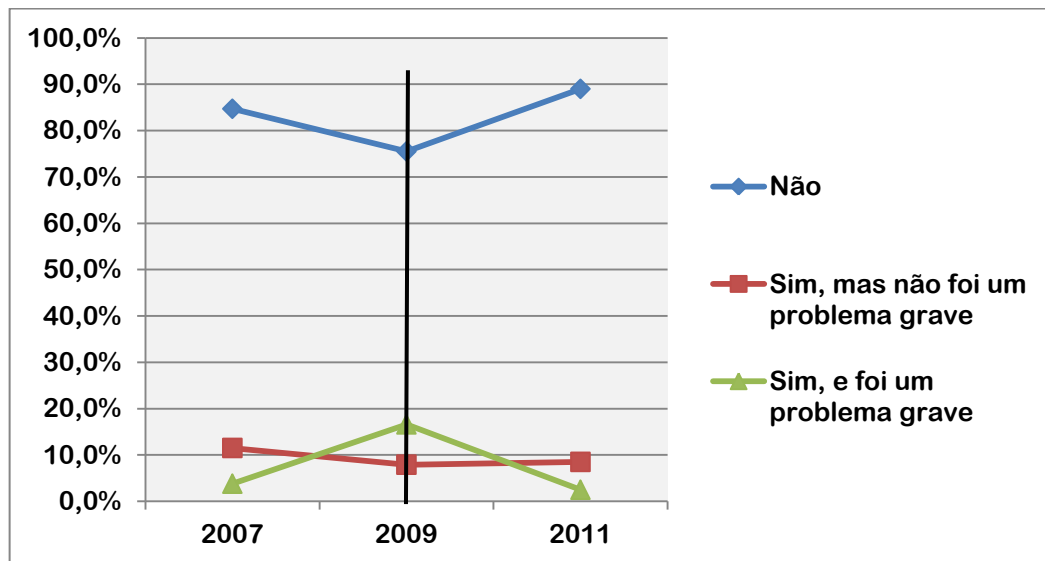
**GRÁFICO 1 - Percepção dos Diretores sobre Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2013)**



Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil (2007-2013).



**GRÁFICO 2 - Percepção dos Professores sobre Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2011)**



Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil (2007-2011).

O gráfico 1 indica uma estabilidade na percepção dos diretores em relação ao absenteísmo ser um problema não grave na escola entre 2007 e 2011: uma variação, de 8,2% a 8,0%. Já em relação ao absenteísmo ser um problema grave na escola, observamos uma redução da percepção dos diretores: de 4,2% para 2,3%.

Em relação a percepção dos diretores de que o absenteísmo não é um problema na escola, o gráfico 1 indica uma estabilidade, ou seja, uma variação muito pequena entre os anos de 2007 e 2011 (os valores se mantiveram em torno de 90%). Já em 2013, essa percepção dos diretores cai para 81,4%. Em contra partida, a visão do diretor de que o absenteísmo é um problema médio na escola, aumenta consideravelmente, chegando a 14,0% dos diretores.

Apesar de ser uma análise descritiva, podemos trazer algumas hipóteses para tais resultados. A queda na percepção do diretor que não percebe o absenteísmo docente como um problema na escola em 2013, pode ser, de um lado, explicada pela mudança das categorias de respostas nos questionários contextuais desse mesmo ano. O fato de ter mais opções, como, "Sim é um problema pouco, moderado ou muito", oferece maior possibilidades de respostas para que o diretor não decida marcar somente a opção "Não é um problema".

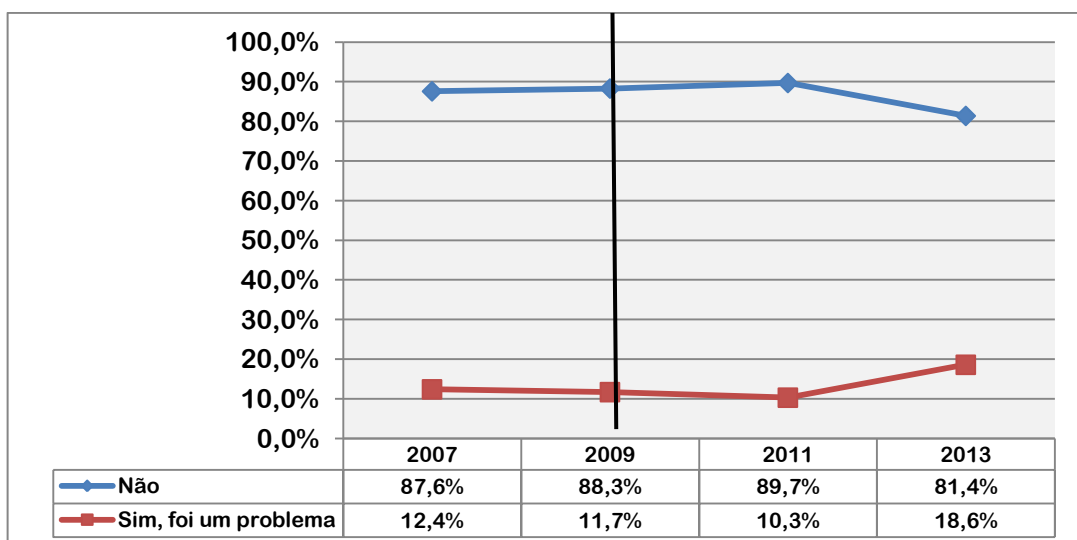
Outra hipótese para esse fenômeno, é que o absenteísmo docente tenha, de fato aumentado nas escolas em 2013. Por exemplo, a percepção do diretor sobre o absenteísmo

como um problema pode ter sido influenciada pelo período de greve nas escolas municipais ocorrido em 2013, uma vez que somente alguns docentes aderiram a greve. Por fim, desde que foi implementado (em 2009), o Prêmio Anual do Desempenho sofreu algumas alterações. Dentre elas, o critério da pontualidade foi também estabelecida para que o professor pudesse receber o prêmio. Sendo assim, frente a pressão que os critérios da política impõem e a incorporação da política de responsabilização ao cotidiano da escola, a mudança na percepção sobre absenteísmo pode refletir mais uma maior atenção dos diretores em relação à questões das faltas docentes, do que um aumento no absenteísmo docente.

Ao observar os Gráficos 1 e 2, em um primeiro momento, parece que os professores tem visões diferentes em relação aos diretores. Mesmo com oscilações diferentes, em 2011 a porcentagem que acham que o absenteísmo docente não é problema é praticamente a mesma para diretores e para professores (89,7% e 89,0%). Mas, ainda não podemos fazer comparações com essas análises, já que os dados dos professores apresentados não estão ponderados por escolas. Mais adiante (Gráfico 5) serão apresentados a porcentagem média da percepção dos professores para tal comparação.

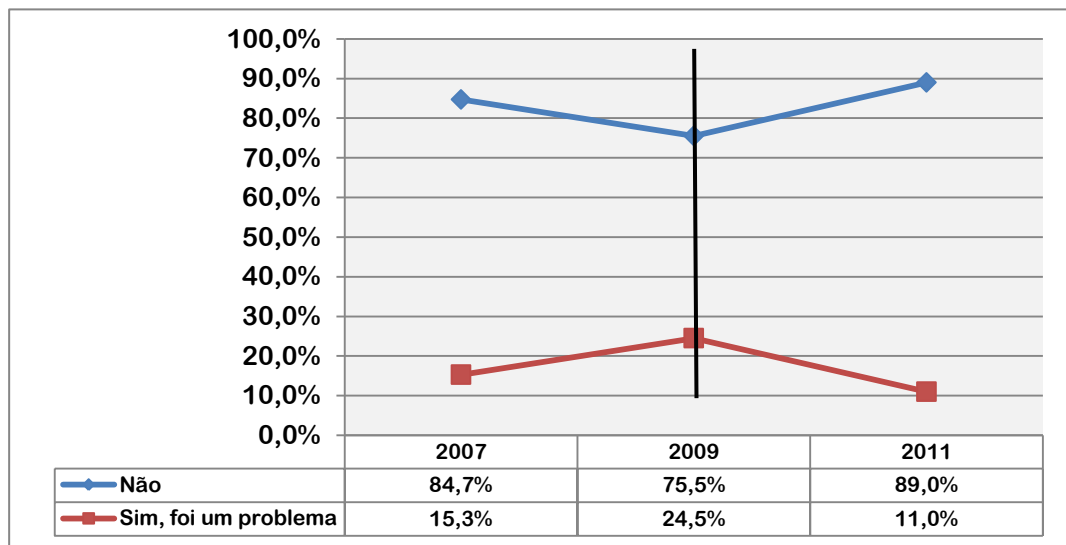
Os próximos gráficos mostram a tendência do absenteísmo ao longo do tempo em duas categorias de respostas. Ou seja, as opções de respostas da questão " Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte do professores?" serão recodificadas em: A) Não; B) Sim, foi um problema.

**GRÁFICO 3 - Percepção dos Diretores sobre Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2013)**



Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil (2007-2013).

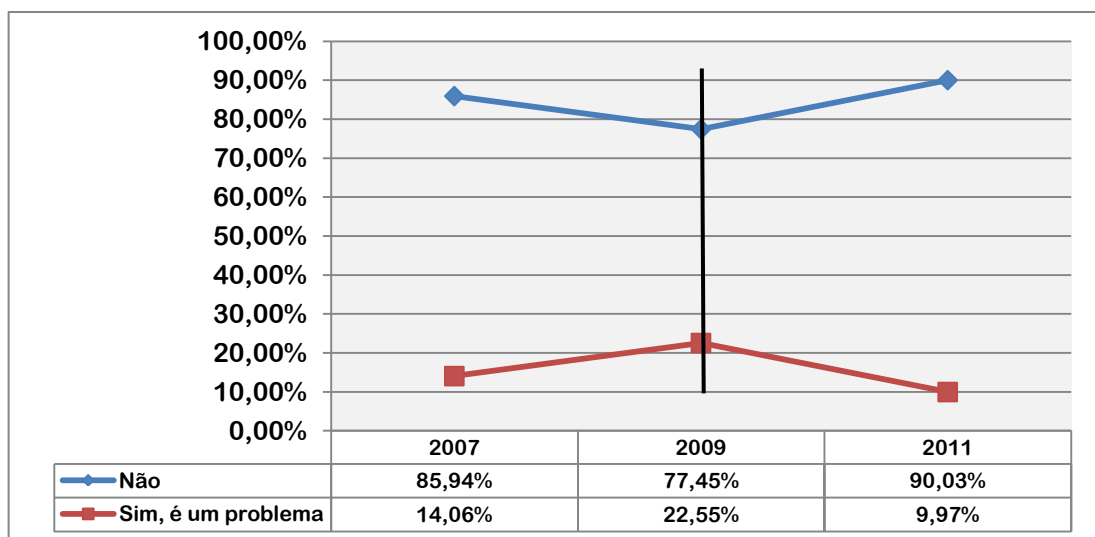
**GRÁFICO 4 - Percepção dos Professores sobre Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2011)**



Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil (2007-2011).

Apesar de elaborarmos variáveis dicotômicas, o gráfico 4 apresenta um problema de análise que não permite fazer comparação entre a percepção dos diretores e dos professores, porque os dados dos professores não estão ponderados. Por exemplo, as escolas com mais professores e com problemas de faltas docentes podem influenciar no aumento da porcentagem de absenteísmo. Para tentar resolver essa questão, calculamos a proporção de professores por escola que consideram o absenteísmo docente um problema ou não na escola.

**GRÁFICO 5 - Média da Percepção dos Professores sobre Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2007-2011)**



Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil (2007-2011).

Apesar do gráfico 5 apresentar a percepção dos professores ponderados por escola, percebe-se que as porcentagens do absenteísmo docente ser um problema ou não na escola são aproximadas em relação as porcentagens do gráfico 4. Por exemplo, em 2009, observamos que 24,5% dos professores percebiam o absenteísmo como problema médio/grave (Gráfico 4), enquanto que a porcentagem média dos professores que consideram o absenteísmo um problema na escola, é de 22,55% (Gráfico 5).

Ao comparar a percepção entre diretores e professores sobre o absenteísmo ser um problema na escola percebe-se que, antes da implementação da política "Prêmio Anual de Desempenho", as porcentagens eram aproximadas entre diretores e professores (12,4% e 14,06%, respectivamente). Em 2011, essa percepção se aproxima ainda mais, em ambos os casos em torno de 10%. Em 2013, a percepção dos diretores aumenta para 18,6%. Não sabemos os motivos que estão relacionados a esse fenômeno. Seria necessário uma pesquisa qualitativa para tentar identificar as causas. No entanto, podemos sugerir algumas hipóteses para tais resultados.

A primeira tentativa para explicar o aumento do absenteísmo em 2013, é pensar que os professores, realmente, estão faltando mais, mesmo depois da implementação da política de responsabilização escolar do município do Rio de Janeiro. A segunda hipótese é que antes do Prêmio Anual de Desempenho, as faltas eram mais toleradas pelos diretores. Depois, parte dos diretores passou a compreender tal ocorrência como problema. Dessa forma, pode-se pensar que essa mudança tem a ver com os novos perfis dos diretores que estão entrando na escola.

De acordo com o estudo de Andrade (2015), desde 2005, houve um aumento gradativo da rotatividade dos diretores nas escolas municipais do Rio de Janeiro. Em 2011, quase 40% dos diretores não foram reeleitos. Segundo a análise de Andrade (2015), essa taxa é maior do que nos anos de eleições anteriores. Sendo assim, muitos diretores novos e com outros perfis podem ter assumido as escolas municipais incorporando as pressões tanto da política de responsabilização escolar quanto outras responsabilidades da gestão como: avaliação, cargo estratégico, prestação de contas, entre outros. Talvez, as cobranças da política de responsabilização escolar e as possibilidades das escolas serem premiadas mudou a visão dos diretores em relação às faltas docentes. Assim, esses novos diretores parecem ser menos tolerantes e tendem a perceber o absenteísmo docente como um problema mais grave se comparados com os seus antecessores.

