

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO E AVALIAÇÃO
DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

MARISE DE SOUZA OLIVEIRA

**ABSENTEÍSMO DOCENTE NO SISTEMA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO RIO
DE JANEIRO**

JUIZ DE FORA
2015

MARISE DE SOUZA OLIVEIRA

**ABSENTEÍSMO DOCENTE NO SISTEMA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO RIO
DE JANEIRO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a conclusão do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, para obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Tanure Sanábio

JUIZ DE FORA

2015

MARISE DE SOUZA OLIVEIRA

**ABSENTEÍSMO DOCENTE NO SISTEMA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO RIO
DE JANEIRO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Aprovada em

Prof. Dr. Marcos Tanure Sanábio (Orientador)
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

Membro da banca Interna

Membro da banca Externa

Dedico este trabalho de pesquisa a meus pais, Alcides e Zenair, fonte de inesgotável admiração, pilares da minha educação e responsáveis por essa força oculta que me leva a seguir em frente.

Aos professores comprometidos com a educação das crianças e jovens, muitas vezes abandonadas culturalmente por suas famílias e pelo Poder Público. A esses heróis do dia-a-dia que comprometem sua saúde e sua sanidade a cuidar e educar os filhos de outros, o meu profundo respeito.

AGRADECIMENTOS

Ao Mestre Jesus Cristo por não me abandonar nunca, por não me deixar esmorecer, por me dar sabedoria e me tornar forte para a realização de mais uma jornada de formação pessoal e profissional.

Ao orientador Prof. Dr. Marcos Tanure Sanábio, as tutoras Prof.^a Doutora Carolina Alves Magaldi, Prof.^a Doutoranda Carla Silva Machado e Prof.^a Mestre Helena Rivelli de Oliveira. A todos os professores do Programa de Pós-Graduação de Gestão e Avaliação da Educação Pública e, principalmente, aos tutores de cada disciplina por sua contribuição na minha formação.

À SEEDUC/RJ pelo incentivo na minha formação acadêmica.

Às amigas Marlene Araújo e Geyser Amorim pela acolhida, Maria Odette Travassos pela dedicação diária e Aline Fernandes Gomes pelo suporte nessa caminhada.

À minha irmã, Luiza de Fátima D'Oliveira, educadora nata, a quem guardo profunda admiração, pelo incentivo e pelo exemplo acadêmico.

Aos professores da Rede Pública do Estado do Rio de Janeiro, aos médicos da Perícia Médica que dedicaram seus tempos a responder meus questionamentos e aos Gestores da SEEDUC pelas entrevistas.

E, finalmente, aos meus amados Jack e Olívia, por sua companhia nas madrugadas de estudo, por seu carinho e amor incondicional.

A todas as pessoas que colaboraram direta ou indiretamente no desenvolvimento desse trabalho.

RESUMO

A presente dissertação desenvolvida no Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, pesquisa a ausência do professor em sala de aula e as reais condições pelas quais isto acontece e se desenvolve, o que se revela num assunto de interesse público por influenciar o cotidiano escolar no estado do Rio de Janeiro. Sendo assim, o absenteísmo docente e as possíveis estratégias de gestão para minimização da situação é o objeto do trabalho. Para tanto, delimitou-se a seguinte questão: de que forma a administração pública poderá criar ações que possam minimizar o absenteísmo, considerando a qualidade de vida docente e a relação estabelecida com as doenças mais presentes nas licenças médicas? Nesse contexto, o objetivo geral é analisar a questão do absenteísmo no trabalho relacionado a motivos de saúde entre os docentes da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro (SEEDUC/RJ). Os objetivos específicos são: descrever a magnitude média de licenças médicas, segundo a Superintendência de Perícias Médicas e a SEEDUC/RJ; identificar e analisar as doenças mais recorrentes que são responsáveis pelo afastamento ao trabalho; e propor ações que partem da contextualização macro do problema para atitudes operacionais visando minimizar o absenteísmo dos professores e o prejuízo pedagógico aos alunos, priorizando a qualidade de vida e o desenvolvimento profissional do docente. No primeiro capítulo foi realizada uma descrição das legislações e do contexto atual da (SEEDUC/RJ), as estratégias de gestão, o regime de trabalho docente e a situação de afastamento docente por licença médica no ano letivo de 2013, que se constituiu o objeto de pesquisa quantitativo e qualitativo. O segundo capítulo apresenta os aspectos teóricos, como a abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e referências sobre o estudo das doenças mais recorrentes no âmbito escolar, os aspectos metodológicos e as análises com os sujeitos da pesquisa (professores, médicos e gestores), que revelam uma associação do absenteísmo docente com questões do adoecimento desencadeadas por motivos de ordem social. O terceiro capítulo trata do plano de ação, que parte dos resultados das pesquisas, onde foi percebido que a doença que mais afeta os docentes são os distúrbios mentais e comportamentais. O Plano de “Ação integrada gestão escola/aluno/professor” celebra a busca pela colaboração mútua, trabalhando conceitos de pertencimento e fidelização à escola buscando a mediação de conflitos. Atuando em outra frente, ou seja, a valorização profissional, através de cursos de capacitação aos docentes e, finalmente, cuidando da saúde do professor, através da medicina preventiva, com a psicoterapia. Assim, o plano de ação visa tornar a escola um ambiente agradável de ser frequentado, e consequentemente minimizar o absenteísmo docente. O assunto é amplo e atual, merecedor de novas pesquisas sistemáticas, mais abrangentes e mais aprofundadas.

Palavras-chave: Absenteísmo, Trabalho Docente, Conflitos Sociais, Doenças Funcionais.

ABSTRACT

This work developed at the Graduate Program in Professional Management and Evaluation of Public Education, search the absence of the teacher in the classroom and the actual conditions under which this happens and develops, which reveals itself in an issue of public interest influence the daily school in the state of Rio de Janeiro. Thus, the teacher absenteeism and possible management strategies to minimize this situation is the work object. To this end, delimited to the question: how the government can create actions that can minimize absenteeism, considering the quality of teaching life and the relationship established with more diseases present on sick leave? In this context, the general objective is to analyze the issue of absenteeism in the work related to ill-health among teachers of the Secretary of State of Rio de Janeiro Education (SEEDUC / RJ). The specific objectives are: describe the average magnitude of sick leave, according to the Office of Medical Skills and SEEDUC / RJ; identify and analyze the most frequent diseases that are responsible for clearance to work; and propose actions that depart from the context of the big problem for operational actions to minimize absenteeism of teachers and pedagogical prejudice to students, giving priority to quality of life and professional development of teachers. In the first chapter was held with a description of the laws and the current context of SEEDUC / RJ management strategies, the teaching system and the status of teaching removal for sick leave in the school year 2013 and which was the subject of research quantitative and qualitative. The second chapter presents the theoretical aspects, such as the approach of Quality of Life at Work (QVT) and references on the study of the most prevalent diseases in schools, methodological issues and analyzes with the subjects (teachers, doctors and managers), which reveal an association of teacher absenteeism with illness issues triggered by reasons of social order. The third chapter deals with the action plan, that part of the results of the research, which was perceived that the disease that affects teachers are mental and behavioral disorders. The plan "Integrated action management school / student / teacher" celebrates the search for mutual cooperation, working concepts appertaining and loyalty to the school seeking the mediation of conflicts. Acting on another front, ie the professional development through training courses for teachers and ultimately caring teacher health through preventive medicine, with psychotherapy. Thus, the action plan aims to make the school a pleasant environment to be attended, and consequently minimize teacher absenteeism. The subject is broad, current, worthy of further systematic research, broader and deeper.

Keywords: Absenteeism, Teaching Work, Social Conflict, Functional disorders.

LISTA DE ABREVIATURAS

SEEDUC/RJ – Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro

DEGASE- Departamento Geral de Ações Socioeducativas

LDBEN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

DIESP – Diretoria Especial de Unidades Escolares Prisionais e Socioeducacionais

IDEB – Índice Nacional da Educação Básica

GIDE – Gestão Integrada da Escola

AAGE – Agente de Acompanhamento da Gestão Escolar

IDERJ – Índice de Desenvolvimento Escolar do Rio de Janeiro

EJA – Educação de Jovens e Adultos

SUPAP – Superintendência de Administração de Pessoas/SEEDUC/RJ

SUBGP – Subsecretaria de Gestão de Pessoas/SEEDUC/RJ

SPMSO – Superintendência de Perícias Médicas e Saúde Ocupacional

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma da SEEDUC/RJ.....	20
Figura 2 - Árvore de Problemas	23
Figura 3 - Árvore de Soluções.....	24
Figura 4 - Mapa do Estado Dividido em Regionais	27
Figura 5 - Percentual de afastamentos temporários em 2013.....	46

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Afastamentos Temporários.....	44
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Regionais Administrativas SEEDUC/RIO DE JANEIRO	25
Quadro 2 - Ciclo de Reuniões	29
Quadro 3 - Tipos de Licenças	36
Quadro 4 - Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho.....	55
Quadro 5 - Sujeitos da pesquisa	63
Quadro 6 - Programa Ação Integrada	92
Quadro 7 - Cronograma de Debates.....	98
Quadro 8 - Cursos de Capacitação.....	101
Quadro 9 - Mediação de Conflitos.....	105

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Organização do trabalho docente	41
Tabela 2 - Matrículas de professores ativos.....	42
Tabela 3 - Quantitativo de Afastamentos por Licença Médica	44
Tabela 4 - Doenças mais recorrentes no Magistério	59
Tabela 5 - Cargo dos Professores.....	65
Tabela 6 - Comparativo de Tempo de Docência.....	66
Tabela 7 - Acumulação de Cargos.....	66
Tabela 8 - Grau de Escolaridade Docência.....	67
Tabela 9 - Faixa Etária/Docente	68
Tabela 10 - Questões 1 e 2.....	69
Tabela 11 - Questões 3 e 4.....	70
Tabela 12 - Questões 5 e 6.....	72
Tabela 13 - Questões 7 e 8.....	72
Tabela 14 - Questões 9 e 10.....	74
Tabela 15 - Questões 11 e 12.....	75
Tabela 16 - Questões 13 e 14.....	76
Tabela 17 - Questões 15 e 16.....	77
Tabela 18 - Questão 17.....	78
Tabela 19 - Questões 18 e 19.....	79
Tabela 20 - Questões 20 e 21.....	80
Tabela 21 - Questões 22 e 23.....	81
Tabela 22 - Questões 24 e 25.....	82
Tabela 23 - Questões 26 e 27.....	83
Tabela 24 - Questões 28 e 29.....	84
Tabela 25 - Questões 30 e 31.....	85
Tabela 26 - Questões 32 e 33.....	86
Tabela 27 - Questões 34 e 35.....	87
Tabela 28 - Questões 36 e 37.....	87
Tabela 29 - Questão 38.....	88
Tabela 30 - Distribuição dos Custos.....	103
Tabela 31 - Distribuição dos Custos Envolvidos na Psicoterapia.....	107

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
I. O ABSENTEÍSMO DOCENTE NA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	18
1.1. O CONTEXTO DA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO	19
1.2 A LEGISLAÇÃO SOBRE O AFASTAMENTO DOCENTE EM VIGOR NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	30
1.2.1 O regime de trabalho na SEEDUC/RJ	39
1.3 TRABALHO E ABSENTEÍSMO	41
II. A GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DO ESTUDO DE CASO DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	48
2.1 ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA E O TRABALHO NA ESCOLA.....	49
2.1.1 Trabalho docente e qualidade de vida	50
2.1.2 Os modelos de QVT	53
2.1.2.1 O modelo de Walton (1973).....	53
2.1.2.2 O modelo de Westley (1979).....	54
2.1.2.3 O modelo de Davis e Werther (1983).....	56
2.1.2.4 O modelo de Hackman & Oldham (1975).....	57
2.1.3 Estudo e enfoque nas doenças que afetam o professor docente.....	57
2.2 ASPECTOS METODOLÓGICOS	61
2.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO	64
2.3.1. Análise sobre Qualidade de Vida no Trabalho Docente	68
2.3.1.1 <i>Relacionamento Interpessoal</i>	68
2.3.1.2 <i>Capacidade e Valorização da Equipe</i>	73
2.3.1.3 <i>Trabalho e Saúde</i>	75
2.3.1.4 <i>Trabalho e Vida Social</i>	79
2.3.1.5 <i>Capacitação e Oportunidade Profissional</i>	82
2.3.1.6 <i>Relevância Social do Trabalho</i>	84
2.3.2 Análise Geral.....	88
III. AÇÃO INTEGRADA GESTÃO ESCOLA/ALUNO/PROFESSOR	91
3.1. PROGRAMA AÇÃO INTEGRADA – FIDELIZAÇÃO	96

3.2 PROGRAMA AÇÃO INTEGRADA - CAPACITAÇÃO.....	99
3.3 PROGRAMA AÇÃO INTEGRADA – MEDIAÇÃO DE CONFLITOS	104
3.4 PROGRAMA AÇÃO INTEGRADA – PSICOTERAPIA	106
3.5 AVALIAÇÃO DA PROPOSTA	107
CONSIDERAÇÕES FINAIS	109
REFERÊNCIAS.....	Erro! Indicador não definido.
APÊNDICE 1.....	116
APÊNDICE 2.....	117
APÊNDICE 3.....	118
APÊNDICE 4.....	119
APÊNDICE 5.....	120

INTRODUÇÃO

O objeto do presente estudo é o absenteísmo docente na Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro (SEEDUC/RJ), o qual deve ser considerado quando se analisa a rotina da escola, de forma a levantar possíveis estratégias de gestão que minimizem o problema e melhorem o clima escolar.

O absenteísmo docente foi apontado, em entrevista com a Superintendente de Administração de Pessoas da SEEDUC/RJ, como um dos principais elementos que dificultam o trabalho da Superintendência de Administração de Pessoas da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, no que concerne ao provimento de professores no combate à carência docente nas escolas públicas do Estado.

No âmbito da SEEDUC/RJ existem dois tipos de afastamentos temporários: as faltas abonadas que permitem o afastamento por 3 (três) dias ao mês, podendo ocorrer tanto em dias seguidos quanto em dias alternados; e a licença por motivo de saúde, que abrange um período maior de ausência o qual será definido pelo médico perito da Secretaria de Estado e Saúde, por meio da Superintendência de Perícias Médicas.

Visto que em função do padrão de vida e o salário percebido¹, o professor, frequentemente, além de optar em assumir duas matrículas no serviço público, assume outros compromissos em escolas particulares. Assim, nesse ritmo é possível aparecer doenças desencadeadas pelo estresse, levando a um quadro de adoecimento. Em relação a este fato, o comportamento pode variar entre as pessoas, pois uma patologia de mesma intensidade pode gerar diferentes ações, pode motivar ou não a ausência ao trabalho, se compararmos diferentes sujeitos.

A relevância deste estudo está relacionada ao fato de que, dentro do contexto educacional, os afastamentos por doença causam danos aos docentes, interferem no cotidiano escolar, no progresso pedagógico e nas taxas de aprovação dos alunos. Então, interferem diretamente na área

¹ Salário percebido é a denominação do salário, é o pagamento a que o empregador realiza ao empregado tendo em vista o contrato de trabalho. É a contraprestação direta pela prestação do serviço.

pedagógica, no processo ensino aprendizagem e conseqüentemente nos resultados dos escolares nas avaliações de desempenho; pois afetam toda a gestão cotidiana da escola.

Atualmente, os gestores da Superintendência de Administração de Pessoas têm manifestado a dificuldade em cumprir a carga horária proposta pela matriz curricular em função do número das faltas docentes, pois embora a instituição preveja legalmente a possibilidade de substituição e reposição de aulas, a própria legislação em vigor ampara a ausência do professor em sala de aula.

Os gestores da SEEDUC/RJ, em função dos acentuados índices de faltas abonadas e licenças médicas, têm demonstrado preocupação específica, visto que o índice de absenteísmo tem se acentuado nos últimos anos. Assim, a questão a ser investigada é: de que forma a administração pública poderá criar ações que possam minimizar o absenteísmo, considerando a qualidade de vida docente e a relação estabelecida com as doenças mais presentes nas licenças médicas?

Nesse contexto, o objetivo geral deste trabalho é analisar a questão do absenteísmo no trabalho relacionado a motivos de saúde entre os docentes da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro. Os objetivos específicos são: descrever a magnitude média de licenças médicas, segundo a Superintendência de Perícias Médicas e a SEEDUC/RJ; identificar e analisar as doenças mais recorrentes que são responsáveis pelo afastamento ao trabalho; e propor ações que partem da contextualização macro do problema para atitudes operacionais visando minimizar o absenteísmo dos professores e o prejuízo pedagógico aos alunos, priorizando a qualidade de vida e o desenvolvimento profissional do docente.

A dissertação encontra-se dividida em três capítulos. O primeiro capítulo aborda dados institucionais sobre a Secretaria de Estado de Educação, o regime de trabalho, forma de monitoramento do cumprimento da carga horária dos cursos e, conseqüentemente, do absenteísmo docente. Essa parte do trabalho se comprometeu, ainda, a fazer um levantamento dos fatores que sugerem o absenteísmo docente, correlacionando com a legislação em vigor.

O segundo capítulo associa aspectos como a qualidade de vida (clima organizacional) e trabalho docente. Esses aspectos são evidenciados através dos instrumentos metodológicos utilizados, quais sejam, as entrevistas e o questionário, além da revisão bibliográfica. Tais instrumentos compõem a pesquisa de campo e oferecem dados para a análise e interpretação, que está organizada em seis blocos: relacionamento interpessoal, capacidade e valorização da equipe, trabalho e saúde, trabalho e vida social, capacidade e oportunidade profissional e relevância social do trabalho.

A expectativa desta dissertação é mostrar que o estudo das doenças mais recorrentes e o estudo do empobrecimento da qualidade de vida do docente podem se tornar importantes parceiros da Administração Pública.

No terceiro capítulo, apresentamos a proposta através do levantamento dos motivos/causas dos afastamentos temporários dos professores; o plano de ação. A verificação é se o absenteísmo docente traz dificuldade operacional no cumprimento do currículo e, por conseguinte da carga horária dos cursos onde o problema ocorre. Além disso, consideraram-se os transtornos relacionados à gestão quanto à articulação dos horários diários e da gestão da unidade escolar, foi proposto, através do levantamento dos motivos/causas dos afastamentos temporários dos professores o plano de ação.

Importante, ainda ressaltar que compõem este trabalho as referências, os apêndices e os anexos.

I. O ABSENTEÍSMO DOCENTE NA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

A estrutura de uma Secretaria de Educação conta com diferentes áreas que merecem estudo, pois todas exercem influência nos resultados, principalmente das avaliações externas. A área de gestão pedagógica possui um leque grande de opções, porque é a atividade fim da secretaria. No entanto, a área de gestão de pessoas, antigo departamento de recursos humanos, também merece estudos, porque neste setor está concentrada a vida funcional de cada servidor.

Recorrendo à entrevista com a Superintendente de Administração de Pessoas, realizada em novembro de 2014, percebe-se que uma das funções da Subsecretaria de Gestão de Pessoas é zelar pela saúde do servidor, haja vista que a própria educação possui características geradoras de fadiga, esgotamento físico e mental, enfim, estresse. O ambiente escolar, muitas vezes, não é harmonioso, em alguns casos é constituído de relações tensas entre professores, diretores e alunos. Não podemos deixar de citar que, mesmo na escola, há relações de poder, e que estas estão diretamente relacionadas a situações de estresse. Entre elas estão às divergências encontradas no cotidiano, como as relações entre alunos, orientadores, coordenadores pedagógicos e diretores, além de problemas presentes no contexto institucional e social (FERNANDES; ROCHA, 2008).

O professor, agente incentivador da aprendizagem, precisa estar em plenas condições de saúde para exercer sua função docente. A aula precisa ser agradável, ser direcionada de modo criativo, ser interessante e despertar a curiosidade do aluno. Para tanto é preciso reconhecer que o professor tem fundamental importância para o bom funcionamento e direcionamento da escola. Oliveira (2001) enfatiza que para “almejar um ensino de qualidade são necessárias boas condições de trabalho para os docentes”.

Nesse sentido, o ambiente de trabalho deve ser favorável e propiciar as melhores condições para que o servidor desenvolva com equilíbrio, tranquilidade e eficiência suas atividades. Para isso, há necessidade de que o servidor esteja bem, ou seja, com todo o seu potencial produtivo e em condições de desenvolver suas atividades de forma plena e satisfatória. Tanto

o ambiente de trabalho deve ser favorável como o funcionário deve estar em plenas condições para o exercício de suas funções.

Assim, se faltar essa harmonia, especificamente em função do absenteísmo de professores, precisamente das questões de afastamentos por licenças médicas, temos questionamentos interessantes acerca da saúde e bem-estar de um dos principais atores da educação. A ausência do professor traduz uma carência na unidade escolar que, muitas vezes, é difícil de sanar e está intimamente relacionada ao trabalho pedagógico desenvolvido com o aluno; bem como o resultado da unidade escolar nas avaliações externas.

Uma das questões inquietantes nesta função são os afastamentos temporários no magistério do Estado do Rio de Janeiro e quais prejuízos pedagógicos isto acarreta. Sabe-se que quando um professor se afasta por doença, imediatamente gera uma carência na unidade escolar que deverá ser suprida por outro professor, normalmente através de gratificação por lotação prioritária. Isto acarreta ônus extra para o estado, pois paga-se ao professor licenciado e aquele que irá substituí-lo.

Assim, o primeiro capítulo preocupa-se em contextualizar a SEEDUC/RJ, fazer um estudo amplo sobre a legislação que ampara os diversos afastamentos, analisar o regime de trabalho docente no Estado do Rio de Janeiro (baseado na legislação em vigor) e estudar a relação existente entre este trabalho e o absenteísmo docente.

1.1. O contexto da secretaria de estado de educação

A estrutura da Secretaria de Estado e Educação do Estado do Rio de Janeiro compreende o Gabinete do Secretário, que é ligado por outros setores, quais sejam: DEGASE², Conselho Estadual de Educação, Chefia de Gabinete, Comunicação e Imprensa, Assessoria Jurídica, Centro de Inteligência em Educação, Central de Relacionamento.

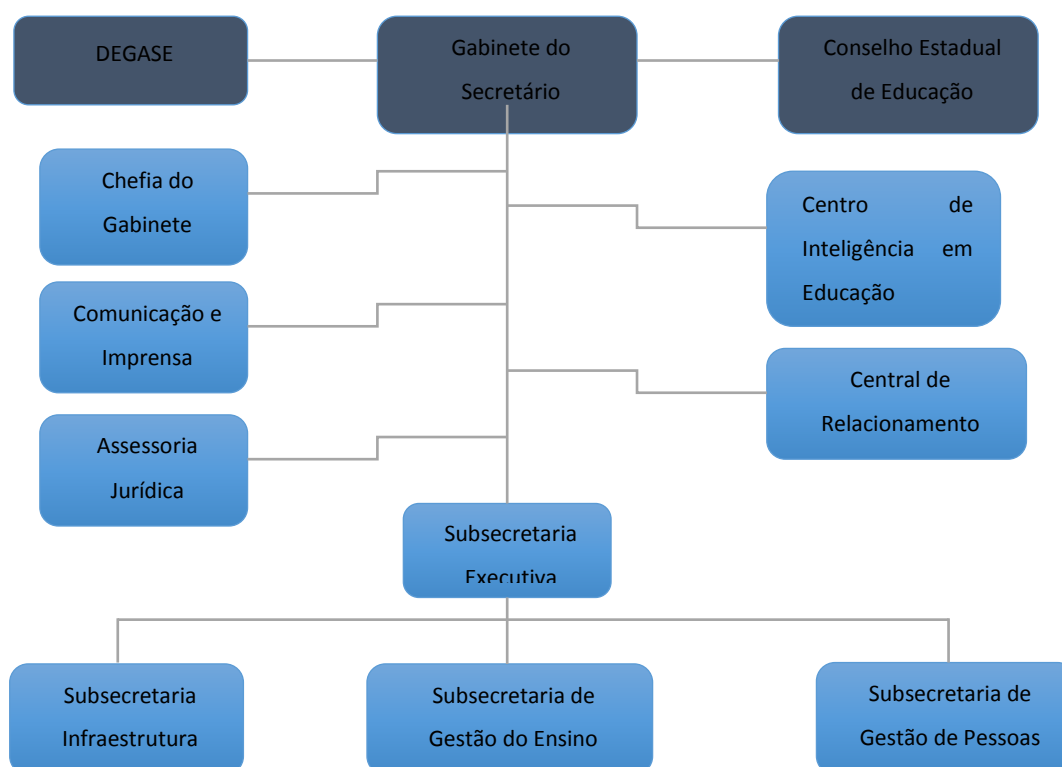
Subordinada diretamente ao Gabinete do Secretário existe a Subsecretaria Executiva, e a esta as Subsecretarias de Infraestrutura e

² DEGASE é um setor pertencente à SEEDUC/RJ, denominado Departamento Geral de Ações Socioeducativas, que engloba escolas existentes dentro dos presídios estaduais.

Tecnologia, de Gestão do Ensino e de Gestão de Pessoas. Esta última é o objeto do nosso estudo.

A Subsecretaria de Gestão de Pessoas está subdividida em duas superintendências, a saber: Superintendência de Administração de Pessoas, que cuida da movimentação de servidores, da alocação no quadro de horários, de licenças, afastamentos, aposentadorias, entre outros, relacionados à vida funcional do servidor; e a Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas, que cuida da saúde e bem estar, da formação e da capacitação dos professores, concursos, processos seletivos e acolhimento dos novos docentes, entre outras funções. O organograma da SEEDUC/RJ pode ser verificado na figura 1, a seguir.

Figura 1 - Organograma da SEEDUC/RJ



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme consta no site da SEEDUC/RJ, sua missão é: “ofertar educação pública e gratuita de qualidade, garantindo o acesso e permanência dos alunos na escola”. A visão da instituição é: “atingir grau de excelência na oferta de ensino público, estando entre as melhores redes de ensino do Brasil

e do mundo”. Os valores são: “meritocracia, gestão, modernização, eficiência, qualidade e transparência” (SEEDUC/RJ, 2014, p.15).

Dentro do contexto da Secretaria de Estado de Educação, os objetivos estratégicos da Subsecretaria de Gestão de Pessoas são: oferecer uma educação de qualidade obedecendo a Constituição Federal dentro dos preceitos da LDBEN (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) e melhorar a posição do estado no *ranking* nacional, tendo em vistas as avaliações de desempenho. (SEEDUC/RJ, 2013, p.32)

A Superintendência de Administração de Pessoas tem como missão organizar e administrar o sistema de pessoal conduzindo a um trabalho planejado, organizado, coordenado e controlado, estando diretamente relacionado às funções da escola, bem como à integração do professor no contexto da organização (SEEDUC/RJ, 2013, p.32). Tem como importante função dar elementos à Assessoria de Saúde e Bem-Estar quanto às situações de licenciamentos médicos para que esta possa fazer o acompanhamento e monitoramento desses afastamentos junto a Perícia Médica. Qualificar esse tipo de afastamento é fundamental para que seja possível entender quais são as razões que levam ao afastamento do servidor por motivo de saúde.

Em entrevista com a Superintendente de Administração de Pessoas da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro (Apêndice 1), verificamos que um dos principais objetivos estratégicos desta Superintendência é, prioritariamente, cuidar e acompanhar a questão da carência de pessoal. Esta necessidade de pessoal pode ser uma necessidade real de vagas, as quais podem ser demandadas para concurso; como pode ser também necessidades temporárias que podem vir decorrente de afastamentos, como por exemplo, afastamentos para estudos, afastamentos sem vencimentos. Outra função é administrar toda a vida funcional, pois a partir do ingresso dos servidores, é preciso cuidar dos benefícios, direitos, deveres, vantagens, pagamento, vida funcional, licenciamentos, afastamentos, controle, cadastro, aposentadoria, entre outros. Enfim, todas as questões que vem do acompanhamento da vida funcional de todos.

A Rede Estadual organiza-se em três instâncias: SEEDUC, as Regionais Administrativas e as Unidades Escolares. A sede, SEEDUC, situada

no município do Rio de Janeiro é responsável pela instituição de políticas públicas, por regulamentar e aplicar as leis educacionais, pela administração de toda a rede de ensino estadual, “no que tange aos seus recursos humanos, rede física, recursos financeiros e orçamentários e pela fiscalização e monitoramento de todas as escolas” (SEEDUC, 2014, p. 15).

Subordinadas à sede, temos 14 (catorze) Regionais Administrativas, somadas a Diretoria Especial de Unidades Escolares Prisionais e Socioeducativas (DIESP), que são responsáveis pelas áreas Administrativa, Pedagógica e de Gestão de Pessoas das escolas.

O quantitativo de unidades escolares, ao final de 2013, totalizavam 1.354. Através de todo o trabalho da equipe que a compõe, elas são responsáveis por colocar em prática o processo ensino-aprendizagem.

A função das regionais é coordenar a implantação das políticas públicas vindas da sede, além de resolver as questões e problemas, tornando mais rápida a assistência e controle das unidades escolares de sua abrangência. Cada regional administrativa tem em seu quadro um diretor administrativo, um diretor pedagógico e um coordenador de gestão de pessoas.

A partir do resultado do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB)³ do ano de 2009, onde o Estado do Rio de Janeiro ocupava a 26ª entre todas as unidades da federação, a Secretaria passou a se mobilizar e este fato foi o ponto de partida para que o poder público entendesse que era fundamental interceder nessa problemática.

Nesse contexto, foi necessário detectar a real situação da educação no Estado, para tanto foi realizada uma longa e exaustiva avaliação diagnóstica que apontou o principal problema: a baixa qualidade do ensino oferecido, o qual se desdobrava em tantos outros. A avaliação diagnóstica foi realizada em todo o estado através de estudos do modelo de gestão da escola praticado à época, o comportamento da SEEDUC frente a este modelo de gestão e pesquisas com membros de equipe da sede da SEEDUC e nas escolas da rede.

³ IDEB é o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica, criado em 2007 e formulado para medir a qualidade do aprendizado nacional e estabelecer metas para a melhoria do ensino.

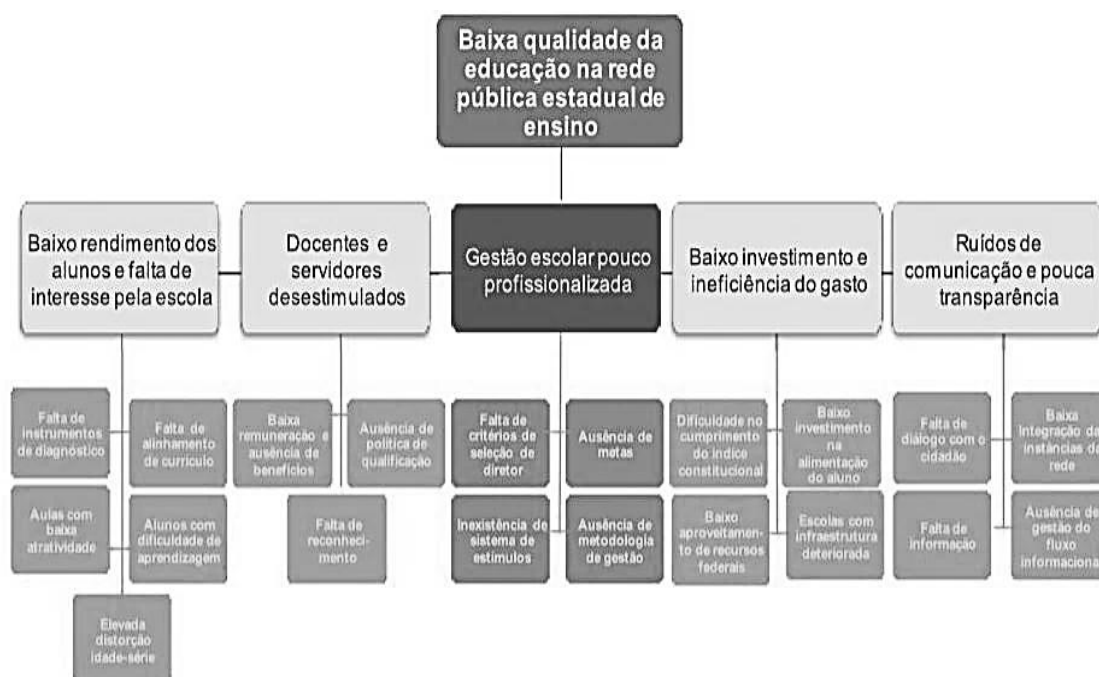
A baixa qualidade da educação oferecida na rede pública do Estado do Rio de Janeiro foi apontada como um grande problema que se desdobra então, em outros entraves ao desenvolvimento da educação no Estado.

A árvore de problemas⁴, assim, envolve o baixo rendimento dos alunos, professores desvalorizados e insatisfeitos, gestão escolar despreparada, ineficiência nos investimentos destinados às escolas e um distanciamento da sede da SEEDUC com as unidades escolares.

Apesar de o Estado ter vivenciado, no período de janeiro de 2000 a 2007, o programa de avaliação Nova Escola⁵, que visava monitorar e avaliar as escolas, os problemas continuaram até culminar com o baixo desempenho dos estudantes fluminenses no IDEB.

Na figura 2, vemos o que a administração pública denominou uma árvore de problemas:

Figura 2 - Árvore de Problemas



Fonte: RIO DE JANEIRO, 2014.

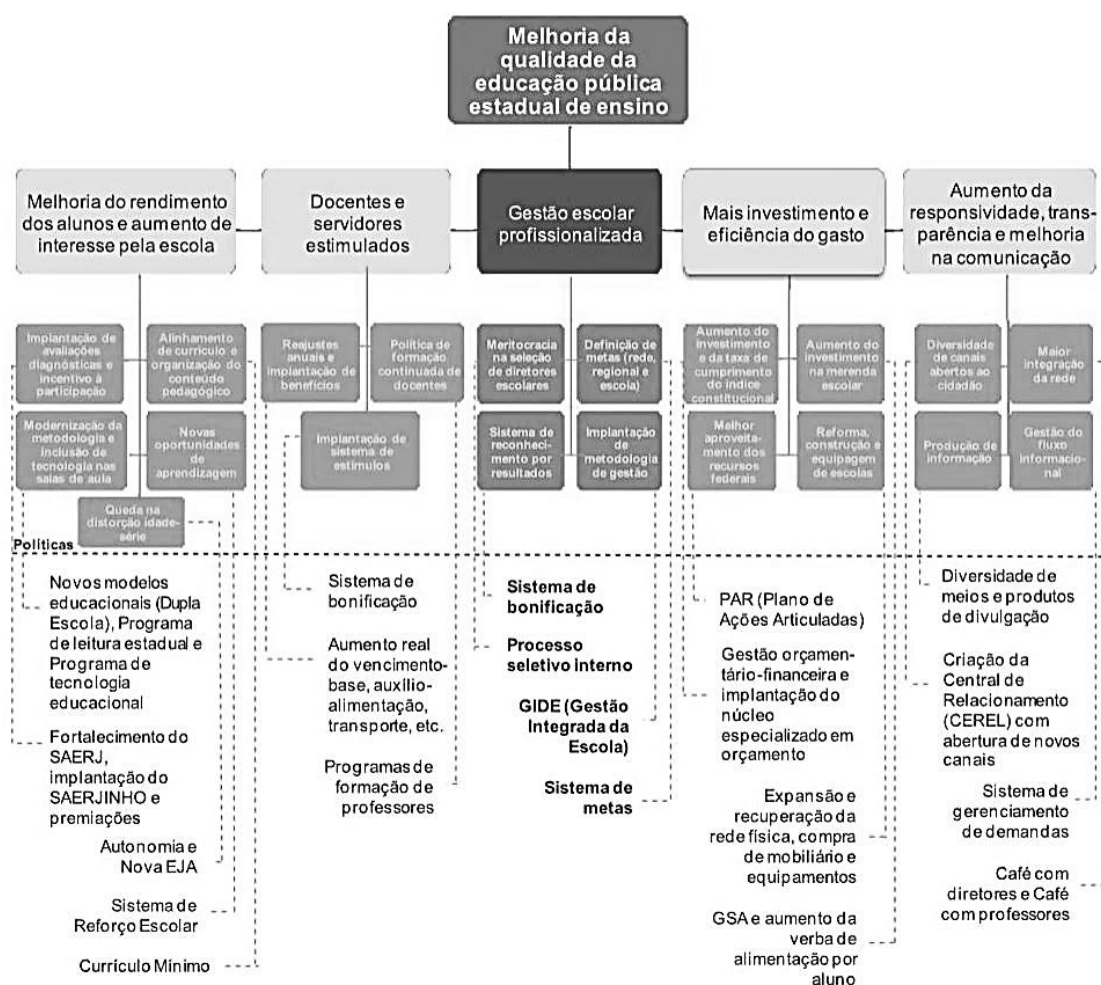
⁴ Árvore de Problemas foi a nomenclatura criada pela equipe de Gestores da SEEDUC/RJ para o organograma dos problemas enfrentados pela educação do Estado.

⁵ O Programa Nova Escola foi uma avaliação de larga escala concebido e implantado pelo Governo do Estado do Rio de Janeiro em 2000. O Programa priorizava a avaliação a educação da escola pública através de três fatores: gestão, desempenho e eficiência escolar.

A Secretaria de Estado de Educação passou por muitas mudanças nos últimos anos em virtude dos insatisfatórios resultados dos estudantes no IDEB. E as mudanças começaram por uma complexa reestruturação administrativa.

Depois de detectados os problemas, seria importante buscar suas soluções, que são mostradas na figura 3, com a árvore de soluções propostas:

Figura 3 - Árvore de Soluções



Fonte: RIO DE JANEIRO, 2014.

Conhecendo a origem e o desencadeamento dos problemas, anotadas suas soluções, através de um quadro tão adverso, a mudança na política resultou na melhoria da qualidade da educação do estado e alavancou os resultados do desempenho escolar. A partir do diagnóstico dos principais problemas da rede e da identificação dos eixos de atuação, delimitados a partir

das necessidades centrais, o passo seguinte foi intensificar o processo de aprendizagem.

Quadro 1 - Regionais Administrativas SEEDUC/RIO DE JANEIRO

Regionais Administrativas	Cidades Abrangidas
Baixadas Litorâneas	Araruama, Armação dos Búzios, Arraial do Cabo, Cabo Frio, Iguaba Grande, Maricá, Niterói, Rio Bonito, São Pedro da Aldeia, Saquarema.
Centro Sul	Areal, Barra do Piraí, Comendador Levy Gasparian, Engenheiro Paulo de Frontin, Itaguaí, Mendes, Miguel Pereira, Paracambi, Paraíba do Sul, Paty do Alferes, Rio das Flores, Sapucaia, Seropédica, Três Rios, Valença e Vassouras.
Médio Paraíba	Angra dos Reis, Barra Mansa, Itatiaia, Mangaratiba, Paraty, Pinheiral, Piraí, Porto Real, Quatis, Resende, Rio Claro e Volta Redonda.
Metropolitana I	Nova Iguaçu, Japeri e Queimados.
Metropolitana II	São Gonçalo.
Metropolitana III	Rio de Janeiro (zona norte) Bairros: Abolição, Acari, Água Santa, Bento Ribeiro, Bonsucesso, Brás de Pina, Cachambi, Cascadura, Cavalcante, Coelho Neto, Colégio, Cordovil, Engenho de Dentro, Higienópolis, IAP da Penha, Ilha do Governador, Inhaúma, Irajá, Jardim América, Lins de Vasconcelos, Madureira, Marechal Hermes, Maