

## **UM MODELO EXPLICATIVO DO ABSENTEÍSMO DOCENTE: ANÁLISE E PROPOSIÇÃO**

Valéria Duarte Malta  
Mário Teixeira Reis Neto  
Polliette Alciléia Leite

### **RESUMO**

O objetivo deste estudo é dimensionar a influência de fatores pessoais, políticos, econômicos, culturais, sociais e institucionais sobre o absenteísmo docente na rede pública de ensino básico. Foi realizada uma pesquisa descritiva, quantitativa e de campo com 635 professores de nível básico de Minas Gerais. Após a aplicação dos questionários, foram feitos testes de dimensionalidade, de confiabilidade e a proposição de um modelo para mensurar as variáveis influentes no absenteísmo. Para tanto, foram utilizadas ferramentas estatísticas para fazer a validação convergente, como a Análise Fatorial Exploratória (AFE), utilizando posteriormente a Varimax para ajustar a AFE. Em seguida, para verificar a correlação entre os construtos, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Sequencialmente, verificou-se a confiabilidade dos construtos utilizando o Alfa de Cronbach (AC) e Confiabilidade (CC). Tais procedimentos possibilitaram identificar que 76% dos docentes faltam de 1 a 5 dias por ano, sendo que as variáveis de maior influência na decisão do professor de faltar são a demanda de trabalho e o fator social. Assim, ao contrário das hipóteses levantadas, a estabilidade, a remuneração e o estilo de gestão não foram percebidos pelos entrevistados como fatores de maior influência ao absenteísmo. Sequencialmente, para verificar a qualidade do ajuste da Análise Fatorial Confirmatória, foram utilizados o  $R^2$  e o GoF, para fazer a Modelagem de Equações Estruturais. O modelo apresentou resultados satisfatórios de qualidade de ajuste. Sugere-se que o modelo estrutural redefinido seja utilizado em futuras pesquisas, na tentativa melhorar o ajuste.

**Palavras chave:** Absenteísmo docente. Modelo de influências. Absenteísmo voluntário. Desempenho discente.

## **1 INTRODUÇÃO**

O absenteísmo docente é um tema que tem gerado muita inquietação social nos últimos tempos. Silva *et al.* (2013) afirmam que, no Brasil, o afastamento de professores apenas com problemas vocais gera um prejuízo de aproximadamente 100 milhões de reais/ano. Mestre e Ferreira (2011) acrescentam que esse valor estimado pode ser ainda maior, se baseado na estimativa de que 2% dos professores sofrem de disfonia. A Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2010, p. 242) revela que o absenteísmo dos professores é um problema relativamente sério no Brasil. Ressalta-se que 32% dos professores lecionam em escolas cujos diretores afirmam que o absenteísmo “perturba muito ou perturba de alguma forma” a rotina escolar.

Neste sentido, Silva *et al.* (2013) descrevem que, os motivos que levam ao absenteísmo do professor não se devem a doenças infecciosas como as gripes e resfriados, mas englobam uma série de problemas, tanto de ordem psicológica quanto somáticas. Sendo assim, Zaponi e Dias (2009) explicam que o absenteísmo docente decorre de vários fatores relacionados a questões de ordem pessoal, profissional, estrutural e relacionados ao sistema de ensino. Portanto, a falta do docente ao trabalho acontece em proporções que influenciam as dinâmicas da escola, sendo apontado como um desarticulador das relações educativas.

Portanto, uma das principais razões que justificam esta pesquisa é que ainda há muitas perguntas sem respostas. Estudos demonstram que o absenteísmo tende a reduzir quando ocorrem pesquisas e análises que permitam identificar quais são as causas principais das ausências dos funcionários. Assim, é possível promover a geração de programas, gerenciamento e políticas para redução do índice de ausência. (SILVA e FORTES, 2015).

Diante da situação exposta, o objetivo geral do estudo é propor um modelo capaz de mensurar as variáveis influentes do absenteísmo. Em decorrência disso surge a indagação do problema de pesquisa: Quais fatores influenciam o absenteísmo docente?

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Definições e tipo de absenteísmo**

Absenteísmo, termo utilizado na literatura para indicar o não comparecimento inesperado ou predeterminado ao trabalho, pode ser dividido nos seguintes tipos:

#### **2.1.1 Absenteísmo voluntário**

O absenteísmo voluntário é a ausência ao trabalho sem motivo legalmente justificável, motivada unicamente pelo desejo do profissional. As causas, a escolha e a decisão de se ausentar são pessoais. Sendo assim, Araújo (2011) e Monares *et al.* (2012), o absenteísmo voluntário refere-se à ausência do funcionário por motivos particulares não justificados, por doença ou por motivos sem amparo legal. Aguiar e Oliveira (2009) defendem que esse tipo de falta é caracterizado pelas ausências que não foram programadas, ou seja, as faltas dos funcionários que não foram previstas pelo gestor.

#### **2.1.2 Absenteísmo por doença**

É entendido como o resultado de uma enfermidade que pode ser caracterizada desde um mal-estar até uma doença grave. Dessa forma, os respectivos autores Santos *et al.* (2011), Kreitmaier e Rosa (2011) definem absenteísmo-doença como a ausência do trabalho por um determinado período, devido à incapacidade do trabalhador. Em outra abordagem, Santos (2010) explica que o absenteísmo-doença pode ser compreendido como uma estratégia do trabalhador, que consiste em retirar-se do local de trabalho quando características psicossociais são aí percebidas como insalubres. Assim, o absenteísmo-doença é apenas um indício de que algo não está bem na relação trabalhador/trabalho.

### **2.1.3 Absenteísmo legal**

Dá-se o nome de absenteísmo legal à falta do profissional justificada e abonada por uma lei estadual ou federal. Sendo assim, Araújo (2011) afirma que o absenteísmo legal acontece quando as ausências são justificadas e amparadas pela legislação. Entende-se, portanto, que o afastamento das funções, sem prejuízo da estabilidade, da remuneração e da contagem de tempo para aposentadoria, quando amparadas por uma lei específica, são consideradas ações lícitas.

### **2.1.4 Absenteísmo compulsório**

Entende-se como compulsória a falta que ocorre quando o funcionário tem o desejo de estar trabalhando, mas, devido a um mandado de prisão, por exemplo, é impossibilitado de realizar as suas atividades laborais. Neste sentido Araújo (2011) afirma que o absenteísmo compulsório ocorre quando o funcionário é vítima de algum impedimento involuntário, como a ausência por prisão ou outro motivo que impossibilite o trabalhador de chegar ao trabalho.

### **2.1.5 Absenteísmo por corpo presente**

Define-se como absenteísmo de corpo presente, o presenteísmo, o fato de o trabalhador estar presente fisicamente no seu ambiente laboral, mas, devido a problemas intrínsecos, a sua concentração não está voltada para a atividade exercida. Em outra perspectiva, Hilton *et al.* (2009) chamam esse caso de "extensionismo". Contribuindo com esta abordagem, Lima (2012) acrescenta que o fato remete ao trabalhador que comparece à empresa, mas tem uma produção insatisfatória, não produzindo o que seria esperado de sua função. Esse tipo de absenteísmo também pode ser considerado como furto de tempo por parte do trabalhador, visto que ele é remunerado por esse dia, e o empregador, por sua vez, imagina que o profissional tenha realmente desempenhado suas funções de forma produtiva.

### **2.1.6 Absenteísmo docente**

Define-se absenteísmo docente como a falta ou atraso do professor ao ambiente escolar. Dessa forma, Guerrero *et al.* (2012) afirmam que a ausência de professores é um problema comum e grave nos países em desenvolvimento. O ausentismo docente não é um problema só de países em desenvolvimento, e sim um problema mundial.

## **2.2. Fatores causais do absenteísmo**

O absenteísmo é uma forma frequente de inadaptação profissional, insatisfação e de risco de adoecimento. De acordo com Ferreira *et al.* (2007), Oliveira *et al.* (2008) e Garcia e Silva (2009), o absenteísmo numa instituição é caracterizado por múltiplos fatores. Nessa mesma linha de pensamento, Ferreira *et al.* (2012) acrescentam que, além de ser um fenômeno complexo, possui diversos construtos que ainda sofrem variações.

Corroborando esse pensamento, Aguiar e Oliveira (2009) consideram a ausência no trabalho como um fenômeno multifatorial. Para Penatti *et al.* (2014), as principais causas do absenteísmo são a doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, a baixa motivação para trabalhar, as faltas voluntárias por motivos pessoais, os problemas de transporte, as dificuldades financeiras, a supervisão precária da chefia e políticas inadequadas da organização.

### **2.2.1 Satisfação**

Quanto à satisfação no trabalho, Lima e Pedroni (2013, p. 16) acrescentam que algumas faltas são causadas por motivos médicos, doenças. Se assim for, o funcionário satisfeito pode ter uma falta justificada. Porém, os insatisfeitos não planejam necessariamente faltar, mas, se tiverem que fazê-lo, o farão. Em contrapartida, Brant e Gomez (2005, p. 2) evidenciam que “o funcionário poderá, devido ao medo do desemprego, fazer o uso inapropriado das licenças médicas”, pois, como “doente”, teria o emprego assegurado, garantindo, assim, a sensação de segurança no trabalho.

A satisfação ou a falta dela podem ser um dos influentes do fenômeno. Para Calgarotto e Pinheiro (2010), o absenteísmo pode ser um indicativo da insatisfação do funcionário em relação ao seu trabalho, o que pode estar articulado com uma inadaptação à sua tarefa ou até mesmo com aspectos da cultura organizacional.