Como dito anteriormente, as análises da série histórica do absenteísmo com a intervenção da política de responsabilização escolar apresentadas, trata-se de um estudo descritivo das tendências sobre percepções. Dessa forma, tem-se que considerar algumas ameaças para sua interpretação: 1) em 2013, houve mudanças nas categorias de respostas do questionário do diretor; 2) os dados sobre o absenteísmo docente captam percepções dos diretores e professores, portanto, não são dados com faltas docentes registradas e quantificadas; 3) as tendências sobre percepções do absenteísmo docente podem refletir mudanças de perfil dos diretores/professores ao longo do tempo.

### **3.2. Fatores associados ao absenteísmo docente**

Conforme vimos no capítulo 1 do presente trabalho, vários fatores podem contribuir para o aumento das ausências dos professores em sala de aula. De acordo com a revisão bibliográfica, dividimos os fatores em quatro categorias: Saúde, Condições de Trabalho, Questão de Gênero e Perfil de Liderança/Clima Escolar. A sessão a seguir apresenta modelos de análises bivariadas e multivariadas que tentam observar se esses e outros fatores estão associados à percepção dos diretores sobre o absenteísmo docente.

#### **3.2.1. Descrição das variáveis utilizadas nos modelos de análises**

Além das análises descritivas sobre a tendência do absenteísmo ao longo do tempo, realizamos outros tipos de análises para testar quais variáveis estão associadas ao absenteísmo docente. Para isso, utilizamos o indicador do absenteísmo docente como nossa variável dependente, construído a partir dos questionários contextuais de 2013, na percepção do diretor. Essa foi nossa variável de interesse que norteou as demais análises. Nesse sentido, escolhemos trabalhar com os dados de 2013, porque dispõe de mais questões para testarmos as variáveis relacionadas às características da escola, como: Colaboração Docente e Liderança.

As análises apresentadas a seguir utilizaram dados dos questionários contextuais da Prova Brasil de 2013 (MEC/Inep) e base de dados da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro com informações sobre a escolaridade dos pais dos alunos, no ano de 2013.

O foco das análises foi observar quais fatores estão associados ao absenteísmo docente e estimar a probabilidade do diretor perceber o absenteísmo como um problema, considerando

algumas características da escola e do alunado. Sendo assim, para observar quais fatores estão associados ao absentismo docente, fizemos análises bivariadas com as seguintes variáveis explicativas: condições de trabalho do professor (baixo salário do professor; quantidade de escolas que o professor trabalha); colaboração docente; perfil de liderança; tempo de direção; gênero; e perfil do alunado (escolaridade dos pais). Para estimar a probabilidade de ver o absentismo como problema, utilizamos modelos de regressão logística com as variáveis independentes: colaboração docente; tempo que o diretor trabalha na gestão da escola; baixo salário do professor e escolaridade dos pais dos alunos.<sup>33</sup>

A seguir, o quadro 1 apresenta a descrição das variáveis utilizadas nos modelos de análise.

---

<sup>33</sup> O modelo final só inclui variáveis que apresentavam parâmetros estatisticamente significativos nas regressões logísticas contendo somente uma variável independente.

TABELA 1 - Variáveis Utilizadas

VARIÁVEIS	TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Variáveis Dependentes</b>		
Absenteísmo Docente	Dicotômica	Percepção do Diretor se o absenteísmo é um problema na escola a partir do questionário contextual da Prova Brasil 2013. (1=sim / 0=não)
<b>Variáveis Independentes/Explicativas</b>		
<b>Condições de Trabalho</b>		
Baixo Salário	Contínua	Indica a proporção de professores que tem salário até R\$3.390,00.
Quantidade escolas trabalha	Contínua	Indica a proporção de professores que trabalham em 2 ou mais escolas.
<b>Perfil de Liderança / Clima Escolar</b>		
Colaboração Docente <sup>34</sup>	Contínua	Análise fatorial com itens relacionados à percepção dos professores sobre a colaboração docente.
Perfil de Liderança <sup>35</sup>	Contínua	Análise fatorial com itens relacionados à percepção dos professores sobre a liderança do diretor.
Tempo de Direção	Dicotômica	Indica o tempo que o diretor trabalha como gestor na escola. (1=até 2 anos / 0=acima de 3 anos)
<b>Gênero</b>		
Gênero	Contínua	Indica proporção de professores do sexo feminino.
<b>Nível Socioeconômico do Alunado</b>		
Alta Escolaridade dos Pais	Contínua	Porcentagem de alunos cujos responsáveis possuem alta escolaridade. (Ensino Médio completo ou mais)

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

<sup>34</sup> A variável colaboração docente foi construída a partir das questões do questionário de professores da Prova Brasil 2013, que indagava com que frequência o professor: participou do planejamento do currículo escolar ou parte dele; trocou materiais didáticos com seus colegas; participou de reuniões com colegas que trabalham com a mesma série (ano) para a(o) qual leciona; participou em discussões sobre o desenvolvimento da aprendizagem de determinados alunos; envolveu-se em atividades conjuntas com diferentes professores (por exemplo, projetos interdisciplinares).

<sup>35</sup> O indicador sobre liderança foi construído a partir das questões do questionário de professores da Prova Brasil 2013, que indagava com que frequência: o(a) diretor(a) discute metas educacionais com os professores nas reuniões; o(a) diretor(a) e os professores procuram assegurar que as questões de qualidade de ensino sejam uma responsabilidade coletiva; o(a) diretor(a) informa os professores sobre as possibilidades de aperfeiçoamento profissional; o(a) diretor(a) dá atenção especial a aspectos relacionados com a aprendizagem dos alunos; o(a) diretor(a) dá atenção especial a aspectos relacionados com as normas administrativas; o(a) diretor(a) dá atenção especial a aspectos relacionados com a manutenção da escola; o(a) diretor(a) me anima e me motiva para o trabalho; o(a) diretor(a) estimula atividades inovadoras; sinto-me respeitado pelo(a) diretor(a); tenho confiança no(a) diretor(a) como profissional; participo das decisões relacionadas com meu trabalho; a equipe de professores leva em consideração minhas ideias.

**TABELA 2** - Tabela Descritiva das variáveis utilizadas nos modelos

	Número	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
<b>Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?</b>	848	0,00	1,00	0,19	-
<b>Baixo Salário</b>	847	0,00	1,00	0,48	0,37
<b>Quantidade Escolas Trabalha</b>	847	0,00	1,00	0,41	0,36
<b>Colaboração Docente</b>	845	-2,68	1,60	0,01	0,79
<b>Perfil de Liderança</b>	846	-2,91	1,20	0,04	0,77
<b>Tempo de Direção</b>	846	0,00	1,00	0,62	0,49
<b>Gênero</b>	847	0,00	1,00	0,85	0,25
<b>Alta Escolaridade dos Pais</b>	852	0,10	0,81	0,40	0,14

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

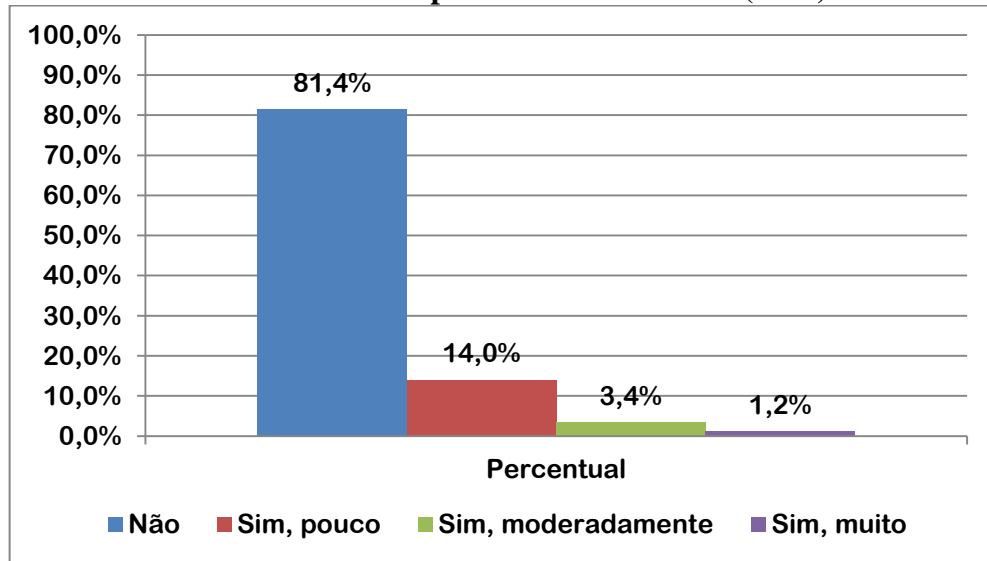
A Tabela 2 descreve as variáveis utilizadas nas análises, com o número de escolas, valores mínimo e máximo, e a porcentagem média relacionada a cada variável de interesse.

### **3.2.2. Análise do Absenteísmo Docente na Rede Municipal do Rio de Janeiro**

A partir dos dados do questionário contextual dos diretores da Prova Brasil 2013, fizemos análises para mensurar o quanto o absenteísmo docente é percebido como um problema nas escolas da rede municipal do Rio de Janeiro. Como dito anteriormente, as opções de respostas do questionário de 2013 estão dispostas em: A) Não; B) Sim, pouco; C) Sim, moderadamente; D) Sim, muito.



**GRÁFICO 6 - Percepção dos Diretores sobre Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2013)**

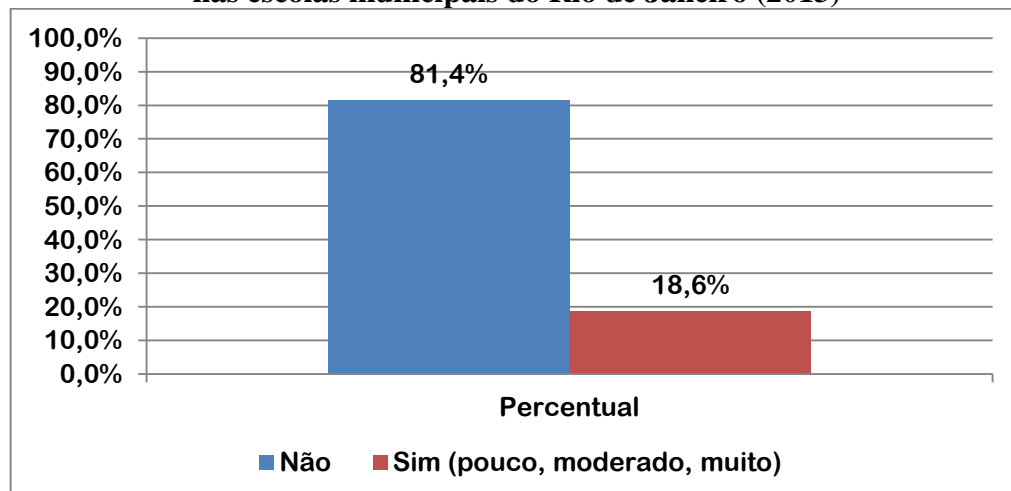


Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

No Gráfico 6, como podemos observar, 81,4% dos diretores não percebem o absenteísmo docente como problema na sua escola. Todavia, dentre os diretores que enfrentaram problemas com as faltas docentes em 2013, 14% consideram que houve o problema, porém pouco.

No próximo gráfico, para as análises bivariadas e multivariadas, codificamos as quatro opções de respostas em duas categorias, ficando da seguinte forma: A) Não; B) Sim. Todas as análises em que utilizamos essa variável dependente, fizemos opção por esta formação categórica.

**GRÁFICO 7 - Percepção dos Diretores sobre Absenteísmo Docente nas escolas municipais do Rio de Janeiro (2013)**



Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

Observamos no gráfico acima, que ao somar todas as opções que remetem a perceber o absenteísmo como um problema na escola, chegamos a um total de 18,6% dos diretores da rede municipal do Rio de Janeiro.

### 3.2.3. Análises Bivariadas

Como mencionado anteriormente, para observar quais fatores estão associados ao absenteísmo docente, utilizamos análises bivariadas. Dessa forma, fizemos análises entre duas variáveis separadamente, apresentadas nas tabelas abaixo, para verificar se cada fator está relacionado à percepção do diretor em considerar a falta dos professores como um problema na escola. As tabelas foram agrupadas nas seguintes categorias: condições de trabalho; perfil liderança/clima escolar; gênero; e nível sócio econômico.

#### a) Condição de Trabalho

**TABELA 3 - Absenteísmo Docente**  
e proporção média de professores com Baixo Salário

Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?	Média	Número	Desvio Padrão
<b>Não</b>	<b>0,47</b>	<b>648</b>	<b>0,37</b>
<b>Sim</b>	<b>0,56</b>	<b>158</b>	<b>0,34</b>
Total	0,49	842	0,37

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

**TABELA 4 - Absenteísmo Docente**  
e proporção média de professores que trabalham em 2 ou mais escolas

Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?	Média	Número	Desvio Padrão
<b>Não</b>	<b>0,40</b>	<b>684</b>	<b>0,37</b>
<b>Sim</b>	<b>0,45</b>	<b>158</b>	<b>0,34</b>
Total	0,41	842	0,36

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

A Tabela 3 mostra uma associação das escolas que tem problemas de faltas com as condições de trabalho. Indica que a porcentagem média de professores com baixo salário nas escolas onde a percepção do diretor de que o absenteísmo docente é um problema é de 56%, já nas escolas em que o absenteísmo não é visto como um problema essa porcentagem é de 47%. Observamos uma tendência similar, no entanto menos acentuada, no que diz respeito à porcentagem de professores que trabalham em 2 ou mais escolas (Tabela 4): maior porcentagem observada em escolas em que diretores percebem absenteísmo docente como um problema.

As tabelas acima não permitem traçar uma relação de causalidade. No entanto, indicam que as escolas em que diretores percebem absenteísmo docente como um problema também apresentam maior concentração de professores em condições de trabalho menos favoráveis. Podemos encontrar possíveis hipóteses para tal relação no trabalho de Gasparini (2005) que defende que, a falta do professor está associada com desmotivação frente aos baixos salários ou de Parra (2005) que argumenta que o salário baixo é um dos fatores que tem provocado desgaste da saúde do professor, dando origem às licenças médicas. No entanto, estamos considerando professores que pertencem a mesma rede e esta diferença pode simplesmente refletir o tempo que os professores estão na rede e sua posição na progressão da carreira.

## b) Perfil de Liderança / Clima Escolar

**TABELA 5 - Absenteísmo Docente e Colaboração Docente**

Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?	Média	Número	Desvio Padrão
<b>Não</b>	<b>0,05</b>	<b>682</b>	<b>0,79</b>
<b>Sim</b>	<b>-0,18</b>	<b>158</b>	<b>0,79</b>
Total	0,01	840	0,79

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

**TABELA 6 - Absenteísmo Docente e Perfil de Liderança**

Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?	Média	Número	Desvio Padrão
<b>Não</b>	<b>0,07</b>	<b>683</b>	<b>0,78</b>
<b>Sim</b>	<b>-0,11</b>	<b>158</b>	<b>0,74</b>
Total	0,04	841	0,78

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

Com relação a categoria perfil de liderança/clima escolar observamos que tanto a colaboração docente (Tabela 5) quanto a liderança (Tabela 6) estão associadas à percepção do absenteísmo docente. Ou seja, as escolas em que o diretor diz que as faltas dos professores é um problema apresentam em média um menor indicador de colaboração docente e de liderança, -0,18 e -0,11 respectivamente. Já as escolas que não reportaram problemas com absenteísmo docente tem em média um melhor indicador, 0,05 de colaboração docente e 0,07 de reconhecimento da liderança.

Nesse sentido, podemos argumentar que o indicador de colaboração docente e o perfil de liderança remetem à qualidade do clima construído na escola. O clima escolar pode interferir no comportamento do professor e na sua decisão de faltar. Como abordado no primeiro capítulo do presente trabalho, dependendo do perfil de liderança a escola pode ter maior ou menor colaboração docente. Ou seja, um perfil de liderança que deixa claro seus objetivos e contribui para um ambiente mais organizado e atraente na escola, pode proporcionar maior satisfação dos professores com o seu trabalho. Assim, professores que se sentem apoiados pelo diretor tendem a participar mais das decisões coletivas e aceitar as cobranças da gestão. Nesse sentido, professores motivados com o trabalho tendem a ser mais comprometidos com a escola e isso pode proporcionar um quadro docente mais estável e gerar um ambiente mais propício para a aprendizagem dos alunos (OLIVEIRA, 2015).

A tabela a seguir apresenta o cruzamento de dados da percepção de faltas docentes com os dados categóricos do tempo de direção. Para isso, juntamos em duas categorias as opções referente ao tempo que o diretor trabalha na escola: A) Até 2 anos; B) Acima de 3 anos.

**TABELA 7 - Absenteísmo Docente e Tempo de Direção**

Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?		<b>Não</b>	<b>Sim</b>	<b>Total</b>
<b>Tempo de Direção</b>				
<b>Até 2 anos</b>	N	238	82	320
	%	<b>74,38</b>	<b>25,63</b>	100
<b>Acima de 3 anos</b>	N	447	75	522
	%	<b>85,63</b>	<b>14,37</b>	100
<b>Total</b>	N	685	157	842
	%	81,35	18,65	100

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

A análise da tabela 7 indica que os diretores recém-chegados tem maior probabilidade (25,63%) de perceber o absenteísmo docente como um problema na escola em que eles atuam do que os diretores que têm mais de três anos na direção escolar (14,37%). Para tentar entender esse fenômeno, temos duas hipóteses. Em primeiro lugar, os diretores com até dois anos na gestão podem estar enfrentando problemas com as faltas docentes nas escolas. Talvez pela alta rotatividade do diretor e professor na instituição que contribuiu para seu mal funcionamento. De outra forma, os diretores recém-chegados podem ter um perfil menos tolerante em relação as faltas, interferindo assim, na forma de perceber o absenteísmo como problema.

### c) Gênero

**TABELA 8 - Absenteísmo Docente e proporção de professores do sexo feminino**

Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?	Média	Número	Desvio Padrão
<b>Não</b>	<b>0,86</b>	<b>684</b>	<b>0,25</b>
<b>Sim</b>	<b>0,84</b>	<b>158</b>	<b>0,25</b>
Total	0,85	842	0,25

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

A tabela 8 acima parece não indicar uma relação entre a proporção de professores do sexo feminino e a percepção de faltas dos professores. A tabela aponta que nas escolas em que os diretores percebem o absenteísmo como um problema, em média 84% dos professores são mulheres. De forma similar, nas escolas em que não se percebe problemas com absenteísmo, 86% dos professores também são mulheres. Vale ressaltar que, nessa análise, não estamos evidenciando que as mulheres faltam mais ou menos do que os homens, o que seria ideal. Mas os dados só nos permitem relacionar as escolas que têm mais mulheres ou mais homens, com a percepção sobre faltas docentes. Sendo assim, ampliar a associação observada para o nível do indivíduo (professor) seria uma "falácia ecológica", uma vez que a unidade de análise utilizada foi a escola.

#### d) Nível Socioeconômico do Alunado

**TABELA 9 - Absenteísmo Docente**  
e proporção de alunos com pais com Alta Escolaridade

Ocorreu na escola problemas com alto índice de faltas por parte dos professores?	Média	Número	Desvio Padrão
<b>Não</b>	<b>0,41</b>	<b>691</b>	<b>0,14</b>
<b>Sim</b>	<b>0,36</b>	<b>157</b>	<b>0,14</b>
Total	0,40	848	0,14

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Secretaria Municipal de Educação (2013).

A análise da Tabela 9 indica associação da percepção do absenteísmo com o nível socioeconômico dos alunos, a partir de uma variável relacionada à escolaridade dos pais. Nesse sentido, nas escolas onde o diretor percebe o absenteísmo como um problema, em média, somente 36% dos alunos tem pais com alta escolaridade. Essa porcentagem é um pouco maior nas escolas que não têm problemas com absenteísmo docente (41%).

Pode-se pensar em hipóteses para tal associação a luz de estudos da sociologia da educação. As escolas com alunos que têm pais com baixa escolaridade tendem a ter professores mais desmotivados com o seu trabalho devido às baixas expectativas que têm em relação aos seus alunos.

#### **3.2.4. Resultados das análises multivariadas: probabilidade predita para a percepção de Absenteísmo Docente como problema**

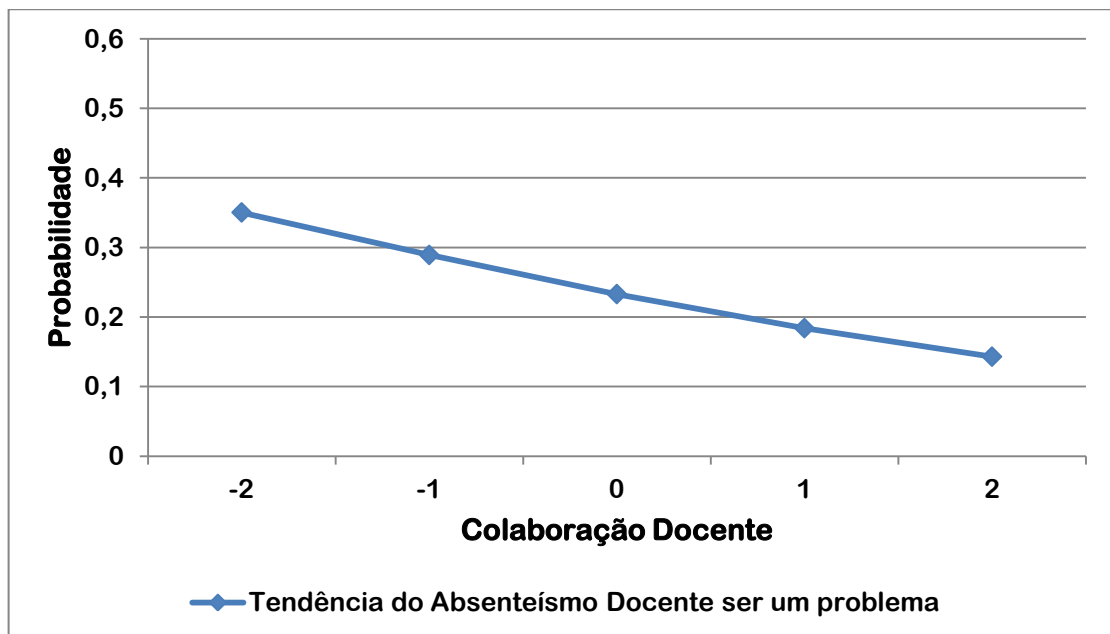
As análises apresentadas são derivadas de um modelo de regressão logística que estima a probabilidade dos diretores das escolas perceberem absenteísmo docente como um problema. O modelo utilizou como variável dependente a variável percepção sobre absenteísmo docente e como variáveis independentes: baixo salário do professor; tempo de direção; colaboração docente; e alta escolaridade do pais, descritas na Tabela 1 (ver resultados do modelo de regressão logística no Anexo 1).

O gráfico a seguir, mostra as probabilidades preditas de uma escola ter problemas com o absenteísmo docente conforme o modelo acima descrito, de acordo com a variação na variável colaboração docente. As probabilidades preditas apresentadas são para escolas com

diretores com 3 ou mais anos na direção, com as variáveis relacionadas às condições de trabalho (baixo salário) e perfil do alunado (escolaridade dos pais) na média.

Vale ressaltar que tanto a colaboração docente quanto o perfil da liderança estão altamente correlacionados ao absenteísmo. Na regressão logística somente a variável colaboração docente foi considerada, uma vez que esta variável tem alta correlação com a variável perfil da liderança.

**GRÁFICO 8 - Probabilidade predita do Absenteísmo Docente ser um problema na escola de acordo com o indicador de Colaboração Docente**



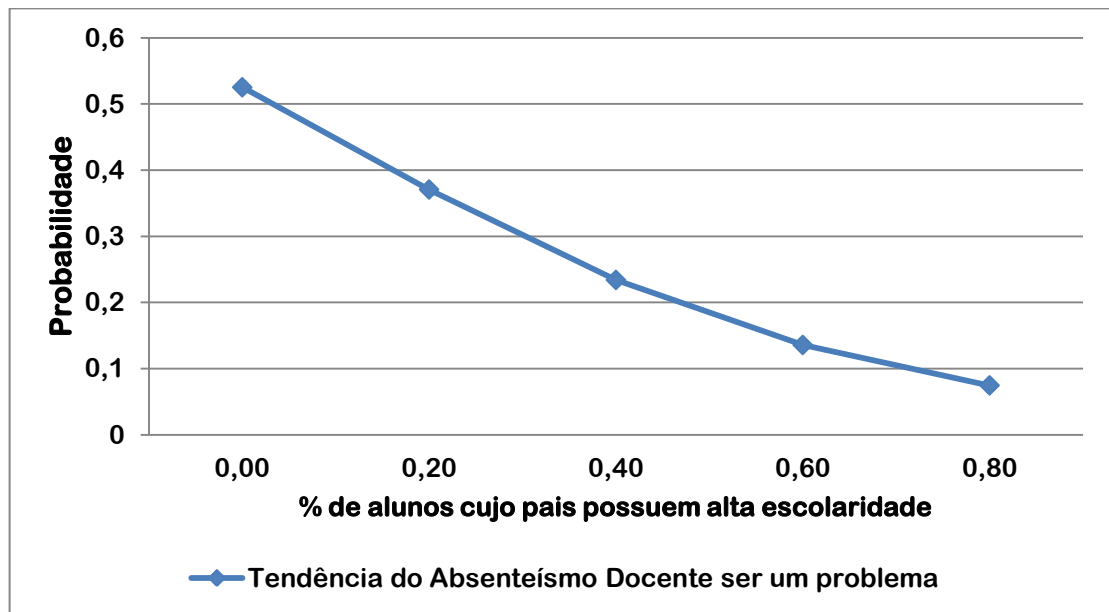
Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

De acordo com o modelo estimado apresentado no Gráfico 8, quanto menor o indicador de colaboração docente, maior a probabilidade de percepção do absenteísmo como um problema. Por exemplo, em 2013, controlando pelas demais variáveis, a probabilidade predita das faltas dos professores serem vistas como um problema era de 0,35 para as escolas que tinham -2,0 de colaboração docente e de 0,14 para as escolas que tinham um indicador de colaboração docente equivalente a 2,0.

A análise a seguir apresenta as probabilidades preditas da percepção do absenteísmo ser um problema segundo o nível sócio econômico do alunado a partir da alta escolaridade dos pais. As probabilidades preditas apresentadas se referem a escolas com diretores com 2 ou

menos anos na direção, variáveis relacionadas às condições de trabalho (baixo salário) e colaboração docente na média.

**GRÁFICO 9 - Probabilidade predita do Absenteísmo Docente ser um problema na escola de acordo com a Alta Escolaridade dos Pais**



Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.

Conforme o modelo estimado no Gráfico 9, podemos observar que quanto menor o indicador de alta escolaridade dos pais, maior a probabilidade de percepção do absenteísmo como um problema. Controlando por outras variáveis, em 2013, a probabilidade predita das ausências dos professores ser um problema na escola foi de 0,37 para as escolas que têm poucos alunos com pais com alta escolaridade (20%). De outro lado, uma escola em que a maior parte dos alunos têm pais com alta escolaridade (80%), a probabilidade predita era de 0,07.

No que diz respeito às análises acima observadas, esperávamos encontrar uma menor probabilidade predita de percepção de absenteísmo como um problema entre diretores de escolas que apresentam maior concentração de alunos de nível socioeconômico mais alto (alunos com pais com alta escolaridade).

No entanto, queremos ressaltar os resultados das análises que associam o indicador de colaboração docente à percepção de absenteísmo. Como foi abordado no capítulo 1, a maior



parte das bibliografias trazem estudos que associam as faltas docentes à saúde e às condições de trabalho do professor. Entretanto, mesmo que as variáveis relacionadas às condições de trabalho (baixo salário do professor e trabalhar em 2 ou mais escolas) apareçam estatisticamente significativas em nossas análises, fatores que são propriamente escolares, como a colaboração docente e o tempo de direção, também podem atenuar o absenteísmo docente. Ou seja, controlando por fatores relacionados às condições de trabalho dos professores, o indicador de colaboração docente também está associado à percepção em relação ao absenteísmo. A mesma tendência foi observada em relação à variável perfil de liderança. Quanto mais a liderança é reconhecida pelos professores, menor a percepção de absenteísmo. Portanto, tanto as relações interpessoais quanto a gestão do diretor parecem estar associadas a menor incidência (ou percepção sobre a incidência) do absenteísmo docente.

Ademais, o modelo de regressão logística aponta que os diretores mais novos têm quase 2 vezes mais chances de perceber absenteísmo docente como um problema, se comparados com diretores que tem 3 ou mais anos de experiência na direção da escola. Como interpretar essa relação? Será que a associação observada está relacionada com a experiência do diretor e sua capacidade de lidar com absenteísmo ou escolas que tem outros tipos de problemas e que oferecem piores condições de trabalho também tendem a ter maior rotatividade de diretores e, portanto, diretores menos experientes?

Contudo, como dito anteriormente, os diretores recém-chegados nas escolas podem ser mais exigentes em relação as regras sobre faltas. Por outro lado, os diretores que têm mais tempo na gestão de uma mesma escola podem consolidar relações com os professores e ser mais tolerante as faltas. Essa tolerância pode implicar em flexibilizar a regras, por exemplo, não computar as faltas docentes e consolidar uma relação de "troca de favores".

No entanto, são necessários mais estudos quantitativos para fortalecer as hipóteses relacionadas as associações observadas e estudos qualitativos que permitam uma compreensão sobre os processos que explicam tais associações. São pouquíssimos os trabalhos que abordam a relação com processos escolares. Todavia, os resultados preliminares fortalecem nossa hipótese inicial de que as características da escola, como perfil de liderança e clima escolar, são fatores que estão associados ao absenteísmo docente. Esses fatores precisam ser mais abordados e investigados, porque podem trazer contribuições para mudanças de práticas escolares que podem reduzir, pelo menos em parte, as ausências docentes.

## CONCLUSÕES

A presente monografia realizou uma análise exploratória que se dividiu em dois momentos. O primeiro momento teve como objetivo observar se a adoção da política de responsabilização escolar da Secretaria Municipal do Rio de Janeiro, Prêmio Anual de Desempenho, foi acompanhada por redução das ausências dos professores em sala de aula, no período de 2007 a 2013. Já o segundo momento, teve o propósito de investigar se o perfil de liderança/clima escolar, entre outros fatores, estavam associados ao absenteísmo docente, controlando por outras variáveis.

Conforme discutimos no capítulo 1 do presente trabalho, o excesso de faltas dos professores podem trazer consequências na aprendizagem dos alunos. As consequências negativas podem ser decorrentes de decisões da gestão, por exemplo, de dispensar os alunos ou de optar por deixá-los no pátio sem a garantia da reposição das aulas que foram perdidas.

O tema absenteísmo docente é ainda pouco conhecido e estudado no Brasil. A maior parte, dos poucos estudos encontrados, associa esse fenômeno à saúde, condições de trabalho e questão de gênero. No entanto, partimos do pressuposto de que não somente esses fatores estão associados ao absenteísmo docente, mas que o perfil de liderança/clima escolar também está associado à incidência de faltas dos professores. As análises preliminares realizadas nesse estudo parecem fortalecer tal hipótese. Ainda que as condições de trabalho e o nível socioeconômico dos alunos estejam associados à percepção do absenteísmo docente como problema, os resultados das análises trouxeram evidências de que quanto maior é a colaboração docente, menor a percepção de absenteísmo. A mesma tendência foi observada em relação ao perfil de liderança. Mesmo sendo um estudo preliminar, esses achados provocam um olhar investigativo para tentar compreender de forma mais aprofundada as relações que se estabelecem entre diretores e professores e como tais relações geram diferentes percepções e/ou maior ou menor absenteísmo docente.

O segundo capítulo do presente estudo abordou algumas políticas públicas de incentivos financeiros que foram adotadas em outros países para minimizar os efeitos do absenteísmo docente. Além disso, governos subnacionais (estados/municípios) no Brasil também implementaram políticas com incentivos salariais que utilizam critérios voltados para a redução do absenteísmo docente. O foco do nosso estudo foi a política de responsabilização escolar "Prêmio Anual de Desempenho", adotada pela Secretaria Municipal de Educação do

Rio de Janeiro, com cláusulas para aumentar a assiduidade do professor em sala de aula. Desde que foi implementada em 2009, as regras sobre faltas têm sido alteradas até a inclusão da pontualidade como critério para o recebimento do prêmio.

Ao realizar análises descritivas sobre a evolução da percepção do absenteísmo docente durante um período anterior e posterior a implementação da política de responsabilização escolar "Prêmio Anual do Desempenho", observamos que os resultados não são muito claros. Por isso, a nossa hipótese de que a implementação do "Prêmio Anual de Desempenho" seria acompanhada por uma queda no absenteísmo docente, não pode ser confirmada. No entanto, é interessante ressaltar que, em 2013, a percepção dos diretores sobre o absenteísmo como um problema médio/grave na escola aumenta consideravelmente (18,6%). Esse resultado precisa de uma investigação mais aprofundada para compreender o motivo desse aumento. Porém, podemos pensar em possíveis explicações para o aumento da percepção dos diretores sobre o absenteísmo ser um problema no ano de 2013. Uma das hipóteses que destacamos para esse fenômeno é que diretores com novos perfis podem ter assumido as escolas municipais. Esses novos diretores podem ser menos tolerantes às faltas, devido a pressão que os critérios da política de responsabilização escolar impõem e devido a sua incorporação no cotidiano da escola, além de outras responsabilidades da gestão como: avaliação, cargo estratégico, prestação de contas, entre outros. Vale ressaltar que a mudança da percepção sobre o absenteísmo docente em 2013 pode não somente ter acontecido em razão da chegada dos novos gestores. Todavia, diretores com mais tempo na gestão podem ter sido influenciados pela pressão de responsabilização e de políticas que consideram os diretores das escolas como líderes estratégicos.

Outra explicação para esse fenômeno, é que o absenteísmo docente tenha de fato aumentado em 2013. Podemos pensar que o período de greve nas escolas municipais ocorrido em 2013, pode ter influenciado a percepção do diretor sobre o absenteísmo docente ser um problema na escola, visto que somente alguns professores aderiram a greve. Por fim, a última hipótese é que o aumento da percepção do diretor sobre o absenteísmo pode ser explicada pela mudança das categorias de respostas nos questionários contextuais da Prova Brasil em 2013. As opções "Sim, é um problema pouco, moderado ou muito" oferecem maior possibilidades de respostas para que o diretor não decida marcar somente a opção "Não é um problema".

