

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

SAMELLA NAYARA RODRIGUES DE SOUZA

**ABSENTEÍSMO DO PROFESSOR. UMA PROPOSTA PARA A DISPONIBILIDADE
DE DADOS**

**Belo Horizonte
2023**

SAMELLA NAYARA RODRIGUES DE SOUZA

**ABSENTEÍSMO DO PROFESSOR. UMA PROPOSTA PARA A DISPONIBILIDADE
DE DADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Especialização em Gestão
Pública, como requisito parcial para obtenção
do Certificado de Especialista.

Linha de pesquisa: Gestão Pública

Orientador: Professor (a) Dr. Antônio Artur de
Souza

Belo Horizonte

2023

Ficha catalográfica

S729a Souza, Samella Nayara Rodrigues de.
2023 Absenteísmo do professor. Uma proposta para a transparência de dados [manuscrito] / Samella Nayara Rodrigues de Souza. – 2023.
37 f.: il.

Orientador: Antônio Artur de Souza.
Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia.

1. Administração. 2. Gestão pública. I. Souza, Antônio Artur de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CENTRO DE APOIO À EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - CAED
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

NOME: **SAMELLA NAYARA RODRIGUES DE SOUZA, Nº. DE REGISTRO: 2022707375**

TRABALHO FINAL: “**Absenteísmo do professor. Uma proposta para a transparência de dados**”.

Trabalho de Conclusão da Especialização apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública, do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

APROVADA em 28 de setembro de 2023, pela Banca Examinadora constituída pelos Membros:

Prof. Dr. Antônio Artur de Souza (Orientador CEPEAD/FACE/UFMG)

Prof. . Eduardo Amat Silva (Membro da Banca Examinadora UNIHORIZONTES)

Profa. Me. Cristina Camila Teles Saldanha(Membro da Banca Examinadora CEPEAD/FACE/UFMG)



Documento assinado eletronicamente por **Tiago Alves Schieber de Jesus, Professor do Magistério Superior**, em 18/12/2023, às 22:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cristina Camila Teles Saldanha, Usuário Externo**, em 19/12/2023, às 09:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Artur de Souza, Professor do Magistério Superior**, em 19/12/2023, às 12:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Amat Silva, Usuário Externo**, em 22/12/2023, às 17:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2884817** e o código CRC **474DBF02**.

RESUMO

O estudo tem por objetivo analisar a disponibilidade de dados sobre o absenteísmo de professores da rede pública estadual comparando o estado Minas Gerais com o estado do Mato Grosso durante os anos 2018, 2019 e durante a pandemia em 2020. A pesquisa documental foi censitária, tendo como referência os dados de absenteísmo de 2018, 2019 e 2020 por meio de relatórios publicados nos sites das respectivas secretarias e nos diários oficiais dos estados. A coleta foi realizada por meio de busca por palavras-chave/frases, como “licenças concedidas, no interior e na sede” buscando dados no Diário Oficial de Minas Gerais (DOM - Jornal Minas Gerais) e uso da palavra “Absenteísmo” no site da Secretaria de Educação do Mato Grosso (SEDUC) a pesquisa foi realizada nos meses de agosto e setembro de 2023. A Secretaria de Minas Gerais não expõe de forma clara seus dados publicados sobre o absenteísmo do professor, só é possível analisar caso a caso procurando no Diário Oficial (DOM) do estado, em contrapartida, na Secretaria do Mato Grosso é possível encontrar uma aba direcionada ao absenteísmo e também ações práticas para promover a diminuição do mesmo. Já em Minas Gerais, pode-se concluir que o Diário Oficial é a única fonte de acesso as informações sobre os servidores, porém seria interessante e norteadora uma maior transparência de dados pela Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, pois são essas informações que poderão ser usadas para criação de políticas públicas dentro de cada realidade. Outros estudos poderão investigar os motivos que levam ao absenteísmo antes, durante e pós pandemia e quais as melhores ações para a promoção de saúde e qualidade de vida com o intuito de diminuir as ausências e os custos que são gerados através delas.

Palavras-chave: transparência de dados, absenteísmo, absenteísmo do professor, pandemia, secretaria de educação

ABSTRACT

The study aims to analyze the data availability on absenteeism of teachers in the state public network, comparing the state of Minas Gerais with the state of Mato Grosso during the years 2018, 2019 and during the pandemic in 2020. The documentary research was census-based, having as a reference, absenteeism data from 2018, 2019 and 2020 through reports published on the websites of the respective departments and in the official gazettes of the states. The collection was carried out by searching for keywords/phrases, such as “licenses granted, in the interior and at the headquarters” searching for data in the Official Gazette of Minas Gerais (DOM - Jornal Minas Gerais) and using the word “Absenteeism” on the website from the Department of Education of Mato Grosso (SEDUC), the research was carried out in the months of August and September 2023. The Department of Minas Gerais does not clearly present its published data on teacher absenteeism, it is only possible to analyze case by case by searching in the state's Official Gazette (DOM), on the other hand, in the Mato Grosso Secretariat it is possible to find a tab aimed at absenteeism and also practical actions to promote its reduction. In Minas Gerais, it can be concluded that the Official Gazette is the only source of access to information about servers in Minas Gerais, but greater data transparency by the State Department of Education of Minas Gerais would be interesting and guiding, as they are This information can be used to create public policies within each reality. Other studies may investigate the reasons that lead to absenteeism and what are the best actions to promote health and quality of life in order to reduce absences and the costs that are generated through them.

Keywords: data transparency, absenteeism, teacher absenteeism, pandemic, education department

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Absenteísmo: tipos e causas	10
2.2.1 Licenças no serviço público.....	13
2.4 A Lei a Acesso à Informação (LAI)	15
2.5 Dados publicados sobre absenteísmo	16
3 METODOLOGIA	18
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	19
5 PROJETO DE INTERVENÇÃO	28
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	32

1. INTRODUÇÃO

Ao analisarmos os estudos de vários profissionais e observando constantemente o ambiente escolar, percebe-se que os professores enfrentam diariamente condições de trabalhos precárias, rotina excessiva, desgaste físico, mental, psíquico que levam a doenças psicológicas (REGO, OLIVEIRA, 2017) Como resultado, há um aumento notável no afastamento laboral, destacado pela frequente ausência dos professores devido a diversos motivos, como problemas de saúde, exaustão emocional, tabagismo, estresse no trabalho e perda de tempo excessivo e desgastante no trânsito com deslocamentos. (ARAUJO et al., 2011; BARBOSA, FONSECA, 2019).

Estudos recentes, como o de Maia et al, (2019) revelam que grande parte dos motivos que corroboram para o adoecimento e ausência do educador no trabalho está intimamente ligado à insuficiência de tempo para realização de tarefas, e a alta exigência que vai muito além dos recursos que se disponibiliza para os profissionais. (ASSUNÇÃO, ABREU, 2019; MEDEIROS, VIEIRA, 2019).

Além disso, conforme diposto por Vieira et al., (2019) professores com múltiplos empregos realizam vários deslocamentos e não aproveitam o pouco tempo livre para descanso e lazer e sim, para realizar atividades domésticas e afazeres diários. Nesse contexto, tem-se que aqueles que trabalham em várias escolas utilizam transporte individual para economizar tempo e que seu tempo livre é escasso, influenciando assim, a sua qualidade de vida (RODRIGUEZ et al., 2019)

As faltas ao trabalho por motivo de saúde são majoritariamente atribuídas aos profissionais que trabalham por longas horas, com jornadas até mesmo de 50 horas semanais e por aqueles que exercem suas funções em mais de uma escola, prática muito comum entre a classe (RODRIGUEZ et al., 2019). Nessa perspectiva, dados trazidos por Tavares et al., (2009) demonstram que a taxa média de absenteísmo entre os professores foi de 5,5% equivalendo a 11 dias letivos e quanto mais velhos esses professores, mais suscetíveis a doenças e problemas de saúde, causando conseqüentemente, maior probabilidade de ausência ao trabalho.

Absenteísmo, enquanto ausência do empregado ao trabalho é um termo complexo e com definição múltipla, incluindo fatores individuais relacionados ao próprio ambiente e à organização do trabalho (LEÃO et al., 2015). Pensando no trabalho como lugar de produção de saúde, vários fatores, mencionados anteriormente, o transformam também em lugar de adoecimento (MARQUES et al., 2011), o absenteísmo proporciona informações referentes à

saúde do trabalhador, bem como suas condições de trabalho e sua satisfação laboral, indicando o aumento ou redução das ausências (GUIMARÃES, BALBINO et al., 2016).

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho é utilizada como meio de motivação e oportunidade entre a gestão e educandos, estando satisfeito com o trabalho a produtividade do professor é melhor obtendo-se, assim, satisfação pessoal (REGO, OLIVEIRA, 2017). A intervenção na organização e no processo dentro do trabalho é necessária para sustentar políticas trabalhistas, sendo um desafio para os avanços desejados reduzindo um quadro de adoecimento docente (ARAUJO; PINHO; MASSON, 2019).

No ano de 2020 o mundo foi acometido por um vírus, a COVID-19 e algumas normas como a inserção do home office na rotina, cancelamento de viagens, permanência em casa foram decretadas para interromper sua propagação (UFJF, 2020). Para Santos et al., (2022) a pandemia provocada pelo novo coronavírus revelou uma realidade insatisfatória para docente, que exigia continuidade do ensino por meio do ensino a distância. Para Caldas (2022) o remoto trouxe consequências para a saúde mental do professor, provocando adoecimento mental, suporte social e sentido de vida, que se manifestaram como recursos psicossociais para o enfrentamento do adoecimento.

Diante disso, Melo (2020) afirma que considerando o cenário encontrado na pandemia da COVID 19 foi necessária uma rápida mudança dos modelos de ensino e aprendizagem com a paralisação brusca do ensino presencial, o educador sofreu a necessidade de adotar estratégias de ensino à distância levando esses profissionais a se reinventarem e a até aprenderem novas habilidades. O distanciamento social, a adaptação do trabalho e o medo do novo, possibilitaram a ocorrência do agravamento da saúde mental, com sinais de estresse, depressão, distúrbios do sono e alteração no comportamento alimentar (SANTOS et al., 2022).