Considerando as afirmativas anteriores, Inoue *et al.* (2008) acrescentam que o absenteísmo tem se traduzido em insatisfação, desmotivação e sobrecarga da equipe de trabalho.

### **2.2.2 Estilo de Gestão**

Quanto ao estilo de gestão, Smith (2011, p.10) afirma que “o absenteísmo antes era visto como um problema de gestão e enquadrado em termos econômicos ou quase econômicos.” Hoje o problema é percebido de forma muito mais ampla dentro das organizações. As relações entre trabalhador e empregador, trabalhador e cliente ou entre aquele e o gestor também são fatores desencadeantes do problema.

Estilos de gestão muito autoritários, diretivos, tendenciosos, paternalistas ou *laissez-faire* podem influenciar na decisão de não ir trabalhar. Dessa forma, Silva e Marziale (2000) afirmam que os líderes, muitas vezes, são os responsáveis pelo aumento ou pela redução do indicador de absenteísmo dentro dos setores, pois são eles que estão diretamente ligados ao trabalhador e, de alguma maneira, interferem na satisfação dos funcionários com o cargo exercido.

### **2.2.3 Política Pública**

A política organizacional é outro fator que pode determinar a ausência ao trabalho. Horários pouco flexíveis, que não oferecem autonomia para os funcionários gerirem suas próprias necessidades de tempo pessoal, podem aumentar as ausências não programadas.

Sendo assim, Ferreira *et al.* (2007) acrescentam que a solução do problema depende de políticas e mecanismos de controle interno e, em especial, de ações governamentais.

Em outra análise, Hilton *et al.* (2009), descrevem que as taxas de absentismo são as métricas que orientam a política corporativa para investimento em cuidados de saúde dos funcionários. Sendo assim, Nishio (2010) acrescenta que as causas do absentismo precisam ser diagnosticadas para controle político da organização.

#### **2.2.4 Remuneração**

Quanto ao absentismo docente, a remuneração é outra variável que deve influenciar. Dessa forma, Louzano *et al.* (2010) afirmam que o salário inicial de um professor do setor público ainda é mais baixo do que o de outras carreiras. Para esses autores, essa baixa remuneração soma-se ao baixo status social da carreira, fator que é um agravante, pois a profissão deixa de atrair talentos para a área. Corroborando com a análise, Augusto (2012) afirma que o principal fator citado pelos professores como motivador de insatisfação é o salário, considerado muito baixo quando comparado ao de outros profissionais com a mesma formação. Portanto, esse fator pode ser uma das maiores razões da falta docente.

#### **2.2.5 Condições de Trabalho**

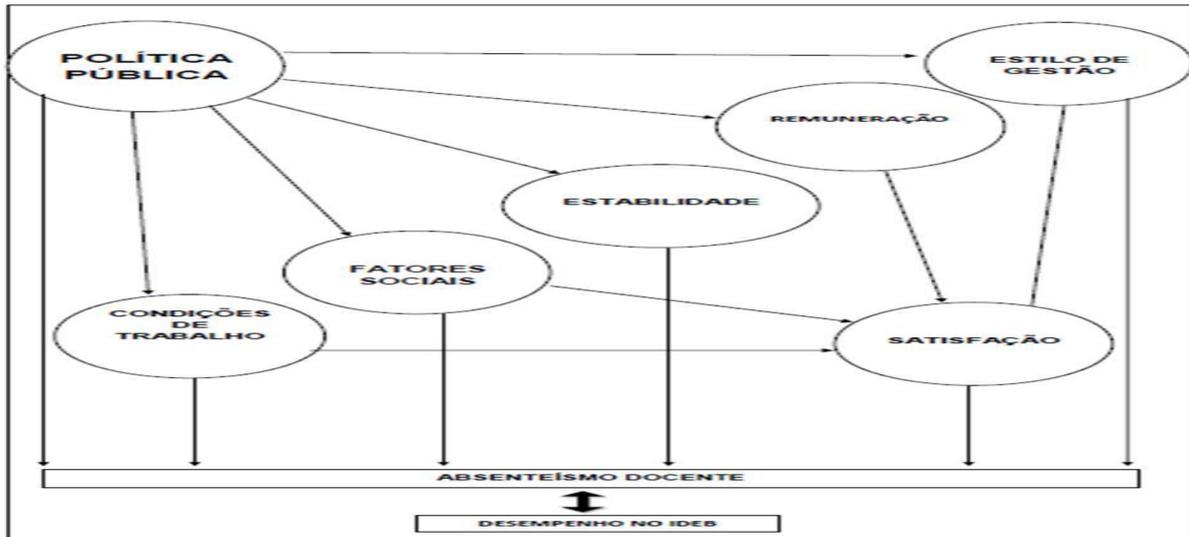
As condições de trabalho, para Böckerman e Ilmakunnas (2006) e Penatti *et al.* (2014), também contribuem para as ausências, principalmente quando há interação com salários inadequados e percepção de desvalorização do trabalhador no ambiente de trabalho. Nessa mesma linha, Martinato *et al.* (2010) acreditam que o próprio ambiente de trabalho pode ser o causador do adoecimento e, por consequência, do afastamento do profissional. Portanto, os trabalhadores tendem a adoecer quando as condições de trabalho não são favoráveis.