No entanto, ressaltamos que os resultados apresentados no presente trabalho possuem limitações em suas análises. O indicador que utilizamos para identificar o absenteísmo docente, capta as percepções dos diretores e professores sobre o absenteísmo ser um problema

ou não na escola, e não retrata de fato as frequências docentes. O perfil do diretor pode sofrer diversas mudanças ao longo do tempo. Muitas influências podem mudar o olhar do diretor para o absenteísmo docente. Por isso, são necessárias futuras investigações que utilizem dados mais aproximados as frequências dos professores, como por exemplo, dados oficiais da Secretaria de Educação. Todavia, as análises podem também não ser precisas, já que os registros das faltas são manuais e podem sofrer alterações antes de serem repassadas para a Secretaria de Educação.

O estudo Gesqui (2014) apresentou um tipo de investigação que pode trazer resultados mais precisos quanto a frequência dos professores. O pesquisador acompanhou diariamente as aulas durante todo o ano letivo e coletou dados do campo através de registros das ausências dos professores da sala de aula e as justificativas apresentadas para tais faltas (GESQUI, 2014). Entretanto, esse estudo limita a abrangência que se pode pesquisar, uma vez que o pesquisador somente poderia estar presente em um número limitado de escolas e, portanto, os resultados não podem ser generalizados a todas as escolas da rede investigada.

Por fim, ainda faz-se necessário explicitar que o estudo realizado não tem a pretensão de culpar o professor ou o diretor pelos excessos de faltas docentes nas escolas. É certo que muitas faltas são decorrentes de problemas de saúde do professor e suas condições de trabalho (como foi observado nas análises). Entretanto, o estudo buscou observar fatores intrinsecamente escolares e aponta para a importância de compreender como as relações interpessoais também podem estar associadas ao fenômeno em foco. Este é um importante campo para investigações futuras, considerando evidências que mostram a relação entre falta de docentes e aprendizado dos alunos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, M. T. G.; FRANCO, C. **A pesquisa em eficácia escolar no Brasil: evidências sobre o efeito das escolas e fatores associados à eficácia escolar.** in: Pesquisa em eficácia escolar: origens e trajetórias. BROOKE, N.; SOARES, J. F. Belo Horizonte. Editora UFMG, 2008. p. 482-500.
- BRESOLIN, A. B. **Análise de Resultados Intermediários das Políticas de Bônus em Escolas Públicas Estaduais Brasileiras.** Dissertação de Mestrado. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2014.
- BROOKE, N. **O futuro das políticas de responsabilização educacional no Brasil.** Cadernos de Pesquisa, vol.36, n.128. p.377-401. 2006.
- \_\_\_\_\_. **Marcos Históricos na Reforma da Educação.** Belo Horizonte: Fino Traço. 2012.
- CUNHA, C. P. **Prática docente sob pressão: ações e percepções de professores sobre a política de responsabilização na rede municipal de ensino do Rio de Janeiro.** Dissertação de Mestrado. UFRJ, 2015.
- CANO, I. **Introdução à avaliação de programas sociais.** Coleção FGV Prática. Editora FGV. 3º edição, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas.** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p.68.
- DUFLO, E.; HANNA, R.; RYAN, S. **Incentives Work: Getting Teachers to Come to School.** American Economic Review 2012, 102(4): 1241–1278. Disponível em : <http://dx.doi.org/10.1257/aer.102.4.1241>.
- GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde.** Educ. Pesquisa. maio/ago, 2005. vol.31. no.2. p.189-199. ISSNb 1517-9702.
- GESQUI, L. C. **Absenteísmo docente na escola pública Paulista: usos e abusos do amparo legal.** Centro Universitário de Araraquara. Piracicaba. Ano 21. n 2. p. 33-40. 2014.
- GOMES, L. **Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites.** Dissertação de Mestrado. Centro de Estudos de Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana. Escola Nacional de Saúde Pública, FIOCRUZ. Rio de Janeiro, 2002.
- OLIVEIRA, A. C. P. **As relações entre Direção, Liderança e Clima Escolar em escolas municipais do Rio de Janeiro.** Tese de Doutorado. PUC-Rio. Departamento de Educação. Rio de Janeiro, 2015.
- PARRA, M. **Condições de trabalho e saúde no trabalho docente.** In: Revista PRELAC, nº 1/ junho, 2005.

REYNOLDS, D.; TEDDLIE, C. **Os processos da Eficácia Escolar.** in: Pesquisa em eficácia escolar: origens e trajetórias. BROOKE, N.; SOARES, J. F. Belo Horizonte, 2008. Editora UFMG. p. 297-334.

REMOR, G.; MATIAS, T. S. **Ensaio: fatores de estresse em professores.** Centro de ciências da Saúde e do Esporte - CEFID. Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC. 2010.

RIO DE JANEIRO. **Decreto 36978 de 9 de abril de 2013.** Diário Oficial. Secretaria Municipal de Educação.

RIO DE JANEIRO. **Resolução 1234, de 10 de abril de 2013.** Diário Oficial. Secretaria Municipal de Educação.

SAMMONS, P. **As características-chave das escolas eficazes.** in: Pesquisa em eficácia escolar: origens e trajetórias. BROOKE, N.; SOARES, J. F. Belo Horizonte, 2008. Editora UFMG. p. 335-387.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO. **Cartilha do Servidor Público Estatutário do Município do Rio de Janeiro.** Acesso em: 03 de junho de 2016. Disponível em: <http://www.rio.rj.gov.br/dlstatic/10112/3641515/DLFE-267711.pdf/1.0>

SIQUEIRA, M. J. T.; FERREIRA, Edirê S. - **Saúde das professoras das Séries Iniciais: o que o gênero tem a ver com isso?** - Psicologia Ciência e Profissão, Brasília, v. 23, n. 3, p. 76-83, 2003.

SPINELI, G. G. F. **O absentismo laboral docente em uma escola estadual de São José dos Campos e sua relação com o bônus mérito.** Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade. PUC-SP, 2009.

SOARES, T. M. **Influência do professor e do ambiente em sala de aula sobre a proficiência alcançada pelos alunos avaliados no Simave, 2002.** Estudos em Avaliação Educacional, v. 28, n. jul/dez, p. 103-123. 2003.

\_\_\_\_\_. **Modelo de três níveis hierárquicos para a proficiência dos alunos de 4ª série avaliados no teste de língua portuguesa do Simave/PROEB 2002.** Estudos em Avaliação Educacional. n. 29. maio/jun/jul/Ago, 2005.

TAVARES, P. A. et al. **A falta faz falta? Um estudo sobre o absentismo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar.** ANPEC. 2009.

VELOSO, F. et al. **15 Anos de Avanços da Educação no Brasil: Onde Estamos?** in: Educação Básica no Brasil: construindo o país do futuro. Cap 1. Elsevier Editora. RJ, 2009.

## ANEXO I

**Tabela de Regressão com as variáveis na equação**

	B	S.E	Wald	df	Sig.	Esp(B)
<b>Colaboração Docente</b>	-0,296	0,117	6,440	1	0,011	0,744
<b>Tempo de Direção</b>	-0,669	0,185	13,093	1	0,000	0,512
<b>Salário Baixo</b>	0,757	0,258	8,626	1	0,003	2,132
<b>Alta Escolaridade dos Pais</b>	-3,320	0,718	21,356	1	0,000	0,036
<b>Constante</b>	-0,218	0,318	0,469	1	0,494	0,804

Fonte: Elaboração própria com base nos dados dos questionário da Prova Brasil 2013.