Nesse contexto, os estudos são relevantes para compreender as causas de afastamento por doenças ou outros motivos, tornando uma importante medida que auxilia nos debates sobre a condição de saúde e doença dos trabalhadores e de certa forma contribuir para elaboração de políticas públicas de prevenção, promoção e reabilitação da saúde como estratégia de gestão (RIBEIRO, 2019). Sendo assim, o presente trabalho justifica-se pela necessidade de disponibilidade de dados públicos sobre o absenteísmo, principalmente na área da educação. O absenteísmo na educação pode impactar a prestação de serviços educacionais à comunidade e tem potencial para aumentar os custos de oferta. Dessa maneira, entender e publicar os referidos dados pode permitir a elaboração de políticas e ações que venham diminuir os custos e aumentar a qualidade do serviço prestado. A partir do contexto apresentado o presente

trabalho tem por objetivo analisar a disponibilidade de dados sobre o absenteísmo de professores da rede pública estadual por motivos de adoecimento no momento anterior e durante a pandemia Covid-19. Como objetivos específicos, buscou-se verificar as informações disponíveis sobre absenteísmo docente na rede pública estadual de Minas Gerais nos anos de 2018 a 2020; verificar as informações disponíveis sobre absenteísmo docente na rede pública estadual de Mato Grosso nos anos de 2018 a 2020; assim como comparar as informações disponíveis sobre absenteísmo docente nos dois estados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Absenteísmo: tipos e causas

Absenteísmo, enquanto ausência do empregado ao trabalho é complexo e com definição múltipla, incluindo fatores individuais relacionados ao próprio ambiente e à organização do trabalho (LEÃO et al., 2015). Existem alguns tipos de absenteísmo, nos quais são citados como: absenteísmo voluntário, por doença, por patologia profissional, legal e compulsório. O absenteísmo voluntário refere-se à ausência no trabalho por motivos pessoais, sem justificativa válida e de responsabilidade exclusiva do trabalhador. O absenteísmo por doença engloba todas as ausências devido a condições médicas diagnosticadas por um profissional de saúde. Já o absenteísmo por patologia profissional inclui faltas devido a acidentes de trabalho ou doenças relacionadas à ocupação. O absenteísmo legal refere-se a faltas ao trabalho que são permitidas por lei, como licença maternidade, luto, casamento, doação de sangue e serviço militar. Por fim, o absenteísmo compulsório ocorre quando o trabalhador é obrigado a faltar ao trabalho por razões legais, mesmo que não queira, como suspensões impostas pela supervisão ou prisão (NETO, 2006).

O absenteísmo por doença nesse contexto, é o mais abordado, pois possui maior controle documental, sendo necessária a apresentação de licença médica mostrando que o adoecimento associado à ausência ao trabalho, faz-se relevante para a saúde do trabalhador, bem como para sua administração (OENING; CARVALHO; LIMA, 2012) Sendo assim, tem-se o absenteísmo por doença como foco do presente trabalho.

A fórmula recomendada pelo Subcomitê de Absenteísmo da Sociedade Internacional de Saúde Ocupacional para comparar os dados e obter indicadores do percentual de absenteísmo são os dias perdidos $\times 100 / n^\circ$ de servidores $\times n^\circ$ dias úteis, e para calcular a duração média das ausências usa-se o n° dias de afastamento / n° licenças médicas (BASTOS, SARAIVA, SARAIVA, 2016)

A Organização Mundial da Saúde (OMS) utiliza o conceito CID-10 para padronizar e catalogar as doenças e problemas relacionados à saúde, a referência é a Nomenclatura Internacional de Doenças. Os arquivos e sua implementação para divulgação eletrônica foram efetuados pelo DATASUS, tendo a implantação em todo o território nacional, nos registros de Morbidade Hospitalar e Ambulatorial, compatibilizando estes registros entre todos os sistemas que lidam com morbidade. (DATASUS, acessado em 03/07/2023)

De acordo com a Lei nº 8.112/90 os tipos de licença concedidas ao servidor são por motivo de doença em pessoas da família, afastamento do cônjuge ou companheiro, para serviço militar, para atividades políticas, para capacitação, para tratar de interesses particulares, desempenho de mandato classista e os afastamentos do cargo com intuito de servir a outro órgão ou entidade, exercício de mandato eletivo, estudo ou missão no exterior, para fins acadêmicos Pós Graduação Stricto Sensu. Dentre as concessões encontramos ausentar-se para doação de sangue, casamento, falecimento na família, férias e Juri.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT declara que as licenças remuneradas aceitas nos órgãos trabalhistas são licença maternidade, paternidade, para casamento, óbito, licença médica e licença militar, em contrapartida para o servidor público de Minas Gerais as licenças autorizadas são à adotante, gestante, para acompanhar o cônjuge, serviço militar, tratar de interesses particulares, tratamento de saúde, licença paternidade e por motivo de doença em pessoas da família e outros, os afastamentos podem ser para justiça eleitoral, casamento, luto, participação em curso de Pós Graduação Stricto Sensu ou Pós-Doutorado, mandato eletivo em diretoria ou sindicato, afastamento preventivo (processo administrativo disciplinar), afastamento voluntário dentre outros (SEPLAG, s.d)

O absenteísmo-doença está associado não só com o ambiente de trabalho, mas também com fatores biológicos, psicológicos e psicossociais sendo encontrada as maiores taxas de transtornos mentais, comportamentais e problemas emocionais (PAIVA et al., 2020)

Guimarães et al. (2016) em seu estudo avaliou as principais formas de absenteísmo de uma secretaria na região de Vitória (ES), 71% eram ausências legais amparadas por lei (férias, recesso, gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar). Do restante, 25% eram absenteísmo por doenças (doença ou por procedimento médico), 3% eram absenteísmo voluntário (faltas) e menos de 1% ao absenteísmo compulsório (impedimento ao trabalho devido à suspensão (por prisão ou outro impedimento que não permita o trabalhador chegar ao local de trabalho)).

É relevante saber as causas de absenteísmo, suas variáveis como tipo, duração e motivos e como estão ligadas ao ambiente de trabalho e sua estrutura organizacional e não os efeitos reportados a essa ausência (GUIMARÃES et al., 2016). Os problemas de saúde podem levar ao aumento do absentismo, que por sua vez aumenta o número de dias de doença e, conseqüentemente, a necessidade de organizar trocas de colaboradores, transferências, novos colaboradores, novas formações entre outros (COSTA, 2017)

2.2 Absenteísmo na gestão pública

No ano de 1938, surge uma burocracia de natureza técnica com a implementação de mecanismos técnico-burocráticos visando a eficiência da máquina pública. Nesse período, surgiram as primeiras políticas estruturantes voltadas para a organização da força de trabalho na administração pública brasileira (MENDES, 2019)

A ausência, embora represente a ausência do indivíduo ao local de trabalho, não pode ser considerada negativa, pois há faltas necessárias e amparadas por lei que o trabalhador tem direito a usufruir da mesma forma o absenteísmo positivo, caracterizado pelo investimento da agência em sua força de trabalho, o retorno condicional do trabalhador às suas atividades após a qualificação, bem como o pagamento de indenização ao erário caso a administração não alcance o retorno desejado (MENDES, 2019)

Sabe-se que existe um índice significativo de absenteísmo no setor público, seja por absenteísmo não autorizado, o que pode resultar em investigação disciplinar e posterior expulsão, a hipótese de indícios de ilícito ou por ausências legais amparadas por lei (RIBEIRO, 2019). A ausência já é esperada pela chefia, mas a ausência em excesso significa menor produtividade podendo comprometer as finanças, moral e outros fatores da empresa (CUCCHIELLA; GASTALDI; RANIERI, 2014) e suas causas estão ligadas a diversos elementos e são difíceis de gerenciar (RIBEIRO, 2019).

Mendes (2019) identificou que o absenteísmo impacta negativamente no desempenho das organizações com gastos públicos de bilhões de reais na contratação de pessoal, como consequência uma diminuição da produtividade das organizações corroborando com Silva (2014), o absenteísmo reflete em custos diretos e indiretos devido a diminuição da produtividade e aumento do custo de produção, diminuição da qualidade e desorganização das atividades, diminuindo a eficiência, o desempenho e sendo obstáculos para gestores.

Vijayalatha e Brindha (2014) *apud* Ribeiro (2019) relata algumas medidas para controlar o absenteísmo, podemos citar a realização de um processo de recrutamento bem definido; a busca por um relacionamento cordial entre superiores e trabalhadores; oferecer salários e benefícios adequados e segurança no emprego; provisão de condições de trabalho saudável e higiênico; segurança e prevenção de acidentes; motivação e medidas sociais.

No estudo realizado por Ribeiro (2019) os registros de afastamento diminuíram comparando os anos de 2017 para 2018, interessante observar que nesse período os servidores passaram a receber uma ajuda de custo que foi condicionada a assiduidade dos servidores bem como

metas alcançadas concluindo que o servidor público necessita de incentivos para terem rendimentos e satisfação no trabalho e esses incentivos podem vir de diferentes modalidades.

2.2.1 Licenças no serviço público

Nessa linha, com o art. 81 da Lei 8112 de 1990, será concedido licença ao servidor por motivo de doença em pessoa da família; por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; para o serviço militar; para atividade política; para capacitação; para tratar de interesses particulares; e para desempenho de mandato classista. (BRASIL 1990)

Em consonância com o art. 83 e incisos, a licença por motivo de doença em pessoa da família se dá quando um descendente, ascendente de primeiro grau, padrasto, madrasta e enteado, ou outra pessoa que viva a suas custas, comprovado por perícia médica, precisar dos cuidados do servidor, sendo impossível a compensação de horários, ou o exercício pleno de suas atividades.

Menciona-se que as licenças podem a cada 12 (doze) meses, prorrogadas em até 60 (sessenta), com remuneração, ou até 90 (noventa) dias, sem remuneração, sendo ambos os casos consecutivos ou não (BRASIL 1990)

No que tange à licença por motivo de afastamento do Cônjuge, em consonância com o art. 84, o servidor, ao acompanhar o cônjuge seja no território nacional, ou para o exterior, pode gozar da licença por tempo indeterminado, mas sem remuneração (BRASIL 1990).

É importante salientar que, vide art. 85, no caso de servidor público, civil ou militar, de qualquer esfera dos poderes, há a possibilidade do exercício de suas atividades em outro Órgão ou entidade, caso o ofício por este executado seja compatível com o seu cargo (BRASIL 1990).

Já na licença para capacitação, como expõe o art. 87, a cada 05 (cinco) anos de exercício, o servidor poderá ser afastado para participar de curso de capacitação profissional, recebendo a devida remuneração, pelo prazo de até 03 (três) meses (BRASIL 1990).

Nessa linha, o art.91, sobre a licença para tratar licenças particulares, o servidor, tendo cargo efetivo, não estando em período probatório, terá o prazo de até 03 (três) anos consecutivos, sem remuneração, sendo que o período pode ser interrompido a pedido do servidor (BRASIL 1990);

Também, de acordo com o art. 91, é possível a licença para desempenho de mandato classista, sem remuneração, tendo duração por período igual o mandato, podendo ser renovado, em caso de reeleição (BRASIL 1990).

Sobre o afastamento por mandado eletivo, em consonância com o art. 94, quando for mandato federal, estadual ou distrital o servidor ficará afastado do cargo. Sendo o cargo de Prefeito, caberá o possado escolher por sua remuneração. Por fim, em caso de Vereador, havendo compatibilidade entre os horários, receberá os vencimentos de seu cargo. Caso contrário, será facultado escolher pela sua remuneração (BRASIL 1990).

Além disso, no que se refere à estabilidade do servidor público, em consonância com o art. 21 da Lei 8112/90, ao completar 02 (dois) anos do efetivo exercício, o servidor adquire estabilidade no serviço público, perdendo o cargo em hipóteses de sentença judicial, ou processo administrativo sendo assegurado o princípio da ampla defesa em todos os atos processuais (BRASIL 1990).

2.3 Absenteísmo do professor

Para Teixeira, Arossi, Santos, (2021) o estresse pode prejudicar a saúde do professor e comprometer a qualidade das atividades docentes no processo ensino-aprendizagem, sendo considerado um problema generalizado que afeta trabalhadores da educação em países desenvolvidos e em desenvolvimento, refira-se que o desgaste mental e físico a que estão expostos e, em consequência das perturbações psíquicas e sofrimento psíquico associados ao trabalho, o estresse é uma das causas de absenteísmo.

Para Costa (2017) os problemas de saúde podem levar ao aumento do absenteísmo, que por sua vez aumenta o número de dias de doença e, conseqüentemente, a necessidade de organizar trocas de colaboradores, transferências, novos colaboradores, novas formações, entre outros. No estudo foi possível observar que os funcionários que mais faltam por “transtornos mentais e comportamentais” são professores do ensino fundamental com idade entre 20 a 29 anos (27,27%).

De acordo Malta, Neto e Leite (2019) as maiores queixas alegadas por professores para afastamento são as doenças por aparelhos respiratórios, transtornos mentais e comportamentais e doenças do tecido osteomuscular e tecido conjuntivo. Na pesquisa apresentada por Marques, Martins e Sobrinho (2011) chegou a 59,21% as mesmas queixas.

Dentre os vários fatores de risco para se ausentar do trabalho, a alta exigência com as tarefas soma 81,59% seguido por ambiente agitado pela indisciplina dos alunos com 70,17% e ruído intenso no ambiente de trabalho 64,02% além do baixo apoio social na escola 40,63%. (MAIA; CLARO; ASSUNÇÃO, 2019), outro fator importante que pode ser analisado é a faixa etária quando se trata de ausências, professores entre 41 a 50 anos foram os que mais se

ausentaram (MALTA; NETO; LEITE, 2019) concordando com Tavares et al (2009) que relata a grande ausência ao trabalho por professores mais velhos. Por outro lado, a forma de gestão adotada por diretores também é um fator que predispõe ao aumento das faltas entre professores de acordo com Malta, Neto e Leite (2019)

Algumas características que podem ser observadas na pandemia Covid-19 de acordo com ANDRADE (2021) foram que, os professores ficaram mais doentes e com alterações comportamentais e emocionais chegando a diagnósticos de estresse, ansiedade e Burnout, o maior número de afastamento durante a pandemia foi por saúde mental se comparado com a saúde em geral, 47,1% se encontrava na fase inicial do Burnout e 24,5% com possibilidade de desenvolvimento da doença, o que mais influenciou foi a carga horária de trabalho.

Para Santos et al., (2022) a mudança do ensino presencial para o remoto de forma repentina pode ter afetado a saúde mental do professor além da insegurança vinda do governo. Observou-se que o distanciamento social e adaptação da forma de trabalhar aumentou as ocorrências de problemas como ansiedade, estresse e depressão, se não tratado pode ocorrer prejuízos tanto na saúde física e mental do professor quando na eficácia no trabalho frente aos alunos (SANTOS, 2022)

Outro fator que pode levar ao absenteísmo e piora na qualidade de vida é a insatisfação continuada com a remuneração e o tempo gasto nos serviços, bem como com a capacidade de permanecer empregado na instituição onde trabalham confirmando que a precarização do trabalho docente ainda é uma ameaça constante a uma qualidade de vida satisfatória (RABELO, 2021)

Tavares, et al., (2009) a ausência de professores é considerada por seus gestores um dos maiores problemas da rede estadual de ensino paulista, além dos custos financeiros e administrativos, há também um custo para a aprendizagem do aluno, concluindo que quanto mais estável for esse professor em termos de tempo de carreira e cargo ocupado, maiores são as chances de faltar. Para Moselli et al., (2017) os fatores que podem levar a faltar são: distúrbios por voz associados a queixa vocal durante a formação profissional, episódios de violência em sala de aula, depressão ou ansiedade, problemas respiratórios chegando à conclusão que há inúmeras publicações sobre o tema, mas ainda existem lacunas sobre a prevalência e fatores associados.

2.4 A Lei a Acesso à Informação (LAI)

Em consonância com o Portal de Justiça de Segurança Pública, a Lei de Acesso à Informação LAI tem como objetivo de “trazer mais transparência ao Governo e de disponibilizar ao cidadão as informações de caráter público, instituídas obrigações, prazos e procedimentos para a divulgação de dados[...]”(BRASIL, 2011).

Em seu art. 3º, a lei 12.527/2011, informa que em seus procedimentos, a lei tem como alicerce o acesso à informação, devendo os atos da Administração em conformidade com os princípios balizadores da administração pública. Em seus incisos é possível analisar a publicidade como regra e o sigilo como exceção (BRASIL, 2011).

Além disso, as informações devem ser divulgadas, independentemente de solicitações, tendo como ferramenta as tecnologias da informação, fomentando a cultura da transparência da administração pública, de forma a desenvolver o controle social do funcionalismo público (BRASIL, 2011).

Dessa forma, nota-se que a lei de acesso à informação tem como característica a transparência e publicidade, de forma a ser oportunizado, em regra, que qualquer interessado tenha acesso aos atos e procedimentos praticados pela administração pública (BRASIL, 2011).

De acordo com o governo federal, os dados abertos são " são uma metodologia para a publicação de dados do governo em formatos reutilizáveis, visando o aumento da transparência e maior participação política por parte do cidadão, além de gerar diversas aplicações desenvolvidas colaborativamente pela sociedade (BRASIL, s.d).

Já as informações sigilosas estão previstas no art. 23, da Lei de Acesso a informação, exemplifica, em seus incisos, hipóteses em que a divulgação do material pode ofecer, prejudicar, por em risco ou comprometer a segurança nacional. (BRASIL, 2011).

2.5 Dados publicados sobre absentismo

O Plano Nacional de Educação (PNE) tem como meta melhorar a qualidade da educação básica em todas as etapas no intuito de aperfeiçoar a aprendizagem atingindo as médias nacionais do Ideb – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica. Dentro do PNE, na estratégia 7.31 que são objetivos do governo, realizar ações voltadas para promoção e prevenção, atenção e atendimento à saúde e a integridade física, mental e emocional dos profissionais da educação, buscando uma melhora na qualidade educacional (MEC, 2016), o monitoramento e a avaliação que necessitam de acompanhamento dentro de um projeto com

análises críticas visando a implementação de ações, projetos e programas do poder público (SEDUC, s.d)

Nos anos de 2015/2016 pela primeira vez, realizou-se um estudo a nível nacional denominado Educatel realizado em parceria do MEC – Ministério da Educação e Cultura com a UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais avaliando a saúde do professor e faltas ao trabalho, com objetivo de criar um Mapa do Absenteísmo nas escolas da Educação Básica do Brasil, identificar possíveis causas e problemas para contribuir na elaboração de políticas de valorização dos profissionais de acordo com as estratégias do Plano Nacional de Educação. O resultado revelou que 69,1% dos professores faltaram pelo menos um dia no ano de 2015 e 14,7% dos professores se ausentaram por sete dias ou mais e o principal motivo das faltas foram problemas de saúde (53,3%) seguido por problemas familiares (33,2%) e foi possível detectar que 54,4% dos professores tem dificuldade em faltar mesmo quando sentem dor ou estão com algum problema de saúde (PNE, 2016). Os resultados são cruciais para auxiliar na orientação de medidas de transformação no ambiente laboral além de ajudar a alimentar programas dentro do Plano Nacional de Educação (ASSUNÇÃO et al.; 2019)

Com objetivo de monitorar as informações sobre saúde do servidor público do Distrito Federal um Boletim Epidemiológico produzido pela Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SubSaúde) e da Secretaria de Economia (SEEC) relata a forte diminuição na quantidade de dias de afastamento do trabalho por servidores concursados de 59.628 dias no período de maio a agosto de 2019, uma redução de R\$21.928.02,01 quando multiplicado o valor do dia trabalhado para cada servidor. Como estratégia programas e ações de prevenção foram criados na eficiência na homologação dos atestados, diminuindo para 48 horas o tempo de agendamento das perícias e criação de programas de atendimento multidisciplinar com psicólogos, psiquiatras buscando prevenção da saúde mental possibilitando possíveis intervenções na área da saúde e segurança do trabalho (SEPLAD, 2019)

Outra Secretaria que monitora a vida funcional de servidores via sistema é o Sistema Integrado de Gestão Educacional (SIGEDUCA) e Simpósio de Gestão Ambiental e Biodiversidade (SIGA-BI) no controle do absenteísmo na educação pública através da criação do Projeto ERA – Educação para Redução do Absenteísmo - a Secretaria de Educação do Mato Grosso (SEDUC/MT) com ações voltadas na diminuição dos índices de absenteísmo dando prioridade para saúde e segurança do servidor. São acompanhadas as licenças saúde, licenças gestantes, licenças para acompanhamento de um familiar e readaptação, problemas estes que resultam em prejuízos pessoais, profissionais, sociais e econômicos. Nos meses de março e abril/2019 o impacto financeiro com substituições de professores foi de

R\$3.361.236,55. Visando diminuir o absenteísmo foram criados projetos de intervenção por meio de atividade física, cultural e competência socioemocionais para promover bem estar e reduzir as licenças saúde (SEDUC, s.d)

3 METODOLOGIA

O estudo aqui apresentado foi realizado a partir de uma pesquisa descritiva, onde de forma documental e caráter qualitativo, analisou as publicações oficiais e relatórios dos Estados de Minas Gerais e Mato Grosso, acerca do absenteísmo por motivos diversos durante 2018, 2019, 2020. Todos os dados são do Diário Oficial de Minas Gerais (DOM) e da Secretaria de Educação do Mato Grosso (SEDUC/MT). No estudo foi comparado as características de melhoria qualitativas que são comparabilidade, verificabilidade, oportunidade e compreensibilidade.

A pesquisa documental foi censitária, tendo como referência os dados de absenteísmo de 2018, 2019 e 2020 por meio de relatórios publicados nos sites das respectivas secretarias e nos diários oficiais dos estados. A coleta foi realizada por meio de busca por palavras-chave/frases, como “licenças concedidas, no interior e na sede” na busca de dados no Diário Oficial de Minas Gerais (DOM - Jornal Minas Gerais) e uso da palavra “Absenteísmo” no site da Secretaria de Educação do Mato Grosso (SEDUC) conforme a tabela 1. Foram feitas tentativas de filtros no SEE, e na SEPLAG afim de delimitar a coleta de dados em relação a tipo de absenteísmo e cargo, porém não foram sucedidas. A coleta foi realizada nos meses de agosto e setembro de 2023 e analisadas a seguir.

Tabela 1 – Fontes utilizadas para localizar os dados sobre absenteísmo

CASO	FONTE – MATERIAIS ANALISADOS
MINAS GERAIS	Publicação oficial Minas Gerais; sítio eletrônico da SEE-MG
MATO GROSSO	Relatórios dos Projeto Educatel, sítios eletrônicos oficiais do governo de Mato Grosso.

Fonte: Elaborado pela autora

Os métodos estatísticos utilizados foi somente a média, não sendo preciso utilizar software de estatística como SPSS, uma vez que os dados não eram complexos. Com os dados em mãos

foram analisadas as causas e a quantidade de absenteísmo dos servidores apresentando no final uma proposta de intervenção com o objetivo de diminuir o absenteísmo dentro das escolas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A gestão pública tem especificidades de tempo e realidade que distinguem as suas ações das do setor privado (SEDUC, s.d). O monitoramento e a avaliação formam um conjunto de atividades que devem estar interligadas e institucionalmente entrelaçadas dentro de um sistema (SEDUC, s.d). Para a Secretaria de Educação do Mato Grosso, o absenteísmo tornou-se um grave problema para gestores, suas causas estão interligadas a múltiplos fatores, o que o torna complexo e de difícil gestão corroborando com Ribeiro (2019).

Um estudo foi realizado através do Educatel por meio de entrevistas telefônicas com total da amostra representativa de 6510 professores brasileiros utilizando o Censo Escolar de 2014 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), com o objetivo de elaborar um mapa do absenteísmo nas escolas da Educação Básica do Brasil. Na pesquisa que informa o delineamento do estudo realizado por Assunção et al., (2019) foram abordados blocos temáticos para avaliar questões sobre a carga geral de trabalho, condições psicossociais do trabalho, absenteísmo, condições do ambiente de trabalho, saúde e estilo de vida e características demográficas e socioeconômicas dos entrevistados.

A pesquisa realizada por Assunção et al., (2019) nos dá subsídios para buscarmos informações acerca da quantidade e dos motivos de ausências dos professores. As informações fornecidas são de Minas Gerais na tabela a seguir.

Tabela 1 - Páginas de licenças publicadas no Diário Oficial de MG

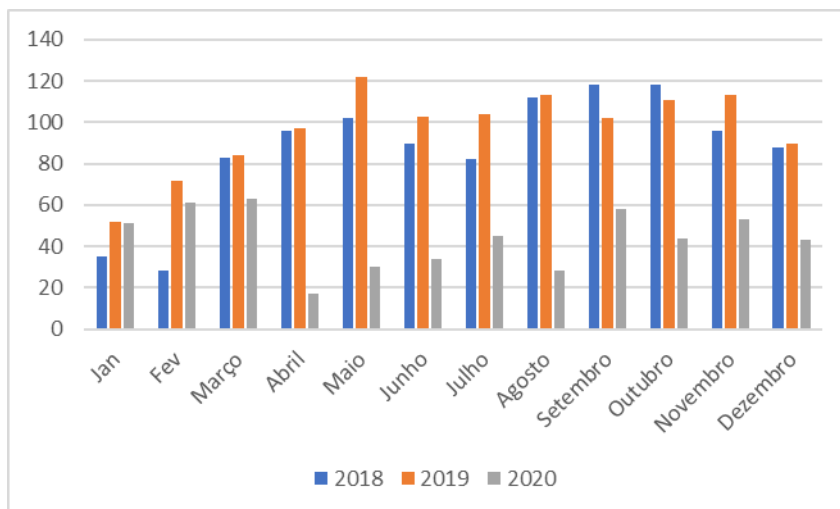
Meses	2018	2019	2020
Janeiro	35	52	51
Fevereiro	28	72	61
Março	83	84	63
Abril	96	97	17
Maio	102	122	30
Junho	90	103	34
Julho	82	104	45
Agosto	112	113	28
Setembro	118	102	58
Outubro	118	111	44
Novembro	96	113	53
Dezembro	88	90	43
Total	1048	1163	527
Média	87,33	96,91	43,91

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Pode-se observar que a tabela 1 relata a quantidade de páginas do Diário Oficial de Minas Gerais que contém publicações de licenças concedidas à servidores do interior e Sede, mas não significa que a quantidade de páginas corresponde ao número total das licenças concedidas no mesmo período, não sendo possível mensurar e quantificar se as licenças são somente de professores. Observa-se que os meses que houveram mais registros de licenças em 2018 foram setembro e outubro, em 2019 o mês de maio, e março no ano de 2020.

As publicações de 2020 informadas na tabela 1 foram menores e de acordo com o Senado Legislativo (2022) o primeiro caso da Covid-19 confirmado no Brasil ocorreu em 26 de fevereiro de 2020, a partir desse momento mais de 28 milhões de casos foram registrados. Para a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada como uma pandemia e por isso no ano de 2020 há uma queda nas publicações de licenças devido as medidas que foram adotadas na prevenção e combate a Covid-19.

Gráfico 1 - Quantidade de páginas publicadas em MG em 2018-2019-2020



Fonte: Diário Oficial de Minas Gerais 25/08/23

De acordo com o gráfico 1 os meses de setembro e novembro obteve mais publicações de faltas considerando os três anos, por outro lado os meses com menores índices de publicações foram janeiro e fevereiro sendo justificada pelo Memorando-Circular nº 24 (2022) da Secretaria de Educação de Minas Gerais que orienta sobre a concessão de férias regulamentares para o servidor tanto do administrativo quando do magistério. No memorando consta que o servidor do magistério tem as férias regulamentadas sendo 30 dias consecutivos e 30 dias intercalados organizados de acordo com o calendário escolar sendo nos meses de janeiro, julho, outubro e dezembro e o servidor administrativo tem direito a 25 dias úteis de férias podendo escolher o mês de sua preferência (MEMORANDO-CIRCULAR nº 24, 2022). O absenteísmo pode ser de forma voluntária, legal, por motivo de doença entre outras (RIBEIRO, 2019), diante das somas apresentadas na tabela 2, o mês de setembro concentra grande quantidade de licenças, 278 publicações com média de 92,6/anual, seguido por outubro 273 publicações, média 91/anual, em terceiro, o mês de novembro com 262 licenças publicadas e a média de 87,3 não sendo possível definir quais os tipos e nem a quantidade de dias de licenças levaram a tais publicações.

Tabela 2 - Soma e Média das publicações dos anos 2018, 2019 e 2020 em MG

Meses	2018	2019	2020	Soma dos meses	Média anual
Janeiro	35	52	51	138	46
Fevereiro	28	72	61	161	53,6
Março	83	84	63	230	76,6
Abril	96	97	17	210	70
Mai	102	122	30	254	84,6
Junho	90	103	34	227	75,6
Julho	82	104	45	231	77
Agosto	112	113	28	253	84,3
Setembro	118	102	58	278	92,6
Outubro	118	111	44	273	91
Novembro	96	113	53	262	87,3
Dezembro	88	90	43	221	73,6
Total	1048	1163	527	2738	912,6

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Na pesquisa realizada dentro do site da Secretaria de Educação do Mato Grosso quando pesquisado sobre “absenteísmo”, foram encontrados 68 artigos e 75 documentos publicados. No site da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais -SEPLAG, (2017) tem-se a informação que no ano de 2017 seria realizado um estudo para mapear as condições de saúde do servidor através de questionários e no segundo estudo avaliariam o absenteísmo por doença do servidor público de Minas Gerais utilizando os dados internos do SISAP (Sistema Integrado de Administração de Pessoal), o site não informa se o estudo foi realizado e não relata os resultados obtidos, seria de extrema importância a aplicação dessa pesquisa para saber os principais motivos de afastamento e quais medidas podem ser tomadas para que sejam diminuídas.

A SEDUC tem implementado iniciativas e realizou ações para demonstrar seu empenho em reduzir as taxas de absenteísmo. Estas ações visam aprimorar a eficiência dos recursos humanos, garantindo a saúde e segurança dos servidores. Nesse contexto, tem-se o Projeto Era, criado com o objetivo de reduzir o absenteísmo entre servidores da SEDUC além de melhorar a qualidade de vida do servidor. No site é possível encontrar todo o processo para implementação do projeto bem como seus resultados. Nesse contexto, o projeto demonstrou em 2020, uma queda de 68% no nível de absenteísmo em relação ao ano de 2018, anterior a sua aplicação. No site da SEE/MG não há nenhuma informação sobre projetos para redução do absenteísmo, é relevante para o estudo ter os dados ou alguma informação sobre o

absenteísmo de professores dada a importância para pesquisas e informações até mesmo dentro das escolas (SEDUC, s.d).

Sendo assim, foram criados dois projetos pela SEDUC, o primeiro no ano de 2018-2019 com o nome de Projeto Saúde e Segurança na Escola voltado para qualidade de vida dos servidores e em 2020 a 2022 um programa de intervenção – Programa Educação para Redução do Absenteísmo (ERA) para diminuir os altos índices de absenteísmo, em contrapartida na SEE/MG os projetos a serem desenvolvidos são voltados para os alunos como Mãos Dadas, Projeto Somar, Educação Profissionalizante e o único voltado para educadores diz respeito a cursos de aperfeiçoamento (graduação, pós graduação, mestrado, entre outros) nomeado como Trilhas do Futuro (SEE/MG s.d). A importância de se ter projetos voltados para educadores que preocupem com sua saúde vocal, psicossocial, saúde mental e qualidade de vida mostra que o servidor é foco da ação procurando reduzir as queixas e ausências no ambiente de trabalho.

Tabela 3 - Monitoramento das licenças e readaptações por processos nos anos 2018, 2019, 2020/ MT

Tipo de licença	2018	2019	2020
Licença tratamento de saúde	6.654	7.976	5.020
Licença gestante (efetiva)	451	543	319
Licença para tratamento de saúde em pessoa da Família	990	1.160	449
Readaptação de função	3.679	4.102	2.226
Total	11.774	13.781	8.014

*2020 ano atípico devido a Covid-2019

Fonte: SIGA-BI em 23/11/2020

Dados retirados do site SEDUC/MT em 01/09/2023

Analisando a tabela 3 as licenças para tratamento de saúde foram os principais motivos de afastamento no Mato Grosso nos anos 2018 a 2020, seguido por licença para tratamento de saúde em pessoa da família. Em 2020 houve uma diminuição de 2.956 licenças para tratamento de saúde quando comparado com o ano anterior devido ao trabalho remoto “forçado” para cumprir o Decreto 48.626/23 - Teletrabalho por conta da pandemia reduziu o número de licenças. Houve uma diminuição de 711 licenças em 2020 dentro da licença para tratamento de saúde em pessoas da família quando comparado com 2019. A SEE/MG não apresenta de forma transparente esse resumo de dados, dentro do DOM é possível saber a quantidade de publicações, mas não os motivos, informações essas preciosas para enriquecer o trabalho e comparar se realmente houve uma diminuição de licenças quando comparado

com anos anteriores e posteriores. Costa (2017) relata que problemas de saúde levam ao aumento do absenteísmo e consequentemente o aumento de licenças médicas necessitando de uma organização para reposição de funcionários por parte da administração. De acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) (2022) no ano de 2020, que foi o ano da Covid-19, houve um aumento de 25% nos casos de ansiedade e depressão no mundo, mas esse aumento nos casos de ansiedade e depressão não resultou em aumento de atestados de acordo com a tabela 3.

No site da SEE/MG não é possível obter nenhuma informação quando realizamos a busca pela palavra absenteísmo ou licenças. De acordo com Vaz, Ribeiro, Matheus (2010) tudo que não é sigiloso deveria ser público, disponível para utilização quando fosse preciso ou solicitado em formato de dados abertos tornando possível analisar as informações do governo para pesquisas como esta por exemplo.

Tabela 4 - Média do total das licenças dos anos de 2018, 2019, 2020 no MT.

Tipo de licença	Total	Média
Licença tratamento de saúde	19.650	6.550
Licença gestante (efetiva)	1.313	437,6
Licença para tratamento de saúde em pessoa da Família	2.599	866,3
Readaptação de função	10.007	3.336
Total	33.569	11.190

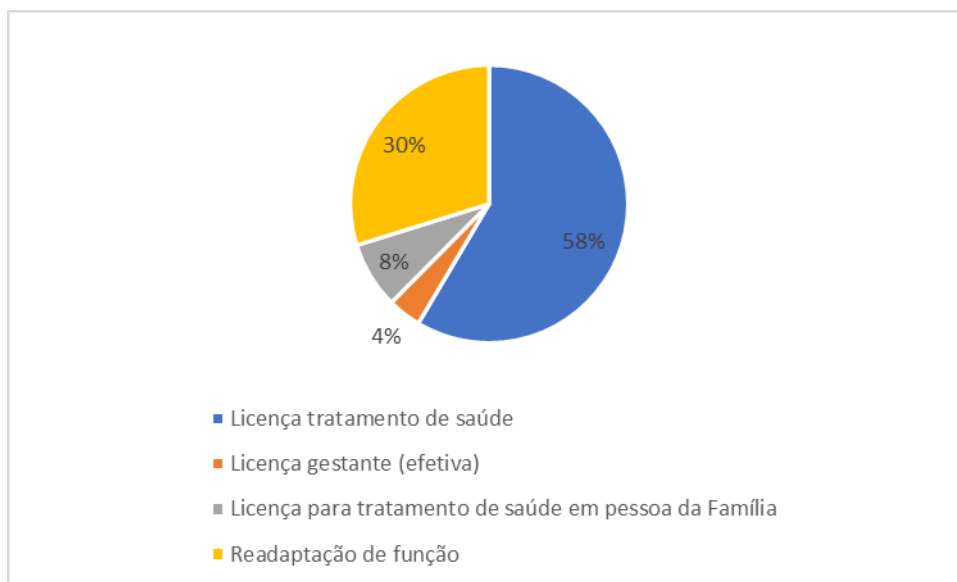
Fonte: SIGA-BI em 23/11/2020

Dados retirados do site SEDUC/MT em 01/09/2023

Na tabela 4, licença para tratamento de saúde obteve maior média nos três anos. Ramalho (2012) comparou os índices de absenteísmo de uma organização pública brasileira nos anos de 2009 a 2011, observou-se 498.764 dias de licença por 44 motivos diferentes, as ausências para tratamento de saúde somaram 45.417. Foram concedidas 7.279 licenças médicas nos anos analisados para 1567 servidores diferentes, obtendo-se 4,65 licenças por servidor. Para Costa (2017) os principais motivos do absenteísmo entre professores da educação básica foram faltas abonadas com 48,5% seguida por licença saúde 46,3%. Os resultados apresentados na pesquisa sobre absenteísmo dos professores pelo Educatel nos anos de 2014, 2015, destaca que a maior incidência de ausências está relacionada com a própria saúde 53,34%, (MAIA, CLARO, ASSUNÇÃO, 2019), infelizmente a pesquisa não teve

continuidade ou seus resultados não foram publicados dificultando uma comparação mais recente.

Gráfico 2 - Monitoramento das licenças e readaptações por processos 2018, 2019, 2020 – MT



Fonte: SIGA-BI em 23/11/2020

Dados retirados do site SEDUC/MT em 01/09/2023

Nota-se que 58% das licenças são para tratamento de saúde de acordo com o gráfico 2 e que a readaptação de função alcança 30% dos servidores nos dados publicados pelo MT. Para Possamai, et al., (2020) a Lei de Acesso à Informação (LAI) foi a primeira a divulgar dados abertos para regulamentar o direito de acesso à informação, é necessário formalizar um pedido através de protocolo junto ao Sistema Eletrônico de Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) observando o tempo de espera já divulgado no site tornando uma ponte de acesso a dados como os citamos no gráfico 2. Foram solicitados os dados dos motivos de licenças dos servidores estaduais de MG, mas até a presente data não foram disponibilizados para análises mostrando que o sistema é burocrático e moroso.

Tabela 5 - Licença para tratamento de saúde – MT

Quadro Geral de servidores em LTS (efetivos)	2019	2020
Apoio Administrativo Educacional - AEE	1.663	1.534
Analista Desenvolvimento Econômico e Social - ADES	12	17
Professor	4.747	3.265
Técnico Administrativo Educacional - TAE	497	510
Técnico Desenvolvimento Econômico e Social - TDES	1	1
Total	6.920	5.327
Quadro Geral de servidores em LTS (contratados)	2019	2020
Apoio Administrativo Educacional - AEE	412	237
Analista Desenvolvimento Econômico e Social - ADES	4	27
Professor	3267	647
Técnico Administrativo Educacional - TAE	205	69
Técnico Desenvolvimento Econômico e Social - TDES	1	6
Exclusivamente comissionado	4	1
Total	3.893	987

Fonte: SIGA-BI – 11/11/2021.

Dados retirados do site SEDUC/MT em 01/09/2023

Na tabela 5, dentro do quadro de servidores do Mato Grosso, os professores são os mais propensos a se ausentarem para tratar da saúde, seja efetivo ou contratado somando 11.926 licenças nos anos de 2019 e 2020 seguido do Apoio Administrativo Educacional com 1.075 licenças. Nos anos de 2019 e 2020 os professores efetivos obteve um maior número de licenças quando comparados aos contratados, diferença de 4.098 licenças. Para Costa (2017) o elevado índice de faltas e o grande número de dias letivos sem professores efetivos nas turmas do Ensino Básico II acarreta custos adicionais para o departamento dificultando a substituição dos professores afetando diretamente o aluno na qualidade do ensino.

Por outro lado, quando comparamos os efetivos e os contratados, observa-se 2.618 licenças a mais em 2020 dos efetivos, Mendes (2019) explica que no setor público, as taxas de absenteísmo são baixas durante os períodos de estágio probatório, uma vez que os funcionários públicos se esforçam por demonstrar iniciativa e empenho, contudo, depois de concluída a fase probatória e alcançada a estabilidade no serviço público, as taxas de absentismo tendem a aumentar. O Estudo do Educatel no que refere as características da escola e condições de trabalho, aqueles professores com vínculo concursado/efetivo/estável (57,5%), que trabalham em mais de uma escola (57%) e que lecionam em escolas estaduais

(57,5%) relatam que há uma percepção de pressão laboral mais elevada, acima de 60% levando ao adoecimento do professor. (ASSUNÇÃO, ABREU, 2019). A SEE/MG juntamente com a SEPLAG poderia apresentar dados como esses que difere as ausências dos efetivos em relação aos contratados, servidores em magistério dos servidores administrativos em anos diferentes abordando as licenças para tratamento de saúde.

Tabela 6 - Licença Tratamento de Saúde da Pessoa da Família - MT

Quadro Geral de servidores em LTSF (efetivos)	2019	2020
Apoio Administrativo Educacional - AEE	300	126
Analista Desenvolvimento Econômico e Social - ADES	4	-
Professor	725	294
Técnico Administrativo Educacional - TAE	74	71
Técnico Desenvolvimento Econômico e Social - TDES	1	-
Total	1.104	491

Fonte: SIGA-BI – 11/11/2021.

Dados retirados do site SEDUC/MT em 01/09/2023

No quadro geral de funcionários identificados na tabela 6 que tiraram licença para acompanhar familiares o índice de faltas diminuiu no ano de 2020, e podemos contrapor ao ano de pandemia que deveria ser o ano com maior índice de acompanhamento. Para Mendes (2019) o absenteísmo aumenta a despesa pública e reduz a produtividade organizacional principalmente em tempos de crise quando o setor público precisa reduzir gastos, pois impacta no desempenho da força de trabalho que compõe a organização, impacto esse que reflete um aumento nos gastos públicos, devido a necessidade de contratar capital humano. Minas Gerais através da transparência de dados poderia divulgar relatórios anuais sobre absenteísmo dos professores estaduais dada a importância do tema e suas implicações no contexto educacional.

Tabela 7 - Readaptação de função - MT

Quadro Geral de servidores em Readaptação de função (efetivos)	2019	2020
Apoio Administrativo Educacional - AEE	869	965
Analista Desenvolvimento Econômico e Social - ADES	-	-
Professor	1.070	1.220
Técnico Administrativo Educacional - TAE	30	19
Técnico Desenvolvimento Econômico e Social - TDES	-	-
Total	1.969	2.204

Fonte: SIGA-BI – 11/11/2021.

Dados retirados do site SEDUC/MT em 01/09/2023

A tabela 7 mostra o aumento de readaptação a função entre professores e apoio administrativo educacional no ano pandêmico, possível relação com as medidas de prevenção da COVID-19 observando o mínimo de contato físico, além do distanciamento mínimo de um metro (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021) em contrapartida na SEE/MG não foi possível mensurar se houve e quantas foram as readaptações de função nos anos de 2019 e 2020, dados esses que poderiam ser explorados e serviriam de comparações com outras esferas além da elaboração de políticas públicas voltadas para esses servidores.

Sendo assim, é válido afirmar que os projetos para a redução do absenteísmo como os aplicados pela SEDUC, só são possíveis uma vez que há a disponibilização de dados suficientes para informarem a sua necessidade, assim como de que forma a problemática será trabalhada. Portanto, uma vez que a SEE/MG não possui um sistema para a disponibilidade de dados em relação ao absenteísmo do professor, a limita também a tratar suas causas.

5 PROJETO DE INTERVENÇÃO

Diante da situação apresentada com os dados da pesquisa entende-se que a Secretaria de Educação pode propor melhorias no sentido de adequar a disponibilização de dados sobre absenteísmo conforme sugestão apresentada no quadro 1.

Quadro 1 – Proposta de intervenção para a melhoria na disponibilização de dados sobre absenteísmo

Elemento	Proposta
Ação	Proposta para a Secretaria de Educação de Minas Gerais para implementar um plano de ação com objetivo de desenvolver um sistema transparente e eficaz para coleta, análise e divulgação de dados sobre o absenteísmo dos professores na rede estadual de ensino, sendo este uma plataforma online, visando identificar padrões, causas subjacentes e implementar medidas que melhorem as condições de trabalho e a presença dos professores.
Agente	A Secretaria de Educação Estadual será responsável pela coordenação e implementação deste projeto, em colaboração com diretores escolares e professores.
Modo	<ul style="list-style-type: none"> - Contratação de uma equipe de desenvolvimento de software para criar a plataforma online. - Testes rigorosos da plataforma com um grupo-piloto de professores para garantir a usabilidade e identificar possíveis melhorias. - Lançamento da plataforma para todos os professores na rede estadual. - Coleta contínua de dados sobre absenteísmo. - Análise regular dos dados para identificar padrões e causas principais. - Introdução de programas de apoio ao bem-estar dos professores com base nos dados coletados.
Efeito	<ul style="list-style-type: none"> - Construir confiança entre professores, gestores escolares, pais e comunidade, promovendo uma maior transparência na administração educacional. - Reduzir o índice de absenteísmo
Detalhamento	<p>Seria desenvolvida uma plataforma digital acessível, permitindo aos professores registrar suas ausências de maneira eficiente e detalhada. Uma equipe dedicada de especialistas em análise de dados ficaria encarregada de examinar essas informações regularmente, identificando padrões, tendências e causas subjacentes do absenteísmo, onde cada metropolitana seria responsável por viabilizar o Projeto dentro das suas respectivas escolas. Com base nas análises, medidas específicas seriam implementadas para melhorar as condições de trabalho dos professores e aumentar sua presença nas escolas estaduais. Além disso, a transparência será promovida por meio da divulgação regular dos dados coletados, permitindo que gestores, professores, pais e a comunidade em geral compreendam os desafios enfrentados e participem ativamente na busca por soluções.</p>

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

A disponibilidade de informações detalhadas acerca do absenteísmo permite intervenções personalizadas, como apoio à saúde dos professores, sendo esses dados fundamentais para

avaliar a eficácia das políticas e programas implementados para reduzir as faltas, permitindo ajustes conforme necessário.

Nesse contexto, com dados disponibilizados e analisados de maneira estratégica, torna-se possível e recomendável para a SEE/MG, o desenvolvimento de projetos como o Projeto ERA realizado pela SEDUC apresentado anteriormente, considerando seus resultados positivos, além de reduzir custos adicionais causados por faltas de funcionários e contratação de capital humano substituto.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve por objetivo analisar a disponibilidade de dados sobre o absenteísmo de professores da rede pública estadual comparando o estado Minas Gerais com o estado Mato Grosso nos anos antes da pandemia 2018, 2019 e durante a pandemia em 2020. Pode-se concluir que o Diário Oficial de Minas Gerais é a única fonte de acesso as informações sobre os servidores. Seria interessante e norteadora uma maior transparência de dados pela SEE/MG pois são essas informações que poderão ser usadas para criação de políticas públicas necessárias dentro da realidade de cada região metropolitana, falta essa que dificultou o acesso as informações para melhor conclusão do trabalho. Por outro lado, a SEDUC juntamente com seu Projeto ERA já vem mostrando resultados de sua eficácia. Como sugestão, é importante adicionar as informações dos anos de 2021, 2022, pois trará uma possível reflexão sobre o absenteísmo do professor antes, durante e pós pandemia. Outros estudos poderão investigar os motivos que levam ao absenteísmo antes, durante e após a pandemia e quais ações de promoção de saúde e qualidade de vida com o intuito de diminuir as ausências e os custos que são gerados através delas.

Algumas sugestões para incentivar o servidor e reduzir os dias de afastamento do trabalho de acordo com Ribeiro (2019) seria a “ajuda de custo”. Na pesquisa realizada o aumento de salário, além da motivação foi verificado que houve redução de afastamentos por motivo de saúde, bem como o cumprimento de metas que foram propostas. Outra sugestão de acordo com Oliveira (2022) seria a melhora na infraestrutura, modificando a cultura organizacional com o intuito de conseguir um ambiente mais favorável corroborando com Maia, Claro e Assunção (2019) pois a diminuição do ruído ambiental, o cessar com a violência são estratégias que podem ser utilizadas para melhorar a qualidade de trabalho e beneficiar professores e comunidade.

A SEDUC implantou um programa de Práticas Integrativas e Complementares – Programa ERA com objetivo de diminuir o absenteísmo, o projeto aborda várias modalidades, dentre elas acupuntura, massoterapia, musicoterapia, ginástica laboral, ergonomia dentre outras, contribuindo para diminuição do número de afastamentos e a diminuição dos custos para substituição por afastamento (SEE/MT, s.d)

Os dados disponíveis no sistema SEDUC e DOM por meio de relatórios e publicações foram utilizados na pesquisa mas devido à falta de informações referente ao absenteísmo pela SEE/MG, como sugestão, seria interessante que a instituição colete, armazene e divulgue dados sobre seus funcionários podendo utilizar o SISAD – Sistema de Avaliação de Desempenho (base de dados da SEE) e para divulgação desses dados utilizar o próprio site ou algum site do governo de forma transparente para que sejam utilizadas em pesquisas futuras.

As limitações do trabalho estão associadas ao fato de não ser possível encontrar dados publicados sobre as ausências dos servidores no site da educação de MG, dificultando a análise dos motivos e dos anos escolhidos e de não ser capaz de investigar se há diferença nos fatores associados aos tipos de ausências. Além disso, as tentativas de busca específicas na SEE e SEPLAG não foram sucedidas. Diante da escassez de informações, pesquisas futuras podem contribuir para compreender o absenteísmo com dados mais recentes, estudos que aprofundem o tema e sua relação com os custos envolvidos e as causas antes e pós pandemia podendo ter um comparativo entre escolas da rede municipal, rede particular e estadual. É importante mensurar quais os impactos que as ausências geram sobre o aprendizado e o desenvolvimento das habilidades nos alunos.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Lindinalva de Souza. **Burnout e Estressores Ocupacionais durante a Pandemia do Covid – 19: Avaliação de Professores da Educação Básica**. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Universidade Católica de Brasília, Brasília-DF.2021. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/3082>. Acesso em 15 jul. 2023
- ARAÚJO, Marley Rosana Melo de et al. **Transporte público coletivo: discutindo acessibilidade, mobilidade e qualidade de vida**. Psicologia & Sociedade, 2011. 23(2), 574-582. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/XWXTQXKJ44BtT5Qw7dLWgvF/?format=pdf>. Acesso em: 14 jul. 2023
- ARAÚJO, Tânia Maria de; PINHO, Paloma de Sousa; MASSON, Maria Lucia Vaz. **Trabalho e saúde da professora e professor no Brasil: Reflexões sobre trajetória das investigações, avanços e desafios**. Cad. Saúde Pública vol.35 supl.1 Rio de Janeiro, 2019. Epub May 30, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/BYh8RV9xyw6N6kdJSqqHkLg/?lang=pt>. Acesso em 07 jul. 2023
- ASCOM, Secretaria de Saúde do governo de Santa Catarina. **Coronavírus: Prevenção**. Disponível em: <https://www.coronavirus.sc.gov.br/prevencao/> Acesso em 05 set. 2023
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila et al. **Hipóteses, delineamento e instrumentos do Estudo Educatel, Brasil, 2015/2016**. Cad. Saúde Pública vol.35 supl. 1. Rio de Janeiro 2019. Epub 15-apr-2019. Disponível em: <https://www.sanarmed.com/artigos-cientificos/hipoteses-delineamento-e-instrumentos-do-estudo-educatel-brasil-2015-2016>. Acesso em 01 set. 2023
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila; ABREU, Mery Natali Silva. **Pressão laboral, saúde e condição de trabalho dos professores da educação básica no Brasil**. Cad. Saúde Pública vol.35 supl.1 Rio de Janeiro. Epub May 23, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/55zZgFsrpQymdbfmxxZDYzw/>. Acesso em 07 jul. 2023.
- BARBOSA, Rose Elizabeth Cabral; FONSECA, Giovanni Campos. **Prevalência de tabagismo entre professores da Educação Básica no Brasil, 2016**. Cad. Saúde Pública vol.35 supl.1 Rio de Janeiro, 2019 Epub May 23, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/zSXhyfRfRfzDBxrnXvqGYN/>. Acesso em 07 jul. 2023
- BASTOS, Vitor Guerzet Ayres; SARAIVA, Patricia Grativol Costa; SARAIVA, Fábio Petersen. **Absenteísmo-doença no setor público municipal da Prefeitura Municipal de Vitória**. Rev. Bras. Med. Trab. 2016;14(3);192-201
- BRASIL. Lei complementar nº 173/2020 **Enfrentamento ao coronavírus** alterando a Lei complementar nº 101/2020. Art. 8. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei.complementar:2020-05-27:173>. Acesso em 15 ago. 2023
- BRASIL. **LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112527.htm Acesso em Acesso em 22 out. 2023

BRASIL. **LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em 22 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112/90 **Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Capítulo IV, V Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em 16 jul. 2023.

BRASIL. Ministério das Cidades/Secretaria Nacional de Transporte e da Mobilidade Urbana. **Diretrizes para a Política Nacional de Mobilidade Urbana Sustentável. Brasília: Programa Brasileiro de Acessibilidade Urbana, 2004.** Disponível em: <http://www.ta.org.br/site2/Banco/7manuais/6PoliticaNacionalMobilidadeUrbanaSustentavel.pdf> Acesso em 14 jul. 2023

CARDOSO, Carlos Eduardo de Paiva. **Análise do transporte coletivo urbano sob a ótica dos riscos e carências sociais.** 123f. Tese (Doutorado em Serviço Social), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/17901>. Acesso em: 14 jul. 2023

CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <https://www2.senado.leg.br>. Acesso em 16 jul. 2023.

COSTA, Raquel Amélia.. **Absenteísmo por doenças em docentes do ensino fundamental.** Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Dissertação de mestrado. Ribeirão Preto. 2017. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/17/17157/tde-25042018-155906/publico/RAQUELAMELIACOSTA.pdf>> Acesso em 14 jul. 2023

CUCCHIELLA, Federica; GASTALDI, Massimo; RANIERI, Luigi. Managing absenteeism in the workplace: the case of an Italian multiutility company. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 150, p. 1157-1166, 2014. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814051805>. Acesso em 16 jul. 2023

DATA SUS. **Internalizações e hospedagens.** Disponível em: <https://datasus.saude.gov.br/internalizacoes>. Acessado em 07 jul. 2023

DE PAIVA, Larissa Garcia et al. **Fatores associados ao absenteísmo-doença de trabalhadores da saúde: revisão de escopo.** Av Enferm; 2020, 38(2): 234-248. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v38n2/0121-4500-aven-38-02-234.pdf> Acesso em 15 jul 2023

Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/111/pt-BR/absenteismo-doenca-no-servico-publico-municipal-da-prefeitura-municipal-de-vitoria>. Acesso em 24 ago. 2023

DO RÊGO, Alda Dantas; DE OLIVEIRA, Adriana Leônidas. **Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Educação Básica: revisão integrativa.** 2018.. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/interespaço/article/view/6414> . Acesso em 07 jul. 2023

EBRASIL, JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA. **Sobre a Lei de Acesso à Informação – Lai.** Disponível em <https://www.justica.gov.br/Acesso>. Acesso em 22 out. 2023.

GOMIDE, Alexandre de Ávila. **A Mobilidade urbana, iniquidade e políticas sociais. Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, n.12, p.242-250. Fev.2006. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4511>. Acesso em 08 jul. 2023

GOVERNO FEDERAL. **Sobre Dados Abertos**. Disponível em <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/dados-abertos>. Acesso em 21 de out. 2023.

GUIMARÃES, Grazielly Fagundes Magnago et al. **Absenteísmo no setor público: um estudo de caso no Espírito Santo**. Revista Científica Intellecto Venda Nova do Imigrante, ES, Brasil v.1, n.1, 2016 p.15-23. Disponível em: <http://biblioteca.incaper.es.gov.br/digital/handle/item/2484>. Acesso em: 12 jul. 2023

LEÃO, Ana Lúcia de Melo et al. **Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia**. Rev. Bras. Epidemiol. 2015 Mar 18(1): 262-277. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/9MZmvBrkXnCw7xsxNxBYCMv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2023

MAIA, Emanuella Gomes; CLARO, Rafael Moreira; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **A. Múltiplas exposições ao risco de faltar ao trabalho nas escolas de Educação Básica no Brasil**. Caderno Saúde Pública, 2019 Cad. Saúde Pública vol.35 supl.1 Rio de Janeiro 2019 Epub May 23, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/fBQWrjSfZ6nzw6JB5SpRrRk/?lang=pt#>. Acesso em 07 jul. 2023

MALTA, Valéria Duarte; NETO, M. T. R.; LEITE, Polliette Alciléia. **Os efeitos do absenteísmo docente no desempenho discente: um estudo na Educação Básica Pública**. V.19, n11, 2019. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/11/os-efeitos-do-absenteismo-docente-no-desempenho-discente-um-estudo-na-educacao-basica-publica>. Acesso em 14 jul. 2023

MARQUES, Solange Vianna Dall'Orto; MARTINS, Gabriela de Brito; SOBRINHO, Oswaldo Cruz.. **Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública**. Cadernos Ebape. BR, v. 9, nº especial, art. 11, p.668-680, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbjL3jwF5sNW7Q59LQVHnv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2023

MEC. **Estudo de abrangência nacional sobre a saúde dos professores realizado pelo MEC e UFMG**. Disponível em: <https://pne.mec.gov.br/noticias/503-estudo-de-abrangencia-nacional-sobre-a-saude-dos-professores-e-realizada-pelo-mec-e-ufmg> Acesso em 01 set. 2023

MEDEIROS, Adriane Mesquita de; VIEIRA, Marcel de Toledo. **Ausência ao trabalho por distúrbio vocal de professores da Educação Básica no Brasil**. Cad. Saúde Pública vol.35 supl.1 Rio de Janeiro. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/rXYpBK4ZjPZFqHvSV4zVHGS/>. Acesso em 07 jul. 2023

MELO, M. T.; DIAS, Simone Regina; VOLPATO, Arceloni Neusa.. **Impacto dos fatores relacionados a pandemia de Covid 19 na qualidade de vida dos professores atuantes em SC**. Florianópolis, SC: Contexto Digital, 2020, 47p. Disponível em: <http://www.sinproesc.org.br/sinproesc/Pesquisas/Impactos%20da%20Pandemia%20da%20COVID-19%20na%20Qualidade%20de%20Vida%20dos%20Professores%20de%20SC.pdf>. Acesso em 28 ago. 2023

MENDES, Graciele Ferreira et al. **Comparação das estimativas de atividade física e comportamento sedentário em adultos brasileiros no VIGITEL e PNS, Brasil, 2013.** Revista Brasileira Atividade Física e Saúde. 2018;23:e0062. Disponível em: <<https://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/13815>> Acesso em 15 jul. 2023

MENDES, Nara Cristina Ferreira. **O absenteísmo nas organizações: um estudo na Administração Pública Federal brasileira.** 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38111> Acesso em 14 jul. 2023

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Coronavírus.** Como se proteger? Publicado 08 abr. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-se-proteger> Acesso em 07 set. 2023

MOSELLI, Luciana Daniella Lages; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; DE MEDEIROS, Adriane Mesquita. Absenteísmo por distúrbios da voz em professores: revisão da literatura, 2005-2015. Distúrbios Da Comunicação, v. 29, n. 3, p. 579-587, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/30366> Acesso em 07 set. 2023.

NETO, Alonso Dias Marques. **Absenteísmo nas empresas.** 2006. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/934/2/20401048.pdf>. Acesso em: 18 out. 2023.

OENNING, Nágila Soares Xavier; CARVALHO, Fernando Martins; LIMA, Verônica Maria Cadena. Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, V.37, nº 125. São Paulo / Junho 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Ztc3ngkC4NWHYSZbWbbKLPP/abstract/?lang=pt> Acesso em 05 jul. 2023

OLIVEIRA, Priscila Braga de; SPIRI, Wilza Carla. Absenteísmo de enfermeiros e técnicos de enfermagem na unidade de urgência e emergência. Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 43, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2022.20210254.pt> Acesso em 15 ago. 2023

OPAS. Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 05 set. 2023

OPAS. **Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo.** Acessado em, v. 17, 19. Publicado em 02 mar. 2022. Disponível em: [https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em#:~:text=2%20de%20mar%C3%A7o%20de%202022,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em#:~:text=2%20de%20mar%C3%A7o%20de%202022,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS)) Acesso em 20 set. 2023

PEREIRA, Audrey Vidal . **O cotidiano de enfermeiras e enfermeiros: relações de gênero, a partir do tempo no hospital.** Rev. Latino-Am. Enfermagem set-out. 2015;23(5):945-53. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/hzCY874WK9hkbG4kK3JGNGv/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 15 jul. 2023

PEREIRA, Érico Felden et al. **O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica.** Revista de Salud Pública, v. 16, p. 221-231, 2014. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2014.v16n2/221-231> Acesso em: 09 jul. 2023

PIRES, Ariane da Silva et al. **A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem com possibilidade de aposentadoria.** *Ciênc. cuid. saúde*, p. 338-345, 2013. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/2065/a89c35413276b006d7d1c7eadd6ce2d918c.pdf> Acesso em 15 jul. 2023

PNE, Plano Nacional de Educação. **Estudo de abrangência nacional sobre a saúde dos professores é realizado pelo MEC e UFMG.** Publicação 16 de maio, 2016. Disponível em: <https://pne.mec.gov.br/noticias/503-estudo-de-abrangencia-nacional-sobre-a-saude-dos-professores-e-realizada-pelo-mec-e-ufmg> Acesso em 10 ago. 2023

POSSAMAI, Ana Júlia; DE SOUZA, Vitoria Gonzatti. **Transparência e dados abertos governamentais: possibilidades e desafios a partir da lei de acesso à informação.** *Administração Pública e Gestão Social*, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5872> Acesso em 20 set. 2023

RABELO, Claubert Baldim; CAMARINI, Gladis; DE OLIVEIRA CHAMON, Edna Maria Querido. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO COM PROFESSORES DO SUL DE MINAS GERAIS.** *Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão*, v. 23, n. 2, p. 69-80, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unis.edu.br/index.php/interacao/article/view/595> Acesso em 15 jul. 2023

RAMALHO, César Fonseca. **Indicadores de absenteísmo e rotatividade em uma Organização Pública brasileira: uma perspectiva de avaliação da gestão de pessoas.** Escola Nacional de Administração Pública. Brasília/DF. Vol. 1/1. Monografia. 2012 Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/29178?locale=pt_BR Acesso em: 01 set. 2023

RIBEIRO, Dalila Paula Costa et al. **Absenteísmo e clima organizacional: um estudo de caso em uma maternidade de Minas Gerais.** 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/32261> Acesso em 15 jul 2023

RODRÍGUEZ-LOUREIRO, Lucía et al. **Efeito conjunto das horas de trabalho remunerado e de múltiplos empregos sobre o absenteísmo por motivo de saúde entre professores de ensino básico no Brasil:** *Estudo Educatel. Cadernos de Saúde Pública*, v. 35, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/JsCc337q4Rr66SkFbHQHtjQ/?lang=en> . Acesso em 09 jul. 2023

SANTOS, Karine David Andrade; CALDAS, Calila Mireia Pereira; SILVA, Joilson Pereira da. **COVID-19 pandemy, mental health, social support and sense of life in teachers.** In: **COVID-19 PANDEMY, MENTAL HEALTH, SOCIAL SUPPORT AND SENSE OF LIFE IN TEACHERS.** 2022. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/3575> Acesso em 14 jul. 2023

SANTOS, Stephanie Mayra de Moraes et al. **Limitação do uso da voz na docência e a prática de atividade física no lazer: Estudo Educatel, Brasil, 2015/2016.** *Cadernos de Saúde Pública*, v. 35, p. e00188317, 2019.. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/jLnwBJBrXPkn6XH9VBWgvDB/?lang=pt> . Acesso em 08 jul. 2023

SEDUC/MT, Secretaria do Estado de Educação, **Educação para Redução do Absenteísmo (ERA) Projeto Era.** Disponível em: <https://www3.seduc.mt.gov.br/projeto-era> Acesso em 01 set. 2023

SEE. Memorando-Circular nº 24 da Secretaria de Estado de Educação. **Férias regulamentares dos servidores do quadro administrativos e magistério.** Publicada em 02/12/2022. Governo de Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://acervodenoticias.educacao.mg.gov.br/images/documentos/Memorando-Circular%20n%C2%BA%2024%202022%20SEE%20DLNP.pdf>. Acesso em 20 set. 2023

SEE/MG, Secretaria do Estado de Educação. **Retorno das aulas pós pandemia.** Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/em-ideb-que-traz-o-impacto-da-pandemia-na-educacao-minas-gerais-cresce-nos-anos-finais-do-ensino-fundamental-e-mantem-indice-historico-do-ensino-medio/> Acesso em 14 ago. 2023

SEE/MT, Secretaria do Estado de Educação. **Educação para redução do absenteísmo.** Disponível em: <https://www3.seduc.mt.gov.br/educacao-para-reducao-do-absenteismo> Acesso em 27 ago. 2023

SENADO, Legislativo – **Dois anos do primeiro caso de coronavírus no Brasil.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil#:~:text=O%20primeiro%20caso%20confirmado%20de,milh%C3%B5es%20de%20casos%20no%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 05 set. 2023

SEPLAD, Secretaria de Planejamento, Orçamento e Administração. **Absenteísmo dos servidores sofre forte redução no segundo quadrimestre de 2019.** Disponível em: <https://www.seplad.df.gov.br/absenteismo-dos-servidores-sofre-forte-reducao-no-segundo-quadrimestre-de-2019/> Acesso em 01 set. 2023

SEPLAG, Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais –. **Licenças e afastamentos.** Disponível em: <https://www.mg.gov.br/planejamento/pagina/gestao-de-pessoas/direitos-e-deveres-do-servidor/licencas-e-afastamentos> Acesso em 20 set. 2023

SEPLAG, Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais -. **Pesquisa vai mapear condições de saúde do servidor.** Publicado em 03 abr. 2017. Disponível em: <https://www.mg.gov.br/planejamento/noticias/geral/04/2017/pesquisa-vai-mapear-condicoes-de-saude-do-servidor> Acesso em 20 set. 2023

SILVA, Marcos Marcelino. Absenteísmo: **Consequências e impactos na Gestão de Pessoas. Revista especialize on-line IPOG, Goiania**, v. 1, n. 7, p. 1-15, 2014. Disponível em: <http://www.ipog.edu.br/revistaespecializeonlinebusca/?autor=Marcos%20Marcelino%20Silva> Acesso em 20 jul. 2023

SILVA, Shana Ginar da et al. **Deslocamento para o trabalho e fatores associados em industriários do sul do Brasil. Revista de Saúde Pública**, v. 46, p. 180-184, 2012.. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/g9CRGyX8mqgWXYg75hknMgk/> Acesso em 14 jul. 2023

TAVARES, Priscilla Albuquerque; CAMELO, R. de S.; KASMIRSKI, Paula Reis. **A falta faz falta? Um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar.** Encontro Nacional de Economia, v. 37, 2009.. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro2009/inscricao.on/arquivos/000-c501f661ab69e4d7dd363fd19713be26.pdf> Acesso em 07 set. 2023

TEIXEIRA, Sandra de Araujo; AROSSI, Guilherme Anziliero; DOS SANTOS, Ana Maria Pujol Vieira. **Influência do Estresse no Absenteísmo de professores do Ensino Médio e**

Fundamental: uma revisão da literatura. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 16, p. e31101623226-e31101623226, 2021.. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/356793590> Influencia do Estresse no Absenteismo de professores do Ensino Medio e Fundamental uma revisao da literatura Acesso em 09 jul. 2023

UFJF, Universidade Federal de Juiz de Fora. **Cartilha do Siass-GV orienta sobre convivência familiar em tempos de pandemia.** 18 de ago. 2020. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2020/08/18/cartilha-do-siass-gv-orienta-sobre-convivencia-familiar-em-tempos-de-pandemia/> Acesso em: 07 set. 2023

VASCONCELLOS, Eduardo Alcântara. **Transporte urbano, espaço e equidade: análise das políticas públicas.** Annablume, 2001. 218p. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=fp7HJrZZ_qMC&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false . Acesso em 08 jul. 2023

VAZ, José Carlos; RIBEIRO, Manuella Maia; MATHEUS, Ricardo. **Dados governamentais abertos e seus impactos sobre os conceitos e práticas de transparência no Brasil.** *au/ufba*, 2010. p. 45-62. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/ppgau/article/view/5111> Acesso em 20 set. 2023