#### **2.2.6 Estabilidade**

Já a estabilidade, conforme Reis *et al.* (2003), evidencia a existência de relações entre afastamento e vínculo empregatício. Esses autores demonstraram que a chance de um trabalhador com vínculo permanente afastar-se temporariamente do trabalho foi maior que aquela apresentada pelos funcionários sem vínculo estável, sendo a média de dias de afastamento maior entre os estatutários. Corroborando essa ideia, Tavares *et al.* (2009) afirmam que quanto mais estável é o professor, em termos de tempo de carreira e do cargo, maiores os incentivos para faltar.

Sendo assim, Giomo *et al.* (2009) consideram haver diferença de comportamento entre os trabalhadores de regimes estatutários e os temporários, sendo os primeiros os que mais faltam, talvez porque os temporários se preocupem com uma possível demissão, considerando a instabilidade do emprego. Sequencialmente foi elaborado o modelo hipotético da influência das variáveis sobre o absentismo docente, conforme Fig. 1, a seguir:

Figura 1 - Modelo hipotético



Fonte: Elaborado pelos autores, baseado em TAVARES *et al.* (2009); ZAPONI; DIAS (2009); LAPO; BUENO (2003); LACOMBE; HEIBON (2003); FERREIRA *et al.* (2012); SILVA; MARZIALE (2000); NARAYAN; MOOIJ, (2010); WEBER; VERGANI (2000); CAVALHEIRO; TOLFO (2011), AGUIAR; OLIVEIRA (2009); ; LIMA (2012); AUGUSTO (2012); ASSUNÇÃO; OLIVEIRA (2009); MOIMAZ *et al.* (2005); CASTEJÓN (2002, *apud* LACERDA *et al.*, 2008); GASPARINI *et al.* (2005); MILLER *et al.* (2008); SILVA *et al.* (2011); GUERREIRO *et al.* (2010); PENATTI *et al.* (2014).

### 3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Esta pesquisa classifica-se como descritiva (ROESCH, 2007), quantitativa explicativa, de campo, documental e bibliográfica (VERGARA, 2009).

#### 3.1 O instrumento de coleta de dados, a amostra e o trabalho de campo

A coleta dos dados foi realizada por meio de questionário não identificado e estruturado com questões fechadas. A amostra foi composta voluntariamente e abrangeu 635 professores público, lotados em 42 escolas estaduais pertencentes a 12 municípios de Minas Gerais.

A partir do estudo, foi possível supor que o absenteísmo é influenciado pelas políticas públicas, a estabilidade, a remuneração, a satisfação, os fatores sociais e as condições de trabalho variáveis estas propostas no modelo hipotético. Tendo em vista os fatores causais estudados, optou-se, para fins de estudo, por dividir o absenteísmo voluntário em tipo I (advindo das situações internas das instituições) e tipo II (advindo das situações internas do indivíduo).

O método *bootstrap* foi utilizado para apresentar e comparar os indicadores de cada construto. Sequencialmente à análise exploratória dos dados, foi verificada por meio de uma análise fatorial exploratória (HAIR *et al.*, 2009). A análise fatorial foi ajustada utilizando a análise de componentes principais como método de extração, e, para o método de rotação, foi utilizado o varimax (MINGOTI, 2007). Foi realizado o teste de Bartlett para verificar a liberalidade em cada construto. Foram avaliadas as validades convergentes e discriminantes a partir da Análise Fatorial Confirmatória.

Após os testes de validade do modelo de mensuração, foi realizada a modelagem das equações estruturais (HAIR *et al.*, 2009) para verificar a capacidade do modelo de mensuração de se ajustar à teoria proposta. Foi utilizado o método de Santorra e Bentler (SATORRA *et al.*, 1994). A matriz de correlação Spearman (HOLLANDE *et al.*, 1999) também foi utilizada para verificar as correlações das variáveis. Para verificar a qualidade do ajuste, foram utilizados o  $R^2$  e o GoF (AMATO *et al.*, 2004).

Por fim, para fazer o ajuste da Análise Fatorial Confirmatória e dos Modelos de Equações Estruturais, foram utilizadas, respectivamente, as funções *cfa()* e *sem()* do pacote *Lavaan* (ROSSEEL, 2012) do *software* R (versão 3.0.2). Os testes estatísticos validaram os resultados a seguir apresentados.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na amostra selecionada, houve predominância de entrevistados com idade média entre 33 e 41,2 anos (76%), ressaltando-se que a menor idade observada foi de 19, e a maior de 66 anos. Pode-se observar ainda que 75% dos entrevistados tinham pelo menos 33 anos. A maioria era do sexo feminino (86,4%), concursados ou efetivados (70,6%), designados (29,4%). A maioria dos entrevistados afirmou que sua ausência média na escola em um ano estava entre 1 e 5 dias, representando 76,3% da amostra. Já 14,4% dos entrevistados afirmaram se ausentar entre 6 e 15 dias, e somente 2% disseram não ter faltado nenhum dia durante o ano.

### 4.1 Análise do modelo

De acordo com os resultados que podem ser visualizados na Fig. 2, mostrada a seguir e que são apresentados na Tab. 1, tem-se que em relação:

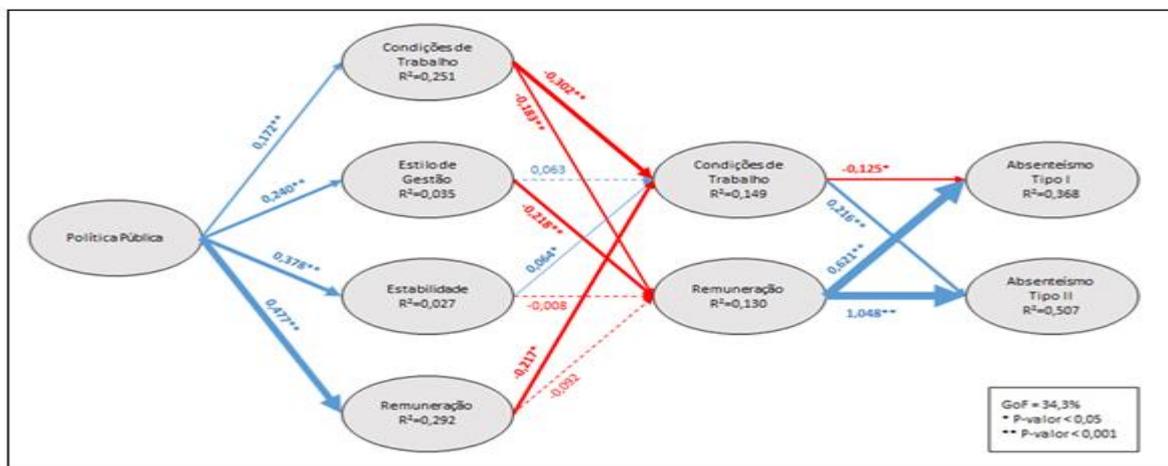
#### 4.1.1- Tipos de Absenteísmo

**a) Ao Absenteísmo Voluntário Tipo I ( advindo das situações internas das instituições) -** Existem influências significativa e positiva da *Política Pública* sobre o *Absenteísmo Voluntário Tipo I*. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados à *Política Pública*, maior tende a ser a concordância com os itens de *Absenteísmo Voluntário Tipo I*. Existem influências significativa e negativa do *Estilo de Gestão* sobre o *Absenteísmo Voluntário Tipo I*. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados ao *Estilo de Gestão*, menor tende a ser a concordância com os itens de *Absenteísmo Voluntário Tipo I*. Existem influências significativa e negativa da *Demanda de Trabalho* sobre o *Absenteísmo Tipo I*. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados à *Demanda de Trabalho*, menor tende a ser a concordância com os itens de *Absenteísmo Voluntário Tipo I*. Existem influências significativa e positiva do *Fator Social* sobre o *Absenteísmo Voluntário Tipo I*. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados ao *Fator Social*, maior tende a ser a concordância com os itens de *Absenteísmo Voluntário Tipo I*. Não foi observada influência significativa de *Estabilidade*, *Remuneração* e *Condições de Trabalho* sobre o *Absenteísmo Voluntário Tipo I*. Juntos, todos os indicadores citados conseguem explicar 36,1% da variabilidade do Absenteísmo Voluntário Tipo I.

**b) Ao Absenteísmo Voluntário Tipo II ( advindo das situações internas do indivíduo)-** Existem influências significativa e positiva da *Demanda de Trabalho* sobre o *Absenteísmo Voluntário Tipo II*. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados à *Demanda de Trabalho*, maior tende a ser a concordância com os itens de *Absenteísmo Voluntário Tipo II*. Existem influências significativa e positiva do *Fator Social* sobre o *Absenteísmo Voluntário Tipo II*. Sendo assim, quanto maior a concordância com os itens relacionados ao *Fator Social*, maior tende a ser a concordância com os itens de *Absenteísmo Voluntário Tipo II*. Não foi observada influência significativa de *Política Pública* (0,485), *Estilo de Gestão* (0,126), *Estabilidade*, *Remuneração* e *Condições de Trabalho* sobre o *Absenteísmo Voluntário Tipo II*. Juntos, todos os indicadores citados conseguem explicar 49,9% da variabilidade do *Absenteísmo Voluntário Tipo II*.

O presente estudo mostrou que, para a amostra estudada, a melhor configuração dos fatores que explicam o absenteísmo foi o apresentado na Fig. 2.

Figura 2 - Representação do modelo estrutural redefinido



Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa.

#### 4.1.2- Fatores Causais Absenteísmo Estilo de Gestão, Estabilidade, Remuneração, Condições de Trabalho e Fator Social

**a) Ao estilo de gestão** - Existem influências significativa e positiva da *Política Pública* sobre o *Estilo de Gestão*. Sendo assim, quanto maior o indicador *Política Pública*, maior tende a ser o indicador de *Estilo de Gestão*. Pode-se notar que, apesar de significativo, *Política Pública* consegue explicar apenas 3,7% da variabilidade do *Estilo de Gestão*. Portanto os resultados se assemelham com a fala de Silva e Marziale (2000), quando afirmam que as causas do absenteísmo docente podem ser atribuídas a uma administração deficiente, não prevencionista e não humanista. **b) À estabilidade** - Existem influências significativa e positiva da *Política Pública* sobre a *Estabilidade*. Sendo assim, quanto maior o indicador *Política Pública*, maior tende a ser o indicador de *Estabilidade*. Pode-se notar que, apesar de significativo, *Política Pública* consegue explicar apenas 2,6% da variabilidade da *Estabilidade*. Isso contraria as ideias de Giomo *et al.* (2009), Reis *et al.* (2003) e Tavares *et al.* (2009), quando afirmam que quanto mais estável é o professor, em termos de carreira e do cargo ocupado, maiores os incentivos a faltar. **c) À remuneração** - Existem influências significativa e positiva da *Política Pública* sobre a *Remuneração*. Assim, quanto maior o indicador *Política Pública*,

maior tende a ser o indicador de *Remuneração*. Pode-se notar que *Política Pública* consegue explicar 29,7% da variabilidade da *Remuneração*. **d) Às condições de trabalho** - Existem influências significativa e positiva da *Política Pública* sobre as *Condições de Trabalho*. Assim, quanto maior o indicador *Política Pública*, maior tende a ser o indicador de *Condições de Trabalho*. Pode-se notar que *Política Pública* consegue explicar 25,2% da variabilidade das *Condições de Trabalho*. Gasparini *et al.*(2005), Augusto (2012), Louzano *et al.* (2010) afirmam que o absentismo está ligado às condições de trabalho, mas os professores demonstraram que, por piores que sejam as condições de trabalho e a remuneração, não são esses os fatores decisivos para o professor faltar ao trabalho. Há sim, uma influência, porém o indicador condições de trabalho não é a mais significativa das influências sobre o absentismo. **e) À demanda de trabalho** - Existem influências significativa e negativa da *Política Pública* sobre a *Demanda de Trabalho*. Assim, quanto maior o indicador *Política Pública*, menor tende a ser o indicador de *Demanda de Trabalho*. Pode-se notar que, apesar de significativo, *Política Pública* consegue explicar apenas 8,2% da variabilidade de *Demanda de Trabalho*. **f) Ao fator social** - Existem influências significativa e negativa da *Política Pública* sobre o *Fator Social*. Isso gera concordância entre esta pesquisa e o que dizem os autores Thiele e Arhlert (2008), quando afirmaram que essa variável interfere no comportamento do professor. Sendo assim, quanto maior o indicador *Política Pública*, menor tende a ser o indicador *Fator Social*. Pode-se notar que, apesar de significativo, *Política Pública* consegue explicar apenas 8,6% da variabilidade do *Fator Social*.

O modelo estrutural redefinido mostra as relações que apresentaram significância estatística no modelo testado, conforme Tabela 1 a seguir.

Tabela 1 - Ajuste do Modelo Estrutural

Respostas	Explicativas	$\beta$	S.E.( $\beta$ )	P-Valor	R <sup>2</sup>
Estilo de Gestão	Política Pública	0,172	0,045	0,000	0,035
Estabilidade	Política Pública	0,240	0,064	0,000	0,027
Remuneração	Política Pública	0,378	0,043	0,000	0,292
Condições de Trabalho	Política Pública	0,477	0,061	0,000	0,251
Demanda de Trabalho	Estilo de Gestão	0,063	0,047	0,177	0,149
	Estabilidade	0,064	0,027	0,020	
	Remuneração	-0,217	0,070	0,002	
	Condições de Trabalho	de -0,302	0,064	0,000	
Fator Social	Estilo de Gestão	-0,218	0,048	0,000	0,130
	Estabilidade	-0,008	0,026	0,768	
	Remuneração	-0,092	0,066	0,160	
	Condições de Trabalho	de -0,183	0,047	0,000	
Absentismo Tipo I	Demanda de Trabalho	de -0,125	0,044	0,005	0,368
	Fator Social	0,621	0,078	0,000	
Absentismo Tipo II	Demanda de Trabalho	de 0,216	0,055	0,000	0,507
	Fator Social	1,048	0,089	0,000	

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado deste estudo desmitifica a ideia de que a falta do professor é responsável pelo baixo desempenho dos alunos. Com base nos resultados, supõe-se que, ao contrário do que a mídia divulga, o absentismo docente não é o vilão da baixa qualidade do ensino público.

