



Absenteísmo na rede municipal de São Paulo: características e abrangência do fenômeno.

UNESCO e Secretaria Municipal de Educação de São Paulo (Edital N° 0032/2018).
Instituto Superior de Educação de São Paulo

Coordenadora da pesquisa: **Fabiana Silva Fernandes**

Equipe: **Adriano Moro**
Claudia Davis
Cláudia Pimenta
Raquel da Cunha Valle
Vandré Gomes da Silva



Absenteísmo docente

Considerou-se como absenteísmo docente as faltas e as licenças de servidores da SME, particularmente dos docentes.

A pesquisa descreve o absenteísmo docente na rede municipal de educação, identifica fatores associados, relativos a vida funcional do servidor e define sua abrangência.

Objetivo Geral

Descrever e analisar as características e a abrangência do absenteísmo docente na rede municipal de educação de São Paulo.

Objetivos específicos



Analisar o absenteísmo



por tipo de ausência em relação ao perfil dos professores, sua carreira e jornada de trabalho

associando-o a diferentes condições de trabalho do professor

delineando o perfil dos docentes que apresentam alto índice de absenteísmo

identificando características do clima organizacional que poderiam estar associadas ao absenteísmo em uma amostra de escolas



Metodologia – Etapa Quantitativa

- **Objetivo:** explicar o fenômeno do absenteísmo, por meio de variáveis relacionadas ao perfil do servidor público e à sua vida funcional;
- **Fontes:** Bases de dados da SME-SP – informações do quadro de funcionários para finalidades administrativas;
- **Vantagens:**
 - Bases atualizadas mensalmente;
 - Informação sobre a história funcional dos servidores (cargos, acúmulo de cargos, sobreposição de cargos, jornadas de trabalho, formação, anos de trabalho etc.);
 - Descrição dos tipos de ausência (faltas e licenças);
- **Desafio:** readequar as bases para finalidade de pesquisa.



Metodologia – Etapa Quantitativa

Variáveis do estudo:

- Modalidades de ausência no trabalho (abono, falta justificada, injustificada e os diversos tipos de licença e afastamentos, conforme os termos da legislação);
- Quantidade de faltas e licenças, no ano, por servidor público;
- Perfil dos servidores (formação, idade, sexo); carreira, jornada de trabalho e condições de trabalho.



Metodologia – Etapa Quantitativa

Análise estatística descritiva:

- Análise longitudinal, do período de 2009 a 2018, sobre os tipos de ausência, relacionados aos grupos de servidores pertencentes à SME-SP (Quadro do Magistério – MAG; Quadro de Especialistas – ESP; Quadro de Apoio – APO e Outros funcionários – OUT);
- Análise de dados do Quadro do Magistério, no ano de 2018: estudo de variáveis de perfil, carreira, condições de trabalho e jornada relacionadas com a média de eventos de ausência, no ano e a média de dias de ausência, no ano.



Metodologia – Etapa Quantitativa

Análise estatística inferencial:

- Modelo de regressão Binomial Negativo Inflacionado de Zeros;
- Apreender a probabilidade de o servidor não faltar, durante o ano de 2018 e o número médio de faltas do servidor durante o ano;
- Dados: informações dos servidores municipais, referentes ao ano de 2018.



Metodologia – Etapa Quantitativa

Variáveis candidatas para o modelo de análise de regressão:

- características pessoais (se pertencia ou não ao quadro do Magistério, sexo e idade);
- formação acadêmica (nível máximo de formação e tempo de formação);
- carreira (tempo de carreira e situação funcional);
- jornada de trabalho (hora relógio, se tem um ou mais cargos base, se tem cargo sobreposto ou não, número de cargos sobrepostos, se possui acúmulo de cargos);
- condições de trabalho (tempo de lotação da última lotação em 2018, se está lotado em uma única escola, distância média entre residência e escola, distância máxima entre residência e escola e se mora ou não na capital).



Metodologia – Pesquisa Qualitativa

- Análise documental e bibliográfica: levantamento e análise de produções acadêmicas sobre o tema, a legislação pertinente e fontes documentais da SMESP;
- Pesquisa de campo em uma amostra de unidades escolares para:
 - ✓ identificar se algumas características do clima escolar poderiam estar associadas ao absenteísmo docente;
 - ✓ conhecer estratégias para lidar com as ausências;
 - ✓ compreender concepções dos sujeitos sobre o tema.

Amostra intencional

Critérios para seleção das escolas:

- Vinculadas a diferentes Diretorias Regionais de Educação (DREs);
- Número médio de ausências de servidores públicos na unidade escolar (2018);
- Indicador de complexidade de gestão (INEP, 2014).



2 Grupos extremos com 10 unidades cada.

Metodologia – Etapa Qualitativa

Lócus das entrevistas

20 escolas (13 DRE), com diferentes características em relação à:

- Etapas / modalidades de ensino atendidas;
- Número de alunos matriculados;
- Número de docentes;
- Níveis de complexidade de gestão (INEP).

Obs.: as explicações fornecidas pelos diferentes sujeitos caminharam na mesma direção, independentemente das características das escolas em que atuam.

Total de profissionais entrevistados

20 diretores

21
coordenadores
pedagógicos
(distribuídos
em 19 escolas)

18 professores
assíduos



Dimensões do Clima organizacional

Dimensão 7: as relações com o trabalho

Trata-se dos sentimentos dos gestores em relação ao seu ambiente e às instituições de ensino. Abrange as percepções quanto à formação e à qualificação profissional, às práticas de estudos e reflexões sobre as ações, à valorização, satisfação e motivação para exercer a função que desempenham e ao apoio que recebem de gestores e demais profissionais.

Dimensão 8: a gestão e a participação

Abrange a percepção quanto à qualidade dos processos empregados para identificar as necessidades da escola, bem como para intervir e avaliar os resultados alcançados. Inclui, também, a organização e articulação entre os diversos setores e atores que integram a comunidade escolar, para promover espaços de participação e cooperação, na busca de objetivos comuns.

Aplicação

Para professores e gestores de 20 escolas da RME/SP, distribuídas entre as 13 DREs e identificadas com maior e menor absentismo docente.

Número de participantes

Escolas	Professores	Gestores
Maior absentismo	179	30
Menor absentismo	200	34
Total de participantes	379	64

Fonte: elaboração dos autores.

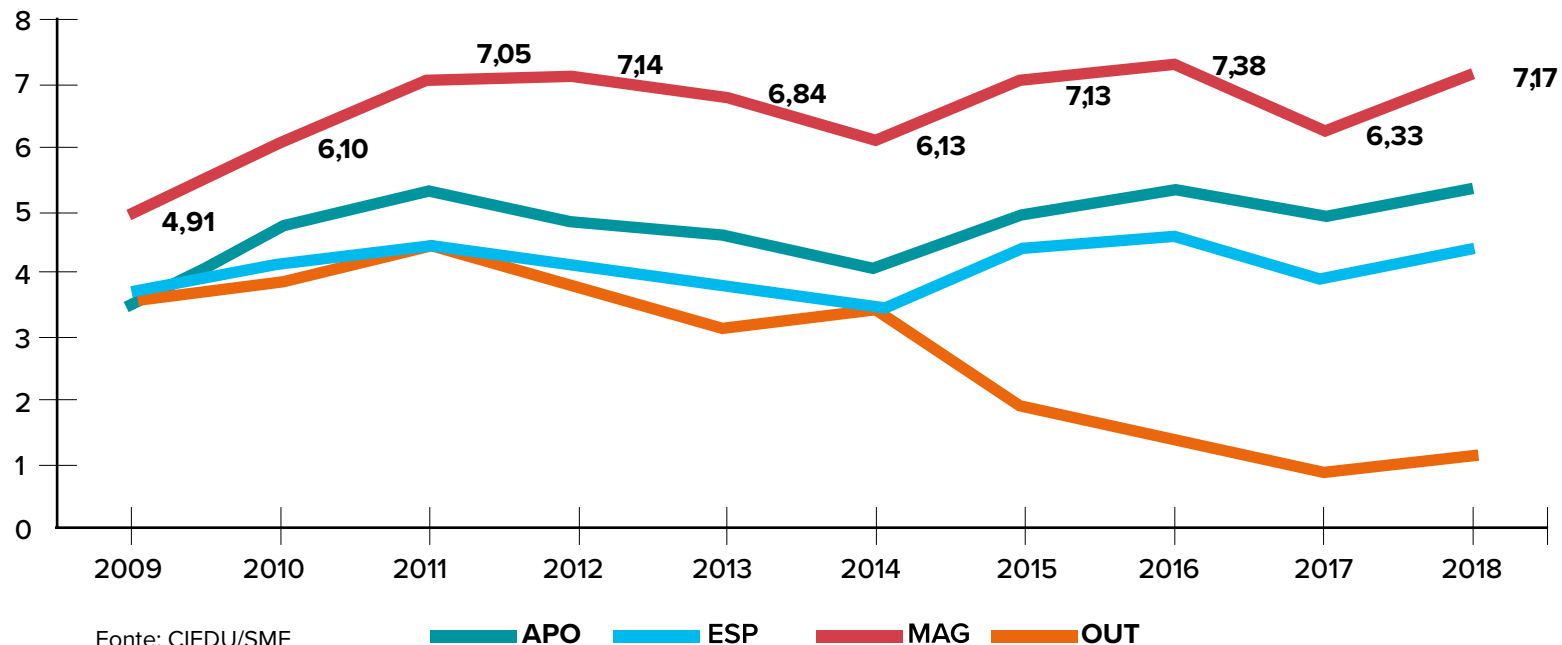
Questionários: Clima organizacional

Cada uma das dimensões conta com um conjunto de itens avaliativos elaborados no formato de escala Likert de quatro pontos, direcionados aos professores e gestores.

Dimensões	Descrição	Itens	
		Professores	Gestores
Dimensão 6	As dimensões com o trabalho	12	16
Dimensão 7	A gestão e a participação	13	26

