

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

**ANDRÉ HONG JEN CHEN**

**PERFIL DO ABSENTEÍSMO EM PROFESSORES MUNICIPAIS DE UM  
MUNICÍPIO DO NORTE DO ESTADO DO PARANÁ**

**CURITIBA**

**2016**

**ANDRÉ HONG JEN CHEN**

**PERFIL DO ABSENTEÍSMO EM PROFESSORES MUNICIPAIS DE UM  
MUNICÍPIO DO NORTE DO ESTADO DO PARANÁ**

Artigo apresentado ao Curso de Especialização em Medicina do Trabalho da Universidade Federal do Paraná como requisito para obtenção Certificação de Especialização em Medicina do Trabalho.

Orientador: Dr Jean Alexandre Corrêa Vieira

**Curitiba**

**2016**

## PERFIL DO ABSENTEÍSMO EM PROFESSORES MUNICIPAIS DE UM MUNICÍPIO DO NORTE DO ESTADO DO PARANÁ

CHEN, A.H.J. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Médico especializando em Medicina do Trabalho, UFPR

**RESUMO** - O Absenteísmo docente é um problema crônico na Gestão da Educação. Há muitos motivos que contribuem para o adoecimento dos professores como condições precárias de trabalho e a existência de fatores estressores. O absenteísmo ocasiona custos econômicos altos e custos sociais não mensuráveis. O presente artigo visa traçar o perfil do absenteísmo em professores municipais na cidade de Curiúva-PR no período de janeiro a dezembro do ano de 2015. Realizou-se um estudo transversal e qualitativo baseado em análise de documentos fornecidos pela Secretaria de Municipal de Educação. Por meio desse método foi possível identificar o perfil dos professores e a real situação do absenteísmo docente e suas causas, além de estimar os custos do absenteísmo no período estudado. O controle do absenteísmo e o conhecimento de suas causas se fazem necessário como forma de evitar implicações negativas no desempenho do aluno, além disso servem como fonte de informações que balizam estratégias de proteção e promoção à saúde do docente.

**Palavras chave:** Absenteísmo. Professores. Trabalho docente. Custo econômico.

## Introdução

Saber ler e escrever é instrumento fundamental para o aprimoramento de técnicas e habilidades, mas a percepção para observar, a indução ao raciocínio, o desenvolvimento do senso crítico, perpassa pela capacidade de ensino da figura primordial no processo ensino e aprendizagem: o professor. Saber ensinar é uma arte, um ofício sacerdotal.

O ofício de ensinar é um trabalho que exige o exercício de múltiplas tarefas que o torna complexo. O trabalho docente extrapola as horas de sua carga horária, antes de se ministrar a aula expondo o conteúdo, exige-se que haja um planejamento prévio, prepara-se a aula com estudo, leitura, seleção, pesquisa, criação de materiais didáticos no intuito de enriquecer a aula. (LEITE; SOUZA,2007)

O trabalho é importante pois é responsável em dar um sentido fundamental na identidade ao indivíduo. Por meio dele que o indivíduo consegue exercer suas competências no intuito e alcançar realizações, além de possibilitar a integração social. Entretanto nem sempre o trabalho é prazeroso, segundo DEJOURS, o trabalho pode ser a fonte geradora de sofrimento e infelicidade.

No Brasil, é notório e de senso comum que a profissão de professor tem sido desvalorizada, bem como o sistema educacional tem sofrido devido a precarização resultado de baixos investimentos na área. (BRAZ,2007)

Preparar o indivíduo para se adequar a esse cenário é o papel do professor sendo ele participante e constituinte de um Sistema Educacional. Nesta visão a Educação ou Sistema Educacional acaba participando como forma de regulamentação do mercado de trabalho. O processo ensino e aprendizagem acaba tendo como objetivo central de fomentar o mercado de trabalho e desse modo fornecer mão-de-obra.

Resume-se a quanto maior a escolaridade melhor as chances de se obter um emprego cujo a remuneração seja mais alta. Aos que tem baixa ou nenhuma escolaridade fica os empregos com menor exigência de qualificação.

Um dos grandes desafios na gestão escolar é gerenciar o absenteísmo dos docentes, sendo que o setor da educação é a área de maior incidência de faltas dentro do setor público. Estudos realizados por diversos autores apresentaram o objetivo de compreender e debater as razões que levam ao alto índice de absenteísmo.

Há muitos motivos que levam ao aumento do absenteísmo docente: falta de estrutura no trabalho, condições precárias, baixo salário, fatores estressores como grande número de alunos, violência, falta de diálogo com a direção, falta de reconhecimento, necessidade de procurar por meios próprios melhor qualificação, múltiplos vínculos de trabalho. (MERLO,2002)

O tema do presente estudo tem como objetivo traçar um perfil do absenteísmo em professores municipais de um município do estado do Paraná.

A cidade de Curiúva localiza-se na região norte do Paraná, com população estimada de 14817 habitantes, segundo dados estimados para 2015 do IBGE. Apresenta um IDH de 0,656. A Economia local é constituída de produção agropecuária e da prestação de serviços, a indústria local baseia-se principalmente no manejo e processamento da madeira.

O serviço público municipal é um dos grandes empregadores, sendo a Secretaria Municipal de Educação a pasta que mais possui funcionários. São servidores de atividades variadas. Delimitou-se a apenas averiguar o absenteísmo em professores municipais estatutários.

O município é responsável pela Educação Básica, possui a obrigação legal de fornecer serviços de educação da pré-escola ao quinto ano do ensino fundamental. Para isso dispõe de uma creche e sete escolas, distribuídos em duas escolas na área urbana: e cinco escolas nas zonas rurais, destaca-se a existência de duas escolas multi-seriadas entres as escolas rurais. Possui oitenta e quatro professores estatutários, e vinte professores em regime de contrato temporário em término.

A cidade de Curiúva possui regime previdenciário próprio, recolhe 11% sobre o salário em média para o plano previdenciário no caso dos professores. Não há serviço de perícia médica municipal, sendo os atestados recebidos administrativamente por cada secretaria, que posteriormente repassa para o departamento de recursos humanos. Não há, portanto, serviço de vigilância em saúde.

A problemática do absenteísmo foi levantada pela direção da Secretaria Municipal de Educação devido a realidade que se percebeu: um grande aumento do número de faltas de professores devido a atestados médicos, fato que foi também questionada pelo Núcleo Regional de Educação. Não havia dados concretos.

Outro desafio da Direção da Secretaria de Educação é a melhoria do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) ferramenta criada pelo Ministério da Educação como forma de avaliar o aprendizado do aluno. E servir de parâmetro para

implantar melhorias em busca de ofertar maior qualidade de ensino. Foi criado em 2007 e aplicado para alunos de forma bienal.

Sabe-se que é necessária que o processo ensino se complete com a presença da figura do professor. A ausência do professor acarreta perda no processo de aprendizado, podendo prejudicar o aluno no seu desenvolvimento. Dessa forma seria possível associar a melhora do desempenho de um aluno com a diminuição da ausência do professor, ou seja, controlar o absenteísmo seria preponderante em busca de um desempenho melhor da instituição o qual pertence frente ao IDEB. Existe nesse contexto o impacto negativo do absenteísmo sobre o desenvolvimento do aluno, sendo um custo social que não seria mensurável.

## **Metodologia**

Realizou-se um estudo transversal baseado no levantamento de documentos junto à Secretaria Municipal de Educação, com prévia autorização da direção. Coletou-se dados diretamente dos documentos apresentados pela direção que constituíam de atestados emitidos por médicos e outros profissionais da área de saúde no período de janeiro a dezembro do ano de 2015. Essas informações foram tabuladas de forma manual em planilha do programa Windows Excel versão 2016.

Coletou-se também dados pessoais quanto a idade, sexo, grau de instrução, carga horária e tempo de carreira a partir do banco de dados da Secretaria Municipal de Educação. A partir desses dados compilados foram elaborados gráficos e tabelas para traçar o perfil da população estudada.

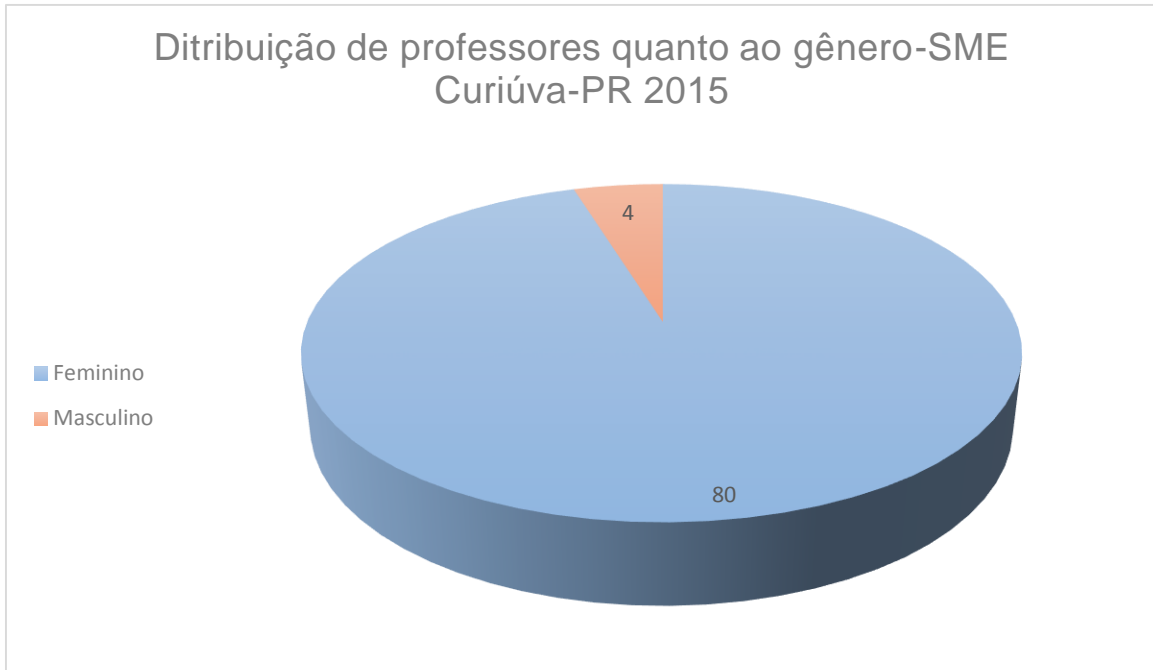
Consultou-se a folha salarial dos professores estatutários, considerando apenas o salário base para cálculos, sem somar gratificações inerentes à carreira, no intuito de se chegar a uma estimativa em valores o impacto econômico do absenteísmo docente no período estudado.

## **Resultados e Discussão**

A Secretaria Municipal de Educação possui o corpo docente constituído de 84 professores concursados de vínculo estatutário. Existe uma distribuição desigual em relação ao gênero (Figura 1): são oitenta professores do sexo feminino (95%) e quatro professores do sexo masculino (5%). Há uma predominância do sexo feminino,

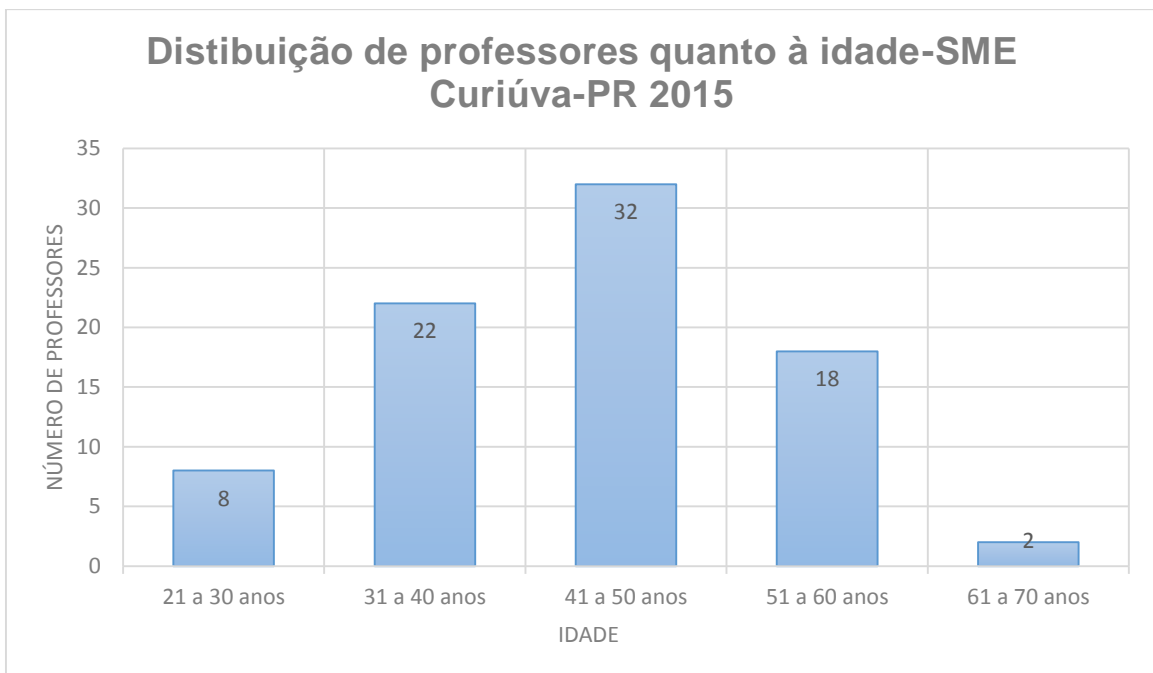
possivelmente devido as características inerentes dessa faixa etária de alunos específica que necessita de atenção, cuidado e encorajamento para realização de atividades, aptidões mais naturais do sexo feminino.

Figura 1: Distribuição de professores quanto ao gênero-SME Curiúva-PR 2015.



Fonte: autor

Figura 2: Distribuição dos professores quanto a idade-SME Curiúva-PR 2015.



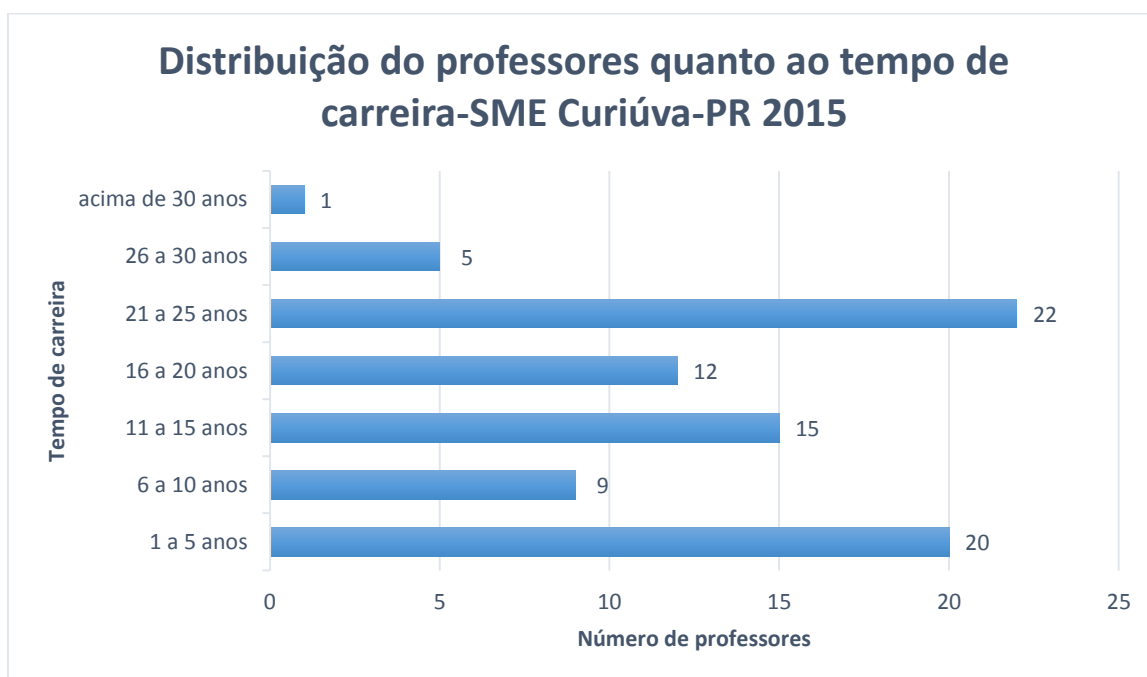
Fonte: autor

Em relação a faixa etária do corpo docente, a distribuição da idade (Figura 2) já é mais diversa. Obteve-se uma média de idade de 43,09 anos. A maior parte dos professores está distribuída na faixa etária dos 31 a 60 anos, quando está inserida nesse intervalo de vida a maior etapa produtiva da carreira.

Como se trata de um emprego público de vínculo estatutário, não está sujeito as oscilações da economia. Não há a preocupação que pode haver no professor do ensino privado que obedece às leis do mercado: caso não haja alunos, a escola privada pode dispensar os serviços do professor. No vínculo estatutário, existe a estabilidade e o plano de carreira que dão uma margem maior de segurança ao professor. Entretanto, cada município regula como deve ser o plano de carreira e o estatuto.

Para que se supra o número de professores necessário, os municípios recorrem a contratação de professores temporários. O profissional nessa condição não possui estabilidade e pelo contrário, precisam manter a assiduidade no trabalho para evitar perdas salariais. No município de estudo, são 20 professores nessa condição de contrato temporário.

Figura 3: Distribuição dos professores quanto ao tempo de carreira- SME Curiúva-PR 2015.



Fonte: autor

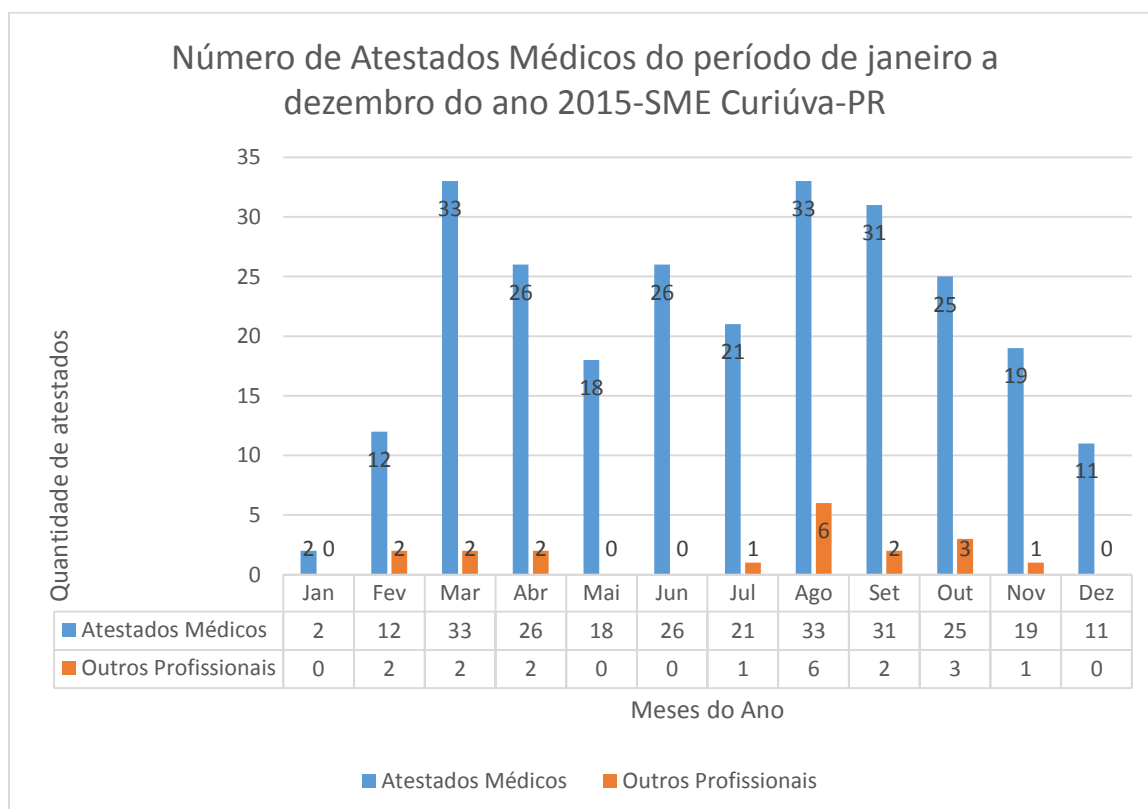
A Figura 3 reflete a distribuição de professores quanto ao tempo de carreira. A carreira de professor permite a aposentadoria da profissão após 25 anos de serviços prestados conforme o Estatuto Municipal. Notou-se que há alguns professores que mesmo atingindo esse tempo de serviço, permaneceram na profissão.

O cargo existente para professor é de vinte horas semanais de carga horária, tendo muitos professores com dois vínculos com município somando quarenta horas semanais. São cinquenta e dois professores (61,9%) com vínculo de vinte horas semanais, e trinta e dois professores (38,1%) com vínculo de quarenta horas.

A carga anual de horas aula para cada professor é de oitocentas horas obrigatórias, o que equivale a duzentos dias de ano letivo exigido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB).

Em relação ao nível de formação dos professores do município, quase que a totalidade dos oitenta e quatro professores possuem graduação em nível superior, sendo apenas um que possui apenas a formação de magistério e uma professora em curso superior.

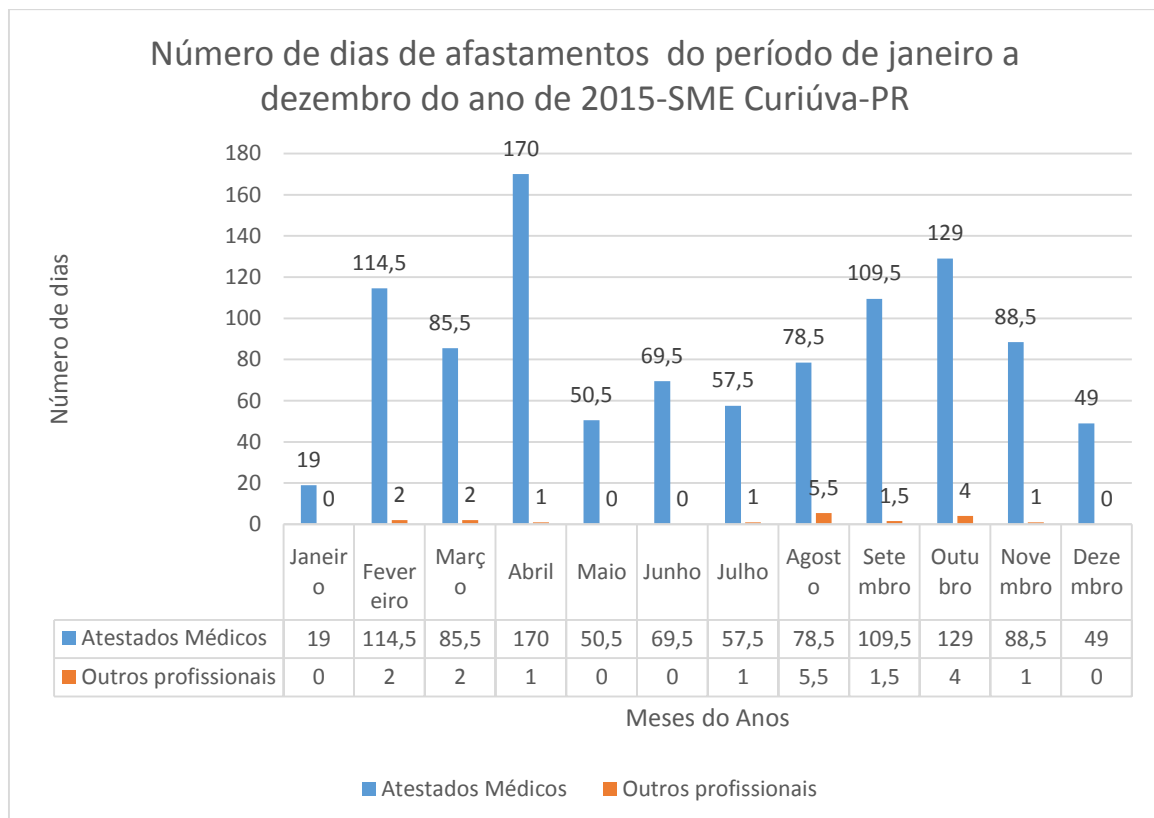
Figura 4: Número de atestados médicos do período de janeiro a dezembro do ano de 2015-SME Curiúva-PR



Fonte: autor

No ano de 2015, foram ao todo entregues a Secretaria de Municipal de Educação 276 atestados médicos, compreendendo um total de 1041 dias. Desses 276 atestados: 257 atestados foram emitidos por médicos resultando em 1021 dias de afastamentos; 19 atestados emitidos por outros profissionais como dentistas, fisioterapeutas, fonoaudiólogos e psicólogos resultaram em 20 dias de afastamentos. Nota-se um número grande de atestados e bem como os dias totais de afastamentos no período do ano de 2015 (Figura 4 e Figura 5).

Figura 5: Número de dias de afastamento do período de janeiro a dezembro do ano de 2015-SME Curiúva-PR.



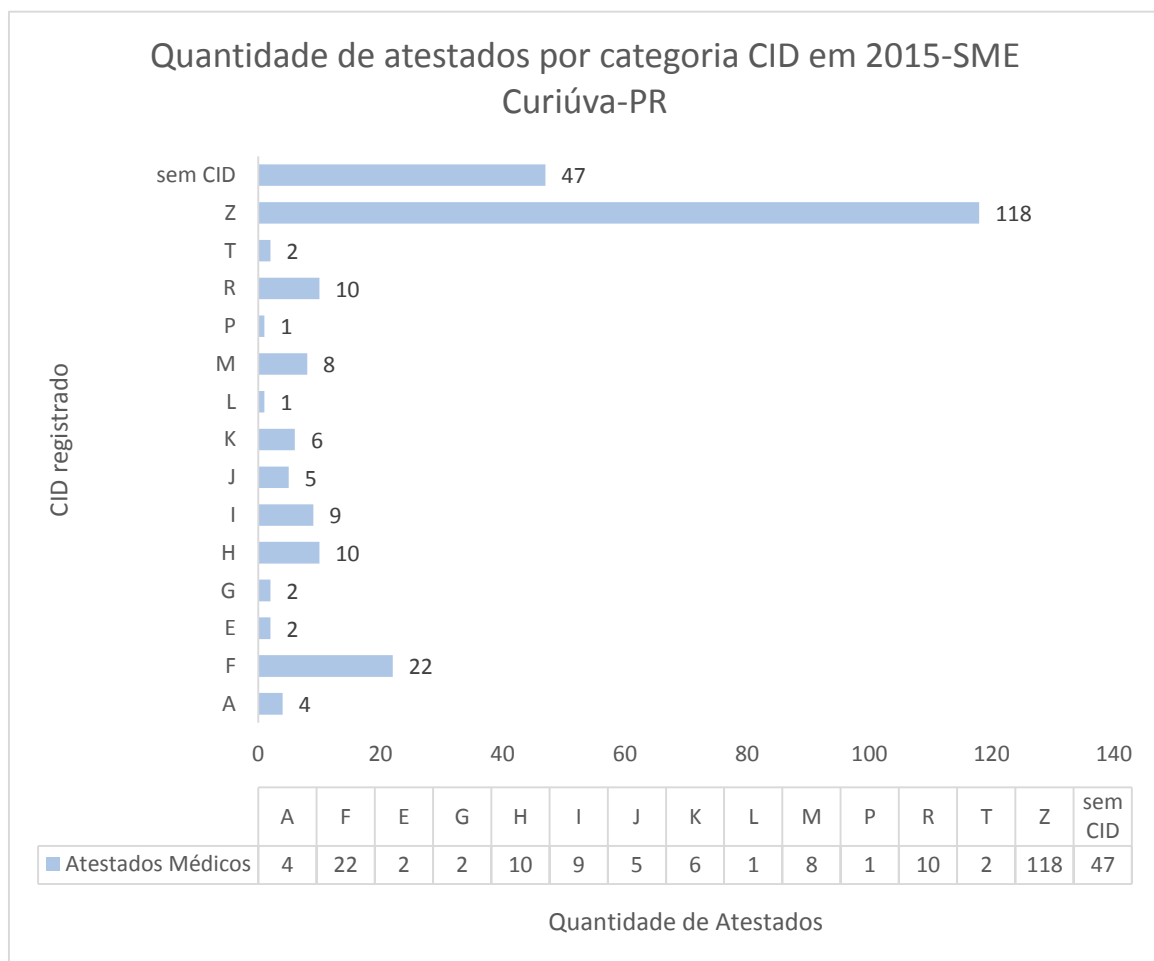
Fonte: autor

A distribuição mês a mês apresenta valores variáveis. Nos meses iniciais do ano, o número de atestados é baixo e no mês final do ano também apresenta um número menor de atestados. Uma explicativa é que é um período em do ano letivo inicia-se mais ao mês de fevereiro e o mês de dezembro, geralmente já ocorre a dispensa das atividades pelo aluno quando este obtém nota para garantir suficiência para o ano de estudo.

Segundo a descrição da literatura, os principais motivos médicos dos afastamentos de professores são devido a doenças relacionados ao estado da saúde mental, doenças relacionados a voz e doenças relacionados ao sistema osteomuscular. Notou-se que a grande causa de absenteísmo no município em estudo são as descritas no grupo Z do CID 10 e uma grande parcela não apresentou descrição de CID 10, podendo assim ocorrer subnotificação de doenças no objetivo de exercer uma vigilância em saúde (Figura 6).

Em relação a doenças relacionados a voz, não houve no ano de 2015, pelos atestados com descrição de CID 10, registro nos atestados analisados. Houve nos registros de atestados emitidos por outros profissionais 2 atestados emitidos por fonoaudiólogo para ajuste de aparelho auditivo.

Figura 6: Quantidade de atestados por categoria CID 10 em 2015-SME Curiúva 2015.



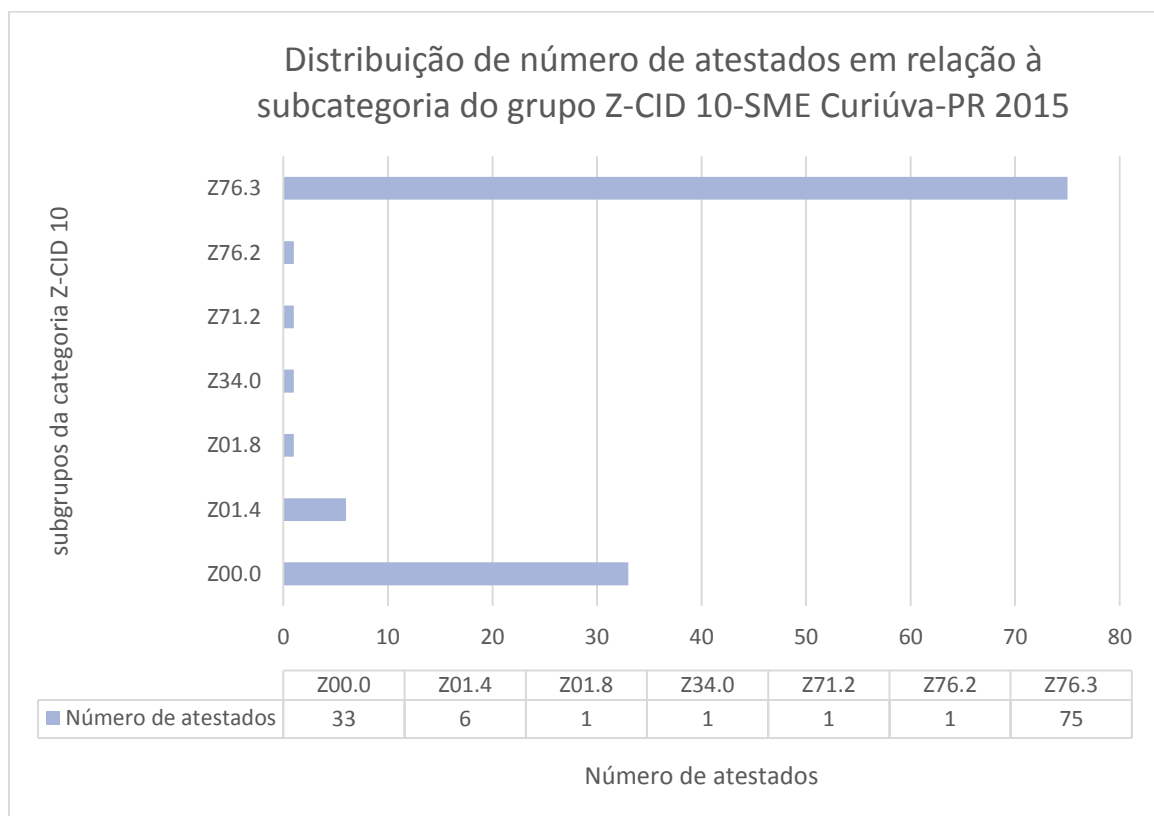
Fonte: autor

A análise considerou apenas os atestados emitidos por médicos para o estudo.

Após a coleta de dados, avaliou-se os tipos de doenças que seriam causas dos afastamentos, notou-se que 118 (45,91%) dos atestados são de categoria Z do CID 10. Houve também um número elevado -47(18,28%)- de atestados apresentados sem registro de CID.

Ao excluir esses dois grupos observou-se que os CID relativos aos transtornos mentais (CID 10 F) se apresentavam na quantidade de 22 (8,56%) atestados; seguido pelas doenças do grupo H e R com 10(3,89%) atestados. Segue se os atestados do grupo I com 9 (3,5%) e do grupo M com 8 (3,11%). Os atestados do grupo K foram de 6(2,33%); grupo J com 5(1,94%); grupo A com 4(1,55%); grupos E,G e T com 2(0,77%) atestados cada e os grupos L e P com 1(0,38%) atestados cada.

Figura 7: Distribuição de número de atestados em relação à subcategoria do grupo Z-CID 10-SME Curiúva-PR 2015.



Fonte: autor

Como o CID do grupo Z se apresentou em grande número, decidiu-se verificar quais os subtipos de CID que se apresentaram.

Observou-se um elevado número de CID Z76.3, pessoa em saúde acompanhando pessoa doente, justifica-se o alto número de atestados- 75 atestados

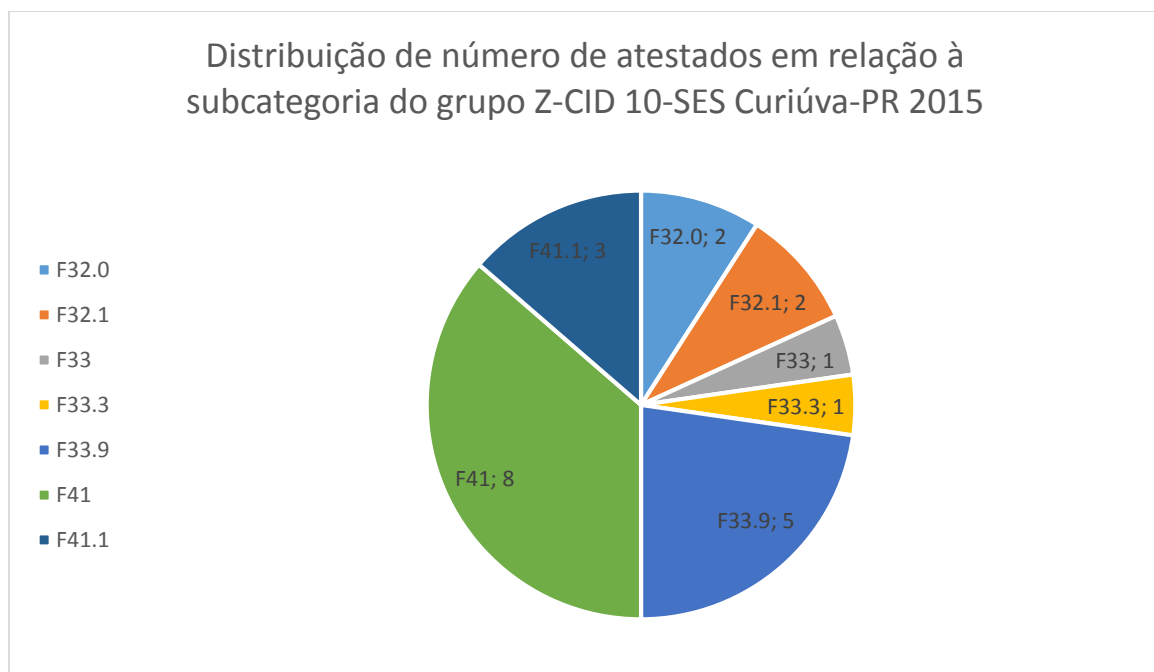
equivalente a 29,18% do total de atestados médicos-devido a parcela dos professores serem compostos de pessoas do sexo feminino, sendo muitas vezes responsáveis diretos pelos cuidados com filhos e outros parentes, e por isso em caso de adoecimentos acabam faltando às suas atividades laborais no intuito de resguardar a saúde do dependente ou entes. Há casos de acompanhamentos de maridos doentes ou pais idosos com moléstias que exijam mais cuidado.

Outro dado dessa tabela é o CID Z01.4 que descreve consulta ginecológica, é sabido que as mulheres acabam tendo o maior cuidado com a saúde própria.

No entanto nota-se que existe 33 atestados com CID Z00.0(12,84%)-exame médico geral. Soma-se a esse número o número obtido de atestados sem CID (47), o resultado encontrado totaliza 80 atestados que correspondem a 33,12% do total de atestados que acaba não especificando o motivo pelo qual se passou em consulta médica. Cria-se um limbo, dificultando a pesquisa por informações mais detalhadas do processo de adoecimento dos professores.

Como existe na literatura descrição de um grande índice de acometimento de doenças mentais em professores, decidiu-se especificar os principais transtornos. Foram entregues 22 atestados com CID F resultando 166 dias de afastamentos.

Figura 8: Distribuição de número de atestados em relação à subcategoria do grupo F-CID 10-SES Curiúva-PR 2015.



Fonte: autor

Ao construir o gráfico acima, observou-se a distribuição dos atestados da seguinte forma em ordem decrescente de incidência: F41: transtorno de pânico (8); F33.9: transtorno depressivo recorrente sem especificação (5); F41.1: ansiedade generalizada (3); F32.0: episódio depressivo leve (2); F32.1: episódio depressivo leve (2); F33: transtorno depressivo recorrente episódio atual leve (1); F33.3: transtorno depressivo recorrente episódio atual grave com sintomas psicóticos (1).

Tabela 1: Relação de CID, quantidade de atestados, dias de afastamentos, média de dias por atestado e custo por CID-SME Curiúva 2015.

<b>CID</b>	<b>Nº DE ATESTADOS</b>	<b>DIAS DE AFASTAMENTO</b>	<b>MÉDIA DE DIAS POR ATESTADO</b>	<b>CUSTO POR CID (R\$)</b>
<b>A</b>	4	8	4	820,64
<b>F</b>	22	166	7,5	17028,28
<b>E</b>	2	4	2	410,32
<b>G</b>	2	4	2	410,32
<b>H</b>	10	16,5	1,65	1692,57
<b>I</b>	9	21	7	2154,18
<b>J</b>	5	19	3,8	1949,02
<b>K</b>	6	11	2,3	1128,38
<b>L</b>	1	1	1	102,58
<b>M</b>	8	231	28,8	23695,98
<b>N</b>	10	52,5	5,25	5385,45
<b>P</b>	1	2	2	205,16
<b>R</b>	10	14	1,4	1436,12
<b>T</b>	2	6	3	615,48
<b>Z</b>	118	327,5	2,7	33594,95
<b>SEM CID</b>	47	137,5	2,9	14104,75
<b>TOTAL</b>	257	1021	3,97	104734,18

Fonte: autor

Ao observar a distribuição referente aos dias de afastamento pelo CID 10, nota-se que os CID F e M apresentaram um número alto de dias de afastamento, representando 166 dias e 231 dias respectivamente. Apenas 8 atestados devido ao CID M representam 231 dias de afastamento (22,62%) com média de 28,8 dias de afastamento por atestado. No caso dos CID F, observa-se 22 atestados que geraram 166 dias de afastamento, sendo uma média de 7,5 dias de afastamento por atestado.

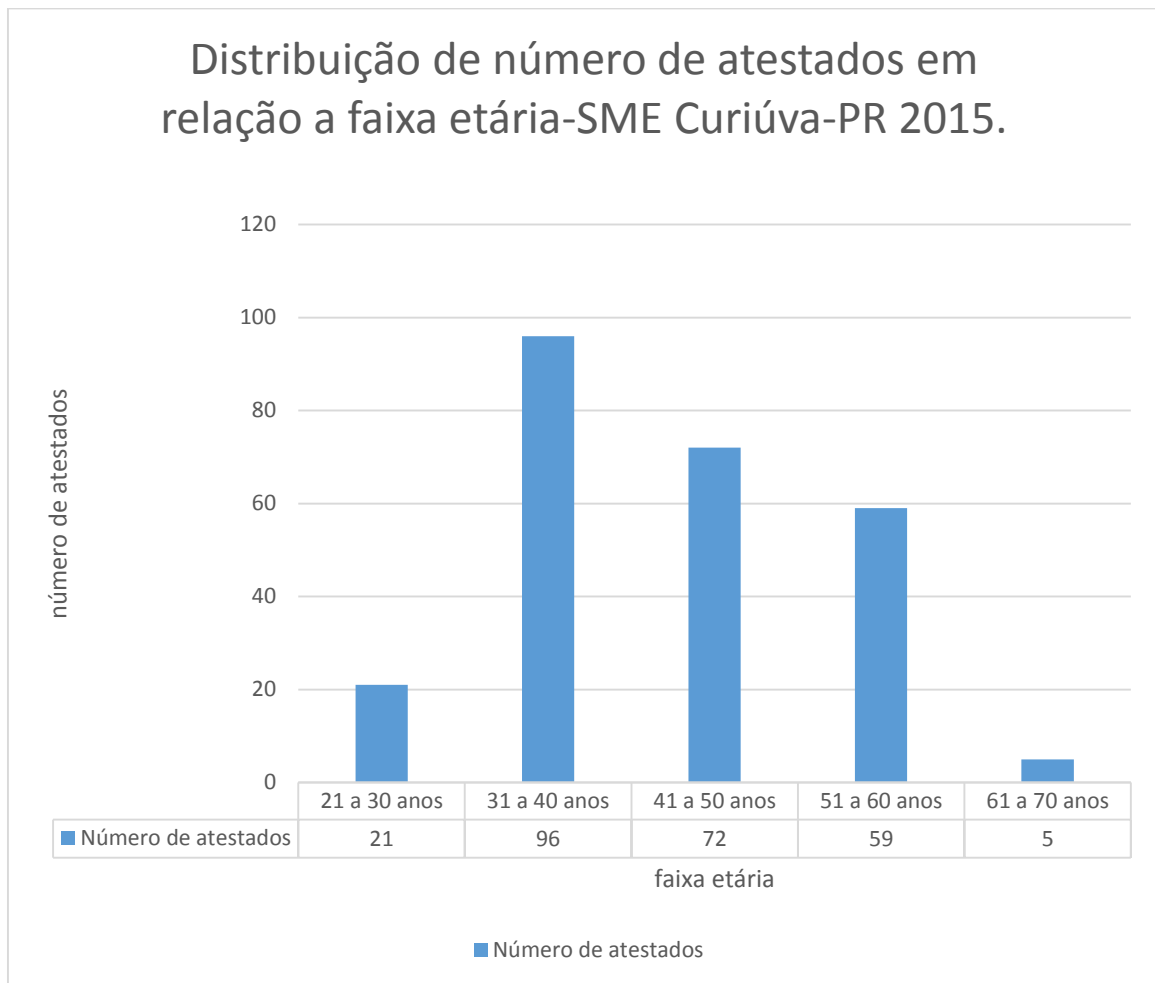
São atestados de afastamento longos que podem chegar a 30,60 ou 90 dias, que posteriormente são convertidos em licença para tratamento de saúde de forma administrativa. São atestados de maior gravidade os que apresentam dias de afastamentos mais prolongados, e que dificilmente conseguem ser reabilitados ou reintegrados ao quadro funcional, são professores que ficam em períodos longos de afastamento e voltam para a sala de aula e novamente se afastam, utilizando de dispositivos e brechas do Estatuto.

Uma das formas de contenção desse tipo de procedimento é a melhora dos Planos de Carreira para a atividade docente. No Plano de Carreira existe um item referente à bonificação como licença prêmio quinquenal, no qual se prevê licença remunerado de três meses para cada cinco anos trabalhados, não podendo o servidor ter faltas injustificadas ou licenças de tratamento de saúde prolongados.

O menor salário-base para o professor considerando vinte horas com nível superior é de R\$ 1297,90, com três anos de carreira. O maior salário-base é de R\$ 2206,45 para trinta e um anos de carreira. Contabilizando-se os salários-base, a despesa mensal da Secretaria Municipal de Educação com salário dos oitenta e quatro professores é de R\$ 190873,04, gerando um salário médio de R\$ 2272,29.

Ao analisar valores é possível estimar o custo financeiro do absenteísmo anual e calcular o custo por CID 10 apresentado. O valor salarial de um dia de aula dado por um professor municipal é de R\$ 102,58, valor obtido do cálculo do salário médio dividido pelos dias trabalhados no mês. Sendo assim, em 1021 dias perdidos por afastamentos devido a atestados emitidos por médicos geram um valor de R\$104734,18, o equivalente a 54,8% da folha de pagamentos mensal. É um custo grande se considerar para uma cidade pequena.

Figura 9: Distribuição de número de atestados em relação a faixa etária-SME Curiúva-PR 2015.



Fonte: autor

Nota-se nesse gráfico (Figura 9), que a faixa etária que mais apresenta atestado é dos 31 anos aos 40 anos, e nas faixas etárias subsequentes também apresentam número alto de atestados. Talvez por ser a fase mais produtiva da vida, concomitante com a vida profissional, a vida pessoal e familiar colabora para que a mulher seja responsável pelo bem-estar de seus entes, sejam filhos, pais ou maridos, tendo sobre seu jugo o cuidado geral do seio familiar.

### Considerações Finais

O presente estudo tentou traçar a partir do levantamento e análise documental o perfil do absenteísmo docente na pequena cidade de Curiúva. Possivelmente em muitas cidades pequenas brasileiras há também essa dificuldade em se obter dados

para justamente realizar planejamentos na construção de políticas para evitar que esse quadro de absenteísmo aumente.

O custo social é o preço a se pagar, a simples falta do professor em sala de aula acaba ocasionando prejuízos ao aprendizado, resulta, então na diminuição do tempo de exposição do aluno ao professor, desse modo a interrupção do processo de ensino. O cronograma acaba atrasando e, muitas vezes, o conteúdo não é repostado. Soma-se a isso, a existência de mal-estar entre os colegas de profissão, os professores que se ausentam muitas vezes recebem o rótulo negativos, deixando uma sensação de injustiça, pois precisam cuidar de suas aulas e ainda suprir o colega que faltou atuando como professores substitutos.

O custo econômico para uma cidade pequena como Curiúva demonstra como é importante ter esse controle, numa cidade pequena de 84 professores o custo de absenteísmo chega na cifra R\$104734,18 no ano 2015, um valor estimado alto para um orçamento anual limitado. Caso se faça uma transposição para os professores municipais de uma cidade maior, ou na esfera estadual pode-se prever um custo muito maior. É um desafio enorme para a administração pública, numa época de diminuição da arrecadação das esferas municipais, estaduais e federais. Esse valor perdido poderia ser reinvestido no próprio professor ou nas melhorias dos Sistema Educacional.

Mesmo sendo um serviço público seria importante a instituição de serviço municipal voltado a proteção e promoção à saúde do trabalhador, englobando todos os outros funcionários. Enfim a Prefeitura atua nada mais como uma empresa pública. E seria interessante a observância da Norma Regulamentadora 4.

O estudo apenas observou a classe dos professores, sendo que se conclui a importância de estabelecer um serviço médico pericial para que haja um controle do absenteísmo e também exercer a função de vigilância em saúde. Criar a possibilidade de acompanhar melhor o estado de saúde do professor, bem como ter um panorama mais exato das causas de afastamento, é uma forma de política que visa a proteção ao trabalhador. Além disso seria importante acompanhar profissionais com doenças de gravidade maior, principalmente a que geram afastamentos prolongados e ofertar reabilitação ao afastado. É necessário o estabelecimento desse tipo de serviço e que possa ser expandido para outras pastas do setor público, adequando a legislação estatutária no intuito de ofertar uma proteção maior ao trabalhador. O professor como

todo trabalhador seja do setor privado ou público carece de cuidados a sua saúde, afinal ensinar também é um ofício. E o ofício além de alegrar também adocece.

## Referências

BRAZ.A, C. D. A. R. As Implicações das atividades docentes na saúde física e mental do professor. Terra e Cultura, 2007; 45 (23): 24-34.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Editora Cortez/ Oboré, 1987

FERNANDES, M. H. et al. Fatores associados à prevalência de sintomas osteomusculares em professores. Revista de Salud Pública. 2009;11 (2): 256-267

GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO – Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais Brasil. Cadernos de Saúde Pública vol. 22 nº 12 Rio de Janeiro – RJ; 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Cidades. 2016. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>. Acesso em 15/05/2016.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Disponível em: <http://sistemasideb.inep.gov.br/resultado/> Acesso em 02/05/2016.

LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL (LDB). Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12907:legislacoes&catid=70:legislacoes](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12907:legislacoes&catid=70:legislacoes). Acesso em 10/05/2016

LEITE, M. P; SOUZA A. N. Condições de Trabalho e suas Repercussões na Saúde de Professores da Educação Básica no Brasil- Estado da Arte e Resenhas,2007. Disponível em [www.fundacentro.gov.br](http://www.fundacentro.gov.br). Publicações eletrônicas.

LIPP. M.E.N. JÚNIOR, L. E.G. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. Psicol. Estud. 2008; 13(4).

MARQUES, S. V. D. M.; MARTINS, G. de B.; SOBRINHO, O. C. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. Cadernos EBAPE, v. 9, Edição Especial, Rio de Janeiro, 2011, p. 669-680

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do Trabalho. In: JACQUES, M. da G.; CODO, W. (Orgs.). Saúde Mental & Trabalho: leituras. 2ª Edição. Petrópolis: Vozes, 2002, cap. 6, p. 130-142.

NORMAS REGULAMENTADORAS NR4. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf> Acesso em 25/04/2015

SANTANA, M. C. C. P.; GOULART, B. N. G.; CHIARI, B. M. Distúrbios da voz em docentes: revisão crítica da literatura sobre a prática da vigilância em saúde do trabalhador. *Jornal da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia*.2012; 24(3): 288-295.

SANTOS, M. N. D; MARQUES, A. C. Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma cidade do Sul do Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 2013; 18 (3):837-846

SPÓSITO, L. S.; GIMENES, R. M. T.; CORTEZ, L. E. R. Saúde e Absenteísmo docente: uma breve revisão de literatura. *Gestão e Saúde*, Brasília, DF. Brasil, v. 5, n. 3, p. pag. 2096-2114, mai. 2014.

TAVARES, P. A. et al. A falta faz falta?: Um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 37, 2009, Foz do Iguaçu. Anais. Foz do Iguaçu: Anpec, 2009. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2009/inscricao.on/arquivos/000c501f661ab69e4d7dd363fd19713be26.pdf>

ZAPONI, M. C.; SILVA, R. D. Absenteísmo Docente: uma análise diagnóstica da Rede Estadual de Ensino de Pernambuco. *Cadernos Anpae* nº 8. Vitória, 2009.

## **Glossário**

CID 10: Classificação Internacional de Doenças versão 10:

A: Algumas doenças infecciosas e parasitárias;

F: Transtornos mentais e comportamentais;

E: Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas;

G: Doenças do sistema nervoso;

H: Doenças do olhos e anexos, doenças do ouvido e da apófise mastoide;

I: Doenças do aparelho circulatório;

J: Doenças do aparelho respiratório;

K: Doenças do aparelho digestivo;

L: Doenças da pele e do tecido subcutâneo;

M: Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo;

N: Doenças do aparelho geniturinário;

P: Algumas afecções originadas do período perinatal;

R: Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte;

T: Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas;

Z: Fatores que influenciam o estado de saúde e contato com os serviços de saúde.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDEB: Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

IDH: Índice de Desenvolvimento Humano

SME: Secretaria Municipal de Educação