## 5 CONCLUSÕES

Os resultados obtidos permitem afirmar que a demanda de trabalho e os fatores sociais são os construtos de maior influência sobre o absenteísmo docente. Os resultados possibilitam inferências no sentido de que o que leva o professor a faltar não é tanto o estilo de gestão autoritário, o baixo salário, nem a falta de perspectiva de crescimento, mas a falta de valorização diante dos alunos e da sociedade, aliada a péssimas condições de trabalho. Conclui-se que essas são variáveis que têm maior influência sobre o problema.

Diante dos resultados aqui apresentados, podem ser constituídos modelos hipotéticos mais sofisticados, que tenham maior potencial de explicação das variações de influência sobre o absenteísmo docente.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. *Revista de Ciências Gerenciais*, Valinhos, v. 13, n. 18, 2009.

AMATO, S.; ESPOSITO, V. V.; TENENHAUS, M. A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. *Oral Communication to PLS Club*, HEC School of Management, 2004.

ARAÚJO, J. P. Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Revista FACITEC*, Brasília, v. 6, p. 4, 2011.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A.. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009.

AUGUSTO, M. H. Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação de resultados. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 38, n. 3, jul./set. 2012.

BRANT, L. C.; GOMES, C. M. O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho. *Ciência e saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, out./dez. 2005.

CALGAROTTO, R.; PINHEIRO, L. R. S. Empresa, colaboradores e ausência: um relato de experiência sobre o absenteísmo nas relações de trabalho. *Perspectiva*, Erechim, v. 34, n. 128, p. 167-175, dez. 2010.

FERREIRA, R. C.; GRIEPL, R. H.; FONSECA, M. de J. M. da; ROTENBERG, L. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. *Revista Saúde Pública*, v. 46, n. 2, p. 259-68, 2012.

GARCIA, F. C.; SILVA, M F. G. Causas do absenteísmo nas organizações: um estudo de caso em Unidades de Alimentação e Nutrição. *Empreendedorismo e Inovação*. FEA/USP, São Paulo, 2009.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005

GIOMO, D. B.; FREITAS, F. C. T. de; ALVES, L. A.; ROBAZZI, M. L. do C. C. Acidentes de trabalho, riscos ocupacionais e absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem hospitalar. *Revista Enfermagem UERJ*, Rio de Janeiro, n. 1, p. 24-29, 2009.

GUERREIRO, M. J. T. L. Gestão do absenteísmo dos enfermeiros do serviço de medicina do centro hospitalar de Cascais. Instituto Universitário de Lisboa, Portugal, 2010.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HILTON, M.; SHERIDAN, J.; CLEARLY, C.; WHITEFORD, H. Employee absenteeism measures reflecting current work practices may be instrumental in a re-evaluation of the relationship between psychological distress/mental health and absenteeism. *International Journal Of Methods In Psychiatric Research*, v. 18, n. 1, p. 37-47, 2009.

INOUE, K. C.; MATSUDA, L. M.; SILVA, D. M. P. P. da. Absenteísmo em unidade de terapia intensiva de um hospital-escola. *Ciências Cuid. Saúde*, Paraná, v. 7 (Suplem. 1), p. 11-17, 2008.

KREITMAIER, F. B.; ROSA, J. S. da R. Absenteísmo-doença: um estudo de caso em uma empresa do segmento alimentício da região Serrana do Rio Grande do Sul. *RASM*, Alvorada, ano 1, n. 1, p. 29-43, jul./dez. 2011.

LACERDA, J. T. de; TRAEBERT, J.; ZAMBENEDETTI, M. L. Dor orofacial e absenteísmo em trabalhadores da indústria metalúrgica e mecânica. *Saúde e Sociedade*. [online], v. 17, n. 4, p. 182-191, 2008.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, L. J. *Administração*. Princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. B. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 118, p. 65-88, mar. 2003.

LIMA, A. R.; PEDRONI, G. Fatores que impactam absenteísmo e rotatividade dos colaboradores da empresa Cardan Sistemas Ltda. *Revista Global Acadêmica. Esp. em Administração e Gestão de Pessoas*, 2013.

LIMA, B. H. Presenteísmo em unidades operacionais. *Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP*, Marília, ano 2012, ed. 10, dez. 2012.

LOUZANO, P.; ROCHA, V.; MORICONI, G. M.; OLIVEIRA, R. P. de. Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação docente no Brasil. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 21, n. 47, p. 543-568, set./dez. 2010.

MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA, H. C. H. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Revista Gaúcha Enfermagem*, Porto Alegre (RS), v. 31, n. 1, p. 160-6, mar. 2010.

MESTRE, L., R.; FERREIRA, L. P. *Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 240-280, 2011.

MILLER, R.; MURNANE, R.; WILLETT, J. Do worker absences affect productivity? The case of teachers. (cover story). *International Labour Review*, v. 147, n. 1, p. 71-89, 2008.

MINGOTI, S. A. *Análise de dados através de métodos de Estatística Multivariada: uma abordagem aplicada*. Belo Horizonte: UFMG, 2007.

MONARES, S. R. P. M.; GIRARDI, D. M.; BERNARDINI, I. de S. Saúde do servidor: uma análise das justificativas do absenteísmo ao trabalho. *Coleção Gestão da Saúde Pública*, v. 4, p.179-189, 2012.

MOOIJ, J.; NARAYAN, K. Solutions to Teacher Absenteeism in Rural Government Primary Schools in India: A Comparison of Management Approaches. *The Open Education Journal*, v. 3, n. 3, p. 63-71, 2010.

NISHIO, E. A.; BAPTISTA, M. A. de C. S. *Educação permanente em enfermagem: a evolução da educação continuada*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. *Revista Especialize On-line IPOG*, Goiânia, 7. ed, n. 007, v. 01, jul. 2014.

REIS, R. J. dos R.; LA ROCCA, P. de F.; SILVEIRA, A. M.; BONILLA, M. L.; MATÍN, M. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. *Rev. Saúde Pública*, v. 37, n. 5, p. 616-23, 2003.

ROESCH, S. M. A. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusões, dissertações e estudos de casos*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ROSSEEL, Y. Iavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 2012.

SANTOS, K. dos; KUPEK, E.; CUNHA, J. C. C. B.; BLANK, V. L. G. Absenteísmo-doença, modelo demanda controle e suporte social: um estudo caso-controle aninhado em um corte de trabalhadores de hospitais, Santa Catarina. Brasil. *Revista Brasileira Epidemiologia*, v. 14, n. 4, p. 609-19, 2011.

SANTOS, Kleber dos; KUPEK, Emil; CUNHA, Jane Cléia Cardoso Bittencourt; BLANK, Vera Lúcia Guimarães. Sickness-absenteeism, job demand-control model, and social support: a case-control study nested in a cohort of hospital workers, Santa Catarina, Brazil. *Revista Brasileira de Epidemiologia* [online], v. 14, n. 4, p. 609-619, 2011. ISSN 1415-790X.

SANTORRA, A.; BENTLER, P. M. Corrections to Test Statistics and Standard Errors in Covariance Structure Analysis. *Latent Variables Analysis: Applications for Developmental Research*, p. 399-419, 1994.

SILVA, D. M. P. P. da; MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de Enfermagem em um hospital universitário. *Rev. Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, out. 2000.

SILVA, D. M. P. P. da; MARZIALE, M. H. P.. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. *Acta Scientiarum. Health Sciences*. Maringá, v. 25, n. 2, p. 191-197, 2003.

SILVA, Jhina Kimberly Corrêa da; FORTES, Victória Corrêa. Absenteísmo e suas Implicações nas rotinas de atendimento no Centro de Distribuição Domiciliar-CDD Asa Branca dos Correios em Roraima. Associação Educacional Dom Bosco. XII Simpósio de Excelência, Gestão e Tecnologia. 28, 29 e 30 Out. 2015

SILVA, Luiz Sérgio; PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães; SAKURAI, Emília. Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período de 1998 a 2003. *Ciência e saúde coletiva* [online]. 2008, v.13, suppl.2, p. 2049-2058. ISSN 1413-8123.

SILVA, N. A. de; PELOZATO, C.; COSTA, A. O absenteísmo do professor da rede pública municipal de ensino, da área urbana da cidade de Ariquemes, em função da gripe comum no ano de 2011. *Revista do Núcleo de Pesquisa e Extensão*, Arquimedes, v. 2, n. 1, p. 85-108, 2013.

SMITH, J. Managing Absenteeism - What You Need to Know: Definitions, Best Practices, Benefits and Practical Solutions. *Copyrighted Material*, July, 2011.

TAVARES, P. A.; CAMELO, R.; KASMIRSKI, P. “A falta faz falta? um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar.” In: *Área ANPEC: Área 11- Economia Social e Demografia*, 2009.

THIELE, M. E. B.; AHLERT, A. *Condições de trabalho docente: um olhar na perspectiva do acolhimento*. Paraná, 2008.

VERGARA, S. C. Começando a definir a metodologia. In: VERGARA, S. C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ZAPONI, M. C.; SILVA, R. D. da. Absenteísmo docente: uma análise diagnóstica da rede estadual de ensino de Pernambuco. *Revista Nacional de Política e Administração da Educação*. Espírito Santo. ed. 27, 2009.