Resultados

Gráfico 1. Número MÉDIO de AUSÊNCIA, por servidor, no ano

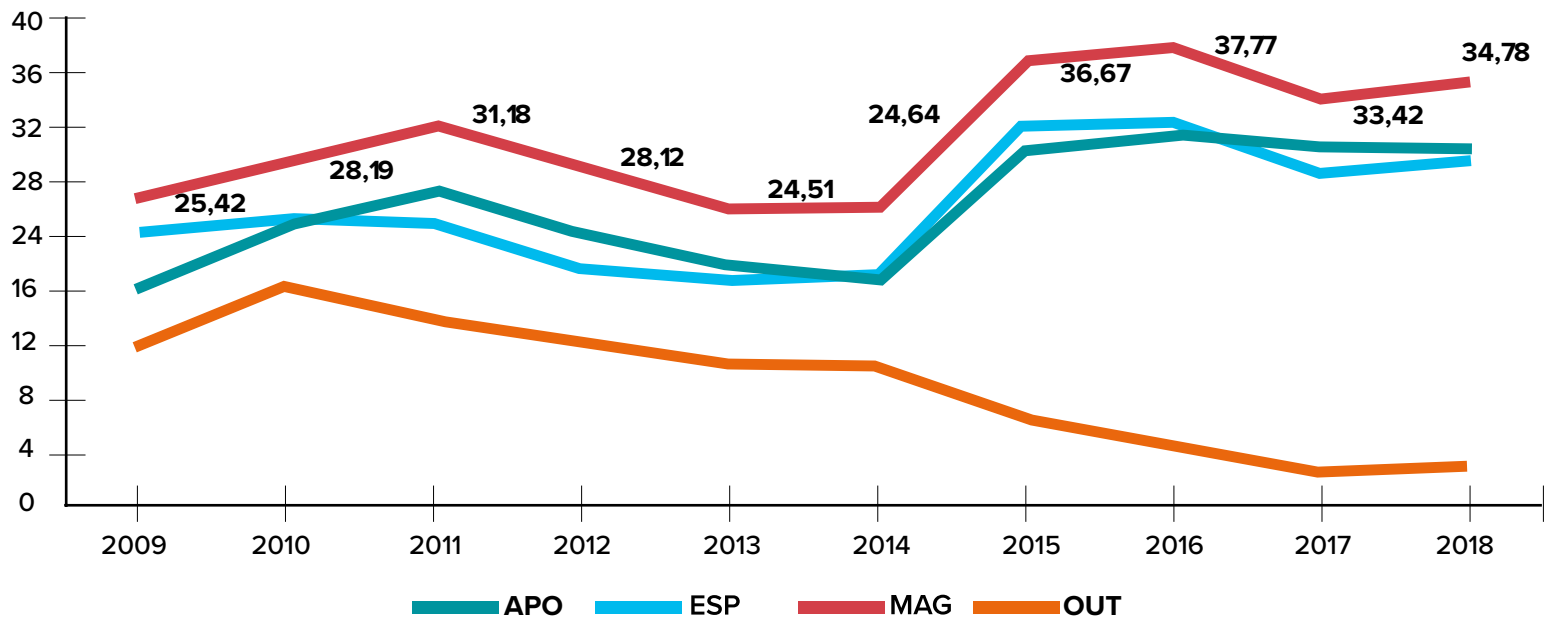


Fonte: CIEDU/SME
Elaboração dos autores

— APO — ESP — MAG — OUT

Resultados

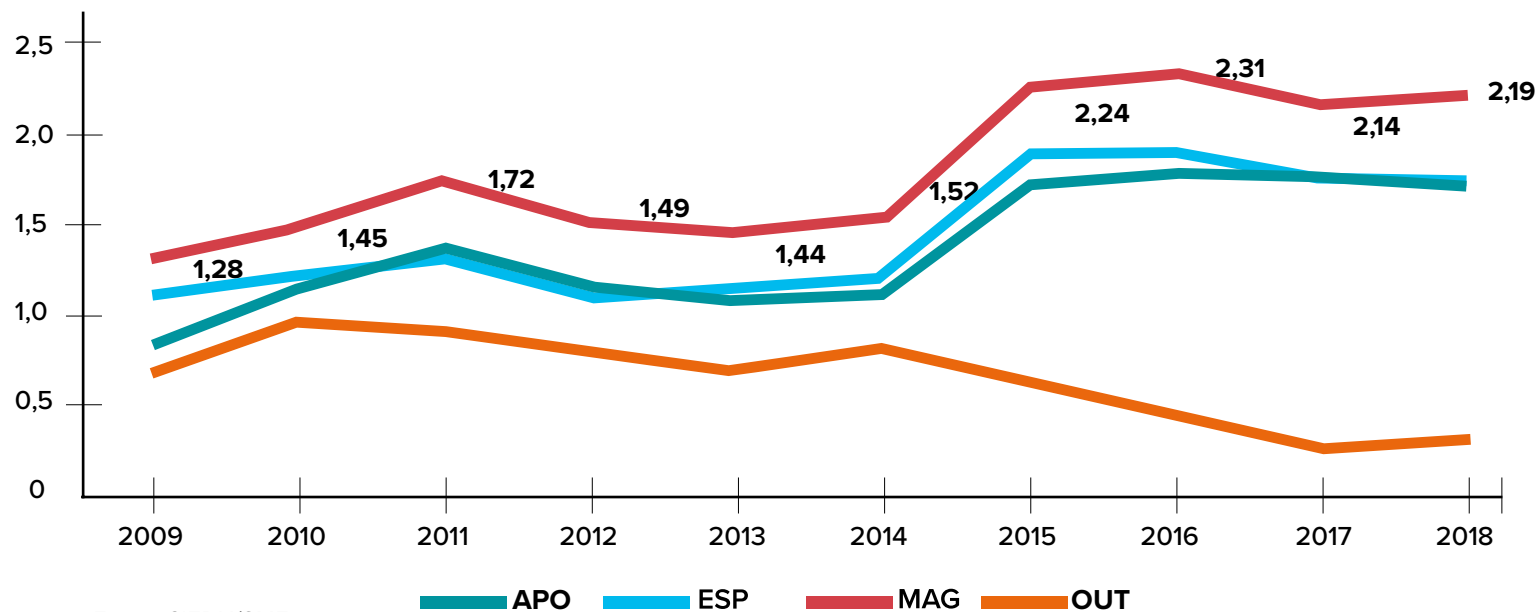
Gráfico 2. Número MÉDIO de DIAS de AUSÊNCIA, por servidor, no ano



Fonte: CIEDU/SME
Elaboração dos autores

Resultados

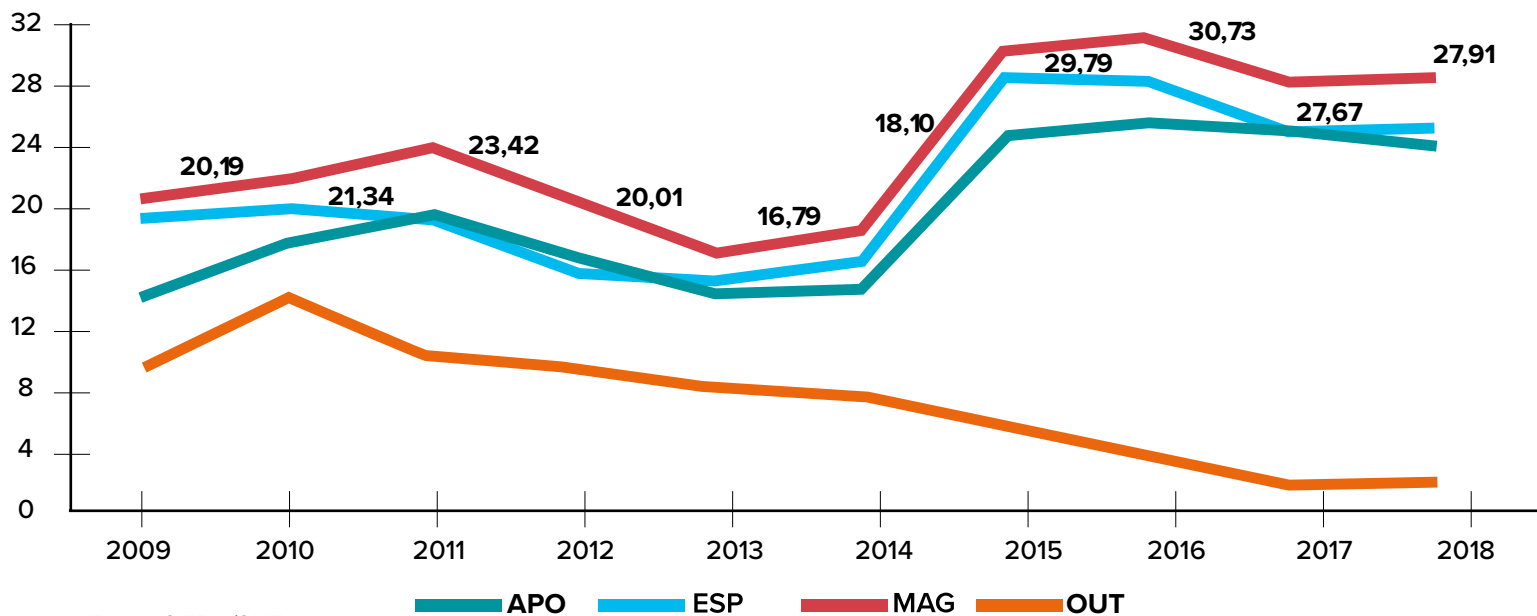
Gráfico 3. Número MÉDIO de LICENÇAS, por servidor, no ano



Fonte: CIEDU/SME
Elaboração dos autores

Resultados

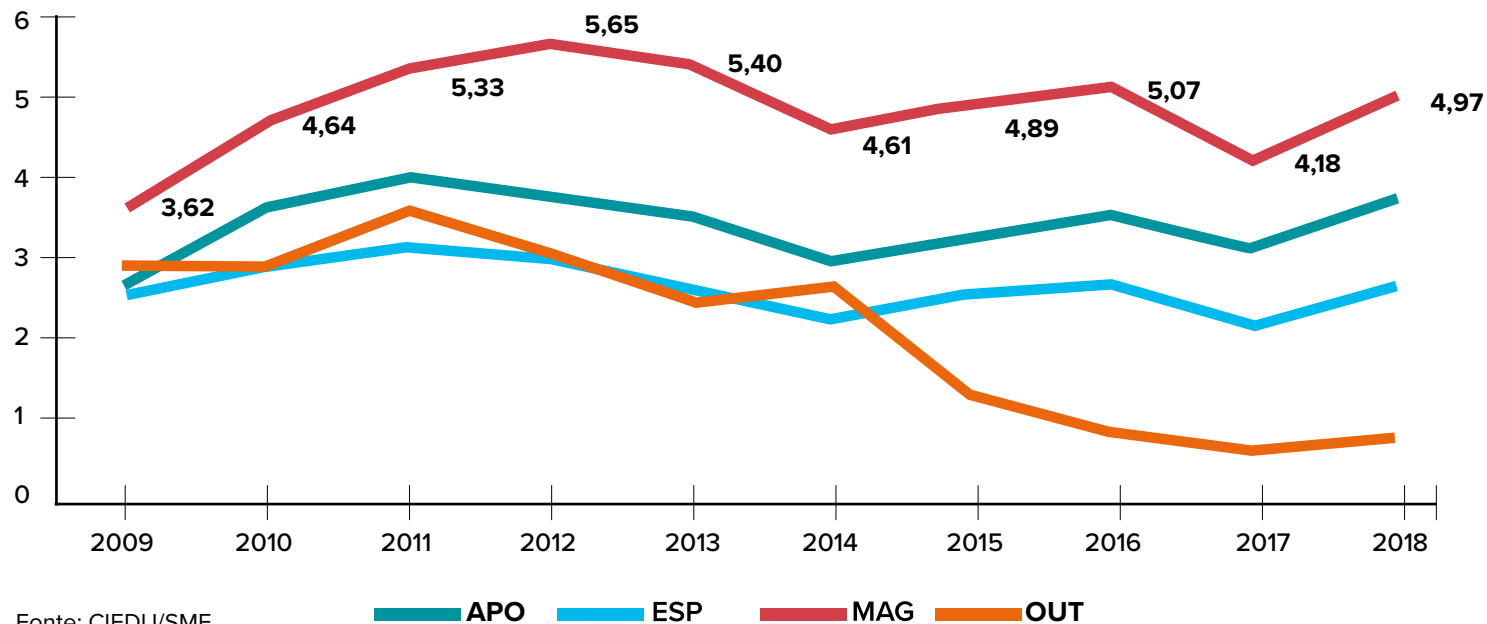
Gráfico 4. Número MÉDIO de dias de LICENÇAS, por servidor, no ano



Fonte: CIEDU/SME
Elaboração dos autores

Resultados

Gráfico 5. Número MÉDIO de FALTAS, por servidor, no ano

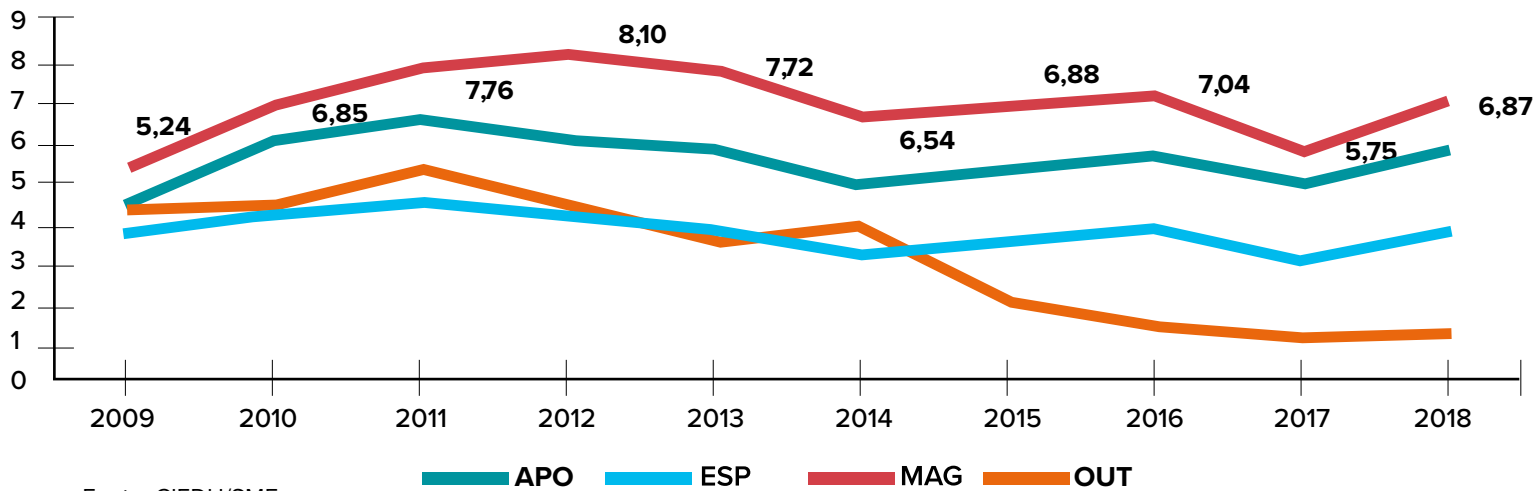


Fonte: CIEDU/SME
Elaboração dos autores

— APO — ESP — MAG — OUT

Resultados

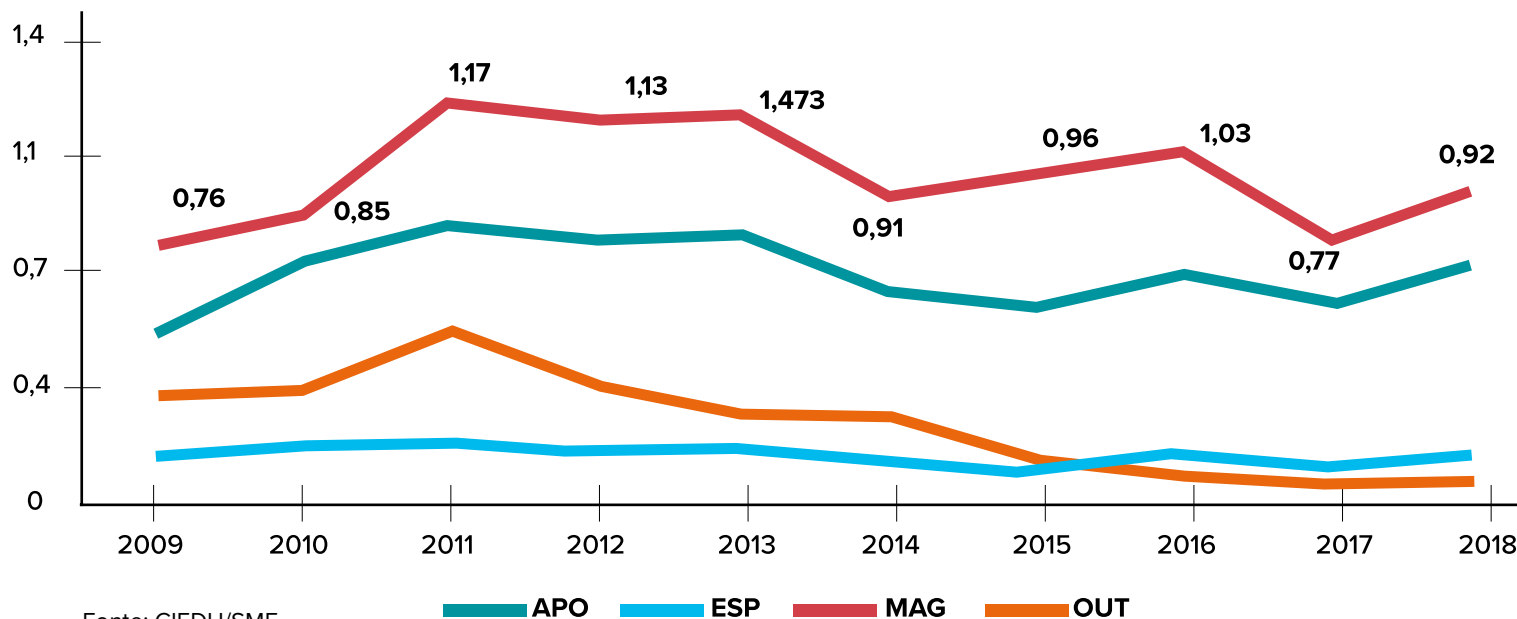
Gráfico 6. Número MÉDIO de DIAS de FALTAS, por servidor, no ano



Fonte: CIEDU/SME
Elaboração dos autores

Resultados

Gráfico 7. Número MÉDIO de FALTAS (exceto abonadas), por servidor, no ano



Fonte: CIEDU/SME
Elaboração dos autores

— APO — ESP — MAG — OUT

Resultados

Tabela 1 - Tempo de Carreira do servidor do quadro do magistério, por RF, até 01-01-2018, segundo o número de ausências

Ausências										
Tempo carreira	Nenhuma	%	1 a 10	%	11 a 20	%	Mais de 20	%	Total	%
Menos de 5 anos	317	16,1	10.788	30,3	2.914	22,5	397	13,0	14.416	26,9
Entre 5 - 15 anos	799	40,7	13.712	38,5	5.489	42,3	1.406	46,1	21.406	39,9
Entre 15 - 25 anos	667	33,9	9.455	26,5	3.988	30,8	1.154	37,9	15.264	28,5
25 anos ou mais	182	9,3	1.679	4,7	578	4,5	90	3,0	2.529	4,7
Total	1.965	100	35.634	100	12.969	100	3.047	100	53.615	100

Resultados

Tabela 2 – Ausência dos servidores do quadro MAG, segundo situação funcional, em 2018

Ausências										
Situação funcional	sem ausência	%	1 a 10 ausências	%	11 a 20 ausências	%	Mais de 20	%	Total	%
Efetivo	1.857	3,5	34.882	66,4	12.778	24,3	3.034	5,8	52.551	100
Contratado	87	10,5	598	72,0	137	16,5	8	1,0	830	100
Outros	21	9,0	154	65,8	54	23,1	5	2,1	234	100
Total	1.965	3,7	35.634	66,5	12.969	24,2	3.047	5,7	53.615	100

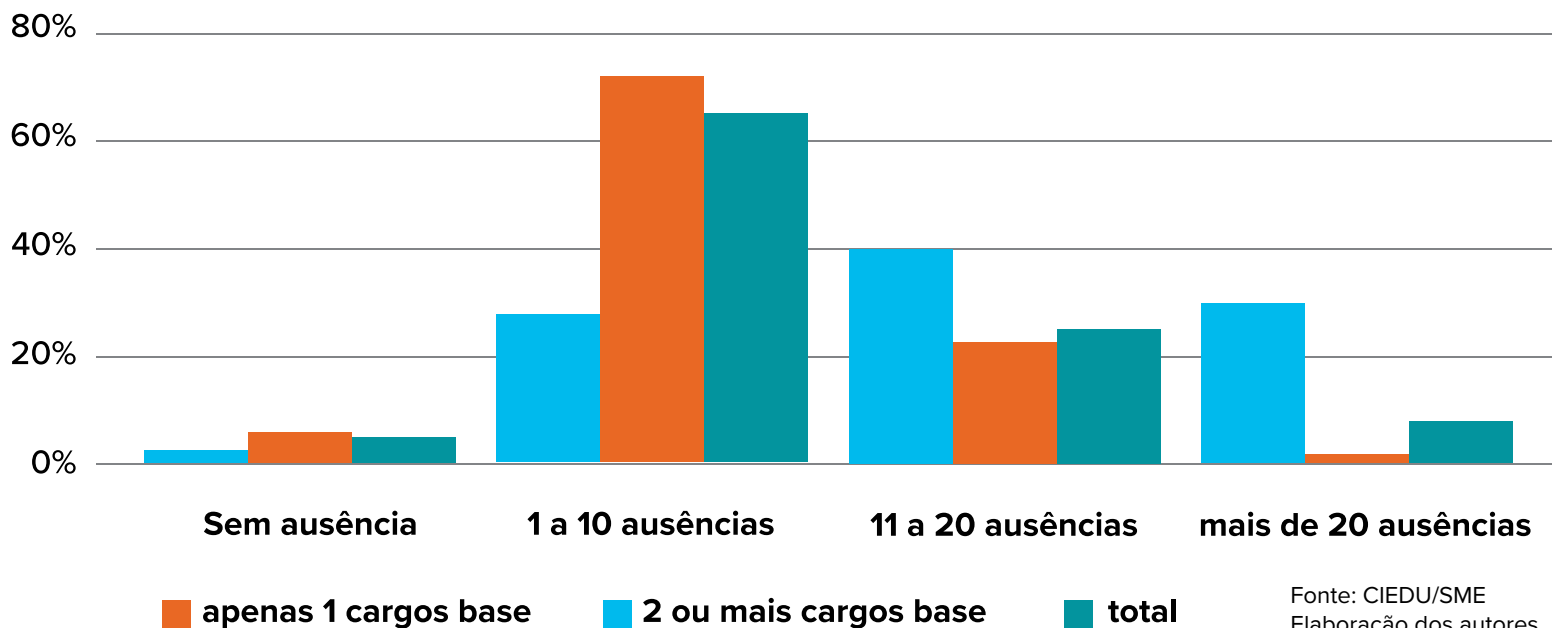
Resultados

Tabela 3 – Carga horária dos servidores do quadro MAG por número de ausência, em 2018

Carga horária	Sem ausência	%	1 a 10 ausências	%	11 a 20 ausências	%	Mais de 20 ausências	%	Total	%
Menos de 30 horas	182	3.0	3.881	70.0	1.424	26.0	96	2.0	5.583	100
30 horas	835	2.0	25.329	74.0	7.577	22.0	393	1.0	34.134	100
40 horas	2	8.0	15	60.0	5	20.0	3	12.0	25	100
Mais de 40 horas	944	7.0	6.407	46.0	3.963	29.0	2.555	18.0	13.869	100
Total	1.963	4.0	35.632	67.0	12.969	24.0	3.047	6.0	53.611	100

Resultados

Gráfico 8 – Proporção de número de ausências do servidor do quadro MAG por quantidade de cargo base, em 2018



Modelo de Regressão

Quadro 1: Variáveis explicativas para o fenômeno do absenteísmo

CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	
Q_mag	Indicador de quadro mag
Sexo	Sexo
Cat_idade3	Faixa etária (4 níveis) - v3
	Formação acadêmica
Nivel_max_rec2	Nível de formação máximo - recodificado (4 níveis)
	Carreira
Funcional_rec_final	Situação funcional recodificada final
	Jornada de trabalho
Cargos_base_rec	Apenas 1 cargo base em 2018?
Cargos_sobreposto_rec	Número de cargos sobrepostos do servidor em 2018 recodificado
Ha_acumulo	Há acúmulo de cargos públicos?

Fonte: CIEDU/SME
Elaboração dos autores



Modelo de Regressão

- Servidores do quadro do magistério faltam mais e é esperado que tenham um número de ausências 15% maior do que demais servidores;
- Um servidor que possui apenas um cargo base ausenta-se 45% menos do que aqueles que possuem dois ou mais cargos base;
- Ter cargo sobreposto diminui a probabilidade de ausências, dado que servidores com 1 cargo sobreposto têm 45% menos ausências do que aqueles que não têm. Da mesma forma, servidores com dois ou mais cargos sobrepostos têm um número esperado de ausências 50% menor do que aqueles que não têm cargo sobreposto nenhum.

Modelo de Regressão

- Servidores que não tem acúmulo de cargos públicos faltam 20% menos do que daqueles que têm acúmulo;
- A formação máxima também é uma variável que explica, em parte, o absenteísmo, pois a probabilidade de o professor com pós graduação faltar é menor (10%) do que os que possuem formação máxima em nível de licenciatura;
- Professores mais velhos e, possivelmente, com tempo de carreira maior, ausentam-se menos, aspecto que foi constatado na análise descritiva;
- A chance de o servidor do quadro do magistério não faltar é 93% menor do que a dos demais servidores, o que procede em relação à análise descritiva, que observou, no universo de servidores, que são os professores os que mais faltam;



Modelo de Regressão

- Se o servidor possui cargo sobreposto, a chance dele não faltar é 3,6 vezes maior do que aquele que não tem cargo nenhum;
- O professor contratado tem quase 22 vezes mais chance de não faltar do que o efetivo.
- Estimativa do perfil do servidor com maior probabilidade de não faltar:
 - não pertence ao quadro MAG;
 - tem apenas 1 cargo SOBREPOSTO;
 - tem 55 anos ou mais;
 - é contratado.
 - O servidor com as características acima tem uma probabilidade de não faltar estimada pelo modelo em 0,973 (97,3%).



Modelo de Regressão

- Perfil do servidor com menor probabilidade de não faltar:
 - pertence ao quadro MAG;
 - não tem nenhum cargo SOBREPOSTO;
 - tem menos de 35 anos;
 - é efetivo.

Um servidor com as características acima tem uma probabilidade de não faltar estimada pelo modelo em 0,004 (0,4%).



Resultados - Etapa qualitativa - Entrevistas

Temas centrais que surgiram nas entrevistas:

- ≈ **Motivações das ausências docentes e possíveis consequências.**
- ≈ **Prejuízos causados pelas faltas docentes na gestão escolar.**
- ≈ **Procedimentos e estratégias de organização escolar em função das faltas docentes.**
- ≈ **O que poderia ser mudado em relação ao quadro atual das faltas docentes.**



Motivações das ausências docentes:

- condições de trabalho: salário, carreira, acúmulo de cargos, relacionadas aos alunos;
- problemas de saúde em decorrência dessas condições;
- permissão legal de diferentes tipos de faltas e licenças;
- falta abonada compreendida como “direito” pela maioria dos profissionais;
- descompromisso dos professores (mencionado por poucos entrevistados).

Possíveis consequências:

- advertências;
- desconto salarial (para determinados tipos de falta);
- problemas na progressão da carreira (faltas injustificadas);
- perda da jornada de trabalho e da regência (uma menção).



Prejuízos causados pelas faltas docentes na gestão escolar

Rotina de organização da escola:

- mudanças repentinas no planejamento dos professores;
- necessidade de destacar profissionais que ocupam outras funções, para substituir o professor faltante;
- atraso do serviço dos profissionais que substituem o professor faltante;
- remanejamento dos horários de merenda e de limpeza da escola.

Estudantes (destacado por poucos entrevistados):

- atrapalha a aprendizagem;
- causa baixo rendimento;
- aumenta a indisciplina.



Procedimentos e estratégias de organização escolar

Registros das faltas:

- principais responsáveis: assistentes de direção;
- instrumentos utilizados: formulários próprios, preenchidos por inspetores e auxiliares de direção;
- livro Ponto;
- SIGPEG: alimentado diária ou semanalmente com as informações.

Situações em que se apresenta documento com justificativa:

- licenças-saúde;
- trabalho demandado pelo TRE;
- cursos (nas DREs ou sindicato).

Estratégias para inibir as faltas:

- negociações entre a gestão e o professor;
- estabelecimentos de critérios para a falta abonada: quantidade diária de professores; concessão a partir de uma justificativa; priorização de professores que faltam menos; apenas quando há professor substituto.



O que poderia ser mudado?

Melhoria das condições de trabalho:

- diminuir a quantidade de alunos por turma;
- combater a indisciplina e o desinteresse;
- contratar mais professores.

Valorização dos professores:

- melhorar a carreira docente e os salários;
- investir na formação continuada e nos professores assíduos;
- apoiar projetos demandados pelos docentes.

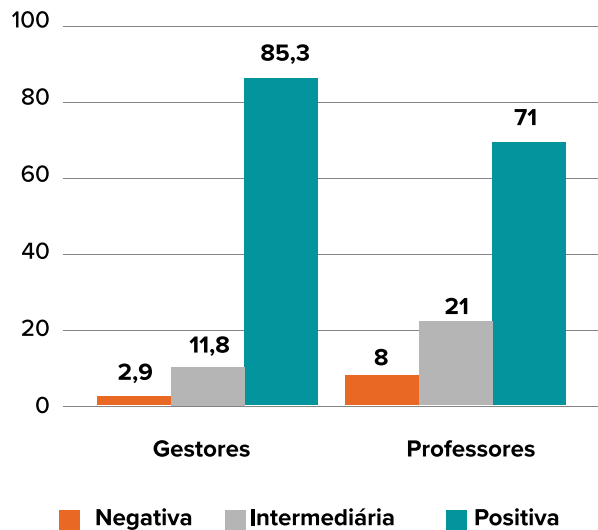
Melhoria das ações voltadas à saúde dos professores:

- reorganizar horários de marcação de consultas de rotina e tratamento médico agendado;
- melhorar o Departamento de Saúde da prefeitura;
- fiscalizar e rever as licenças médicas longas.

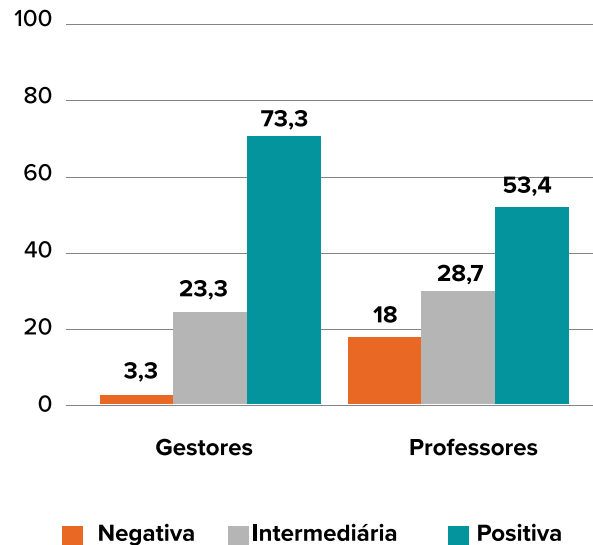
Rever a legislação que trata da ausência dos professores, estabelecendo novos critérios.

Resultados Clima Organizacional

As relações com o trabalho

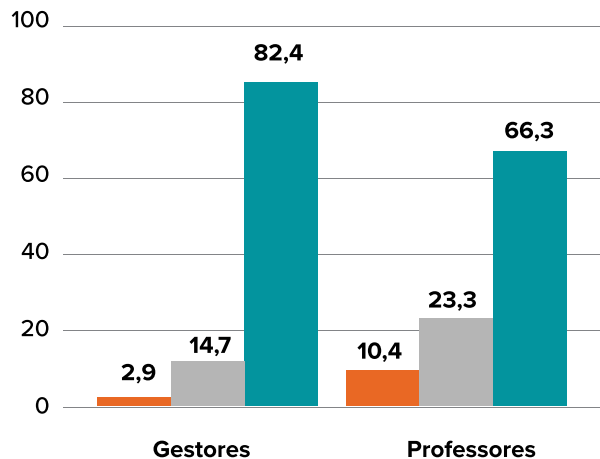


Menor absenteísmo



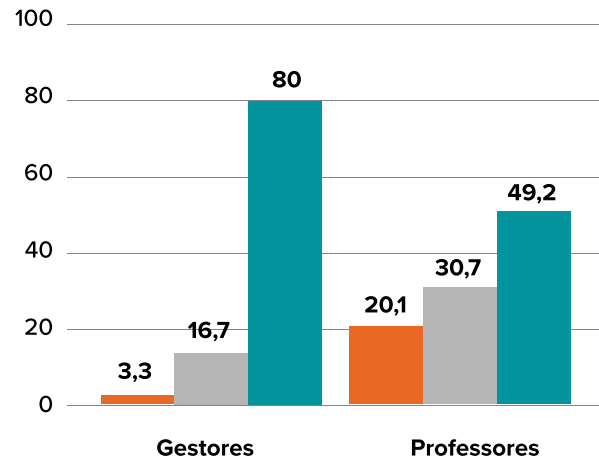
Maior absenteísmo

A Gestão e a Participação



■ Negativa ■ Intermediária ■ Positiva

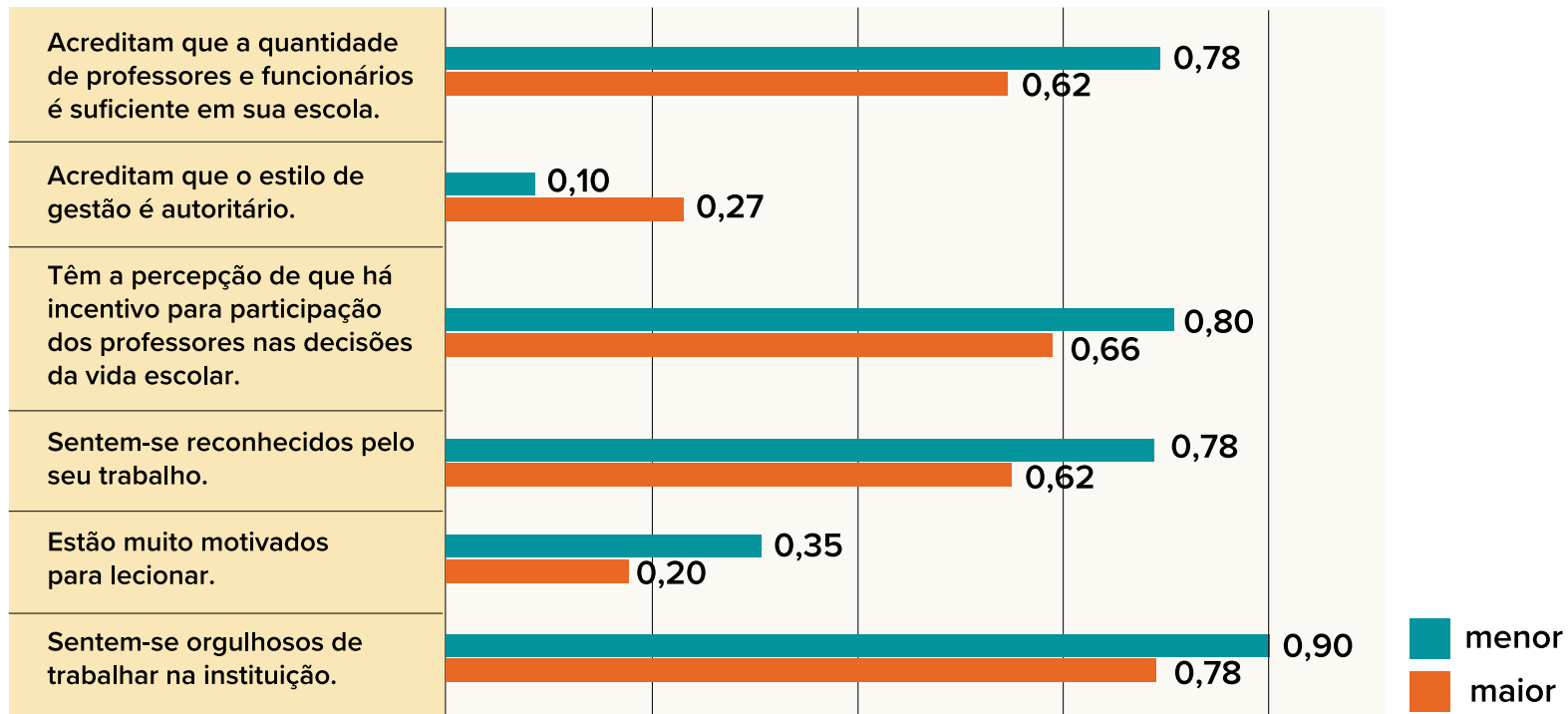
Menor absenteísmo



■ Negativa ■ Intermediária ■ Positiva

Maior absenteísmo

Comparação das percepções de Professores sobre clima organizacional

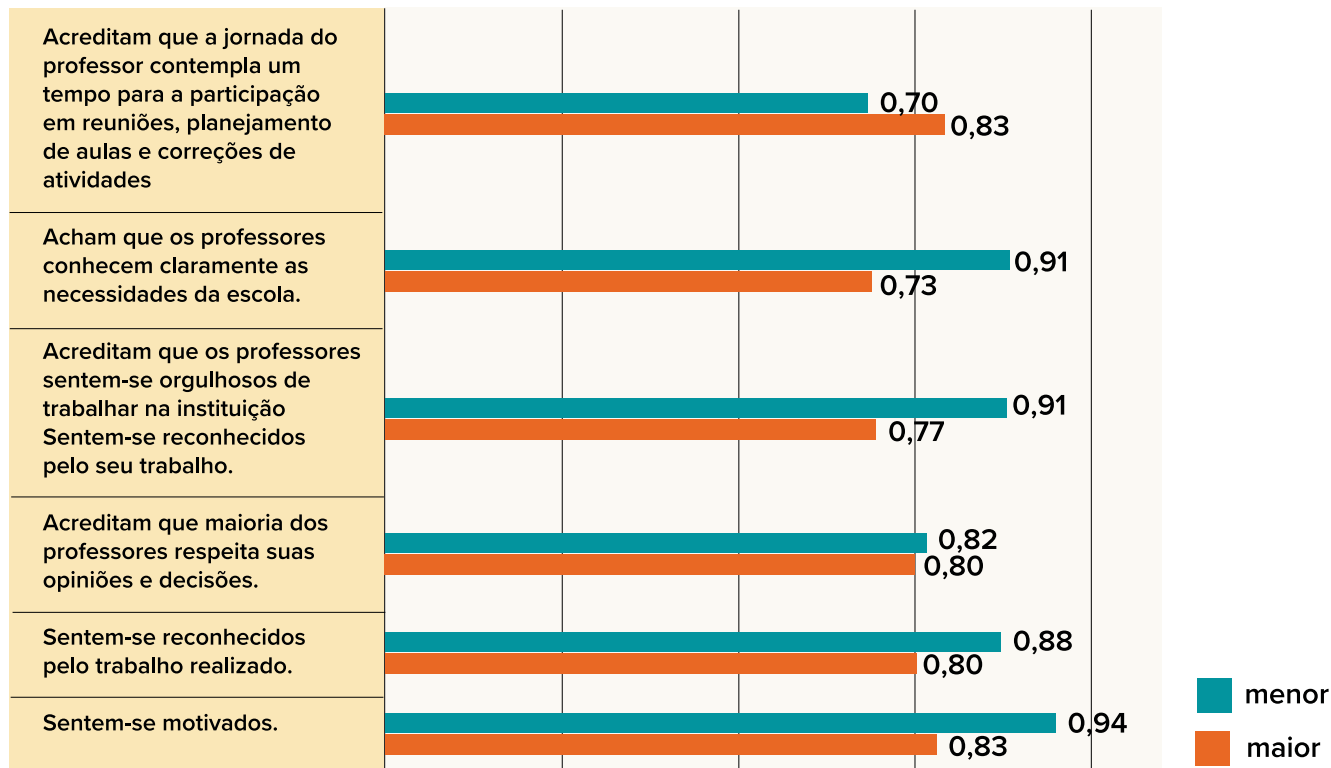




Resultados

Professores de escolas com maior absenteísmo têm uma **perspectiva mais negativa** quanto à gestão e participação do que quanto às relações de trabalho, o que parece indicar que a forma como a gestão escolar está estruturada, o suporte que eles recebem da equipe de gestores e o grau de participação dos docentes na gestão são aspectos importantes para os docentes e que impactam o dia a dia deles na unidade escolar.

Comparação das percepções de Gestores sobre clima organizacional





Resultados

Os gestores das escolas de menor absenteísmo têm uma **percepção mais positiva** do seu quadro docente do que dos de maior absenteísmo. Isso pode ser um indício de que as relações entre gestores e professores podem ser melhores, o que cria um ambiente propício para o diálogo, o estabelecimento de acordos e consensos e o desenvolvimento de um trabalho pedagógico coletivo.



Considerações Finais

- a grande concentração de número de ausências está em torno de um a dez eventos;
- o intervalo de dias de ausência entre um e dez é mais frequente;
- os professores que possuem mais de 20 anos de formação são os profissionais que apresentam a menor frequência de faltas;
- os professores que estão no início da carreira concentram-se, em termos de número de ausências, no intervalo de um a dez ausências, e aqueles com 25 ou mais anos de carreira, são os que menos se ausentam; já os docentes que têm o tempo de carreira entre cinco e menos de 25 anos são aqueles que possuem o maior número de ausências;
- considerando o número de dias de ausência, os professores cuja carreira tem entre cinco e menos de 25 anos são os com maior número de dias de afastamento, o que pode significar que, provavelmente, foram os servidores que estiveram em licenças longas;



Considerações Finais

- os professores efetivos faltam mais do que os contratados;
- os servidores com uma jornada de trabalho maior faltam mais, tanto em termos de número de eventos, quanto em número de dias que permaneceram fora do posto de trabalho; verificou-se isso em carga horária de trabalho, acúmulo de cargos e quantidade de cargos base (cuja associação com as variáveis de ausência foi significativa);
- o tempo de lotação na unidade escolar não se mostrou uma variável com forte associação às variáveis de ausência;
- os professores lotados em mais de uma escola faltam mais do que aqueles que estão lotados em uma única escola; e
- a distância média percorrida pelos servidores não se associou fortemente, tal como esperado pela hipótese da pesquisa, ao absenteísmo docente e, a distância percorrida entre casa e trabalho parece não ser uma variável que explique absenteísmo docente.



Clima organizacional



associação entre clima e absenteísmo - escolas com maior número de ausências docentes têm um clima organizacional mais negativo

As faltas abonadas



consideradas direitos do professor, e, mesmo sem a necessidade, há professores que as utilizam

Gestores



sensação de impotência para diminuir o número de faltas docentes, uma vez que o amparo legal e a rigidez dos procedimentos administrativos



Condições de trabalho



Relacionadas diretamente com o absenteísmo, bem como à presença de fatores estressores, que resultam em adoecimento.

indisciplina,
violência,
falta de
educação
do aluno,
vulnerabilidade
social e falta
de apoio
da família



Argumentos para justificar faltas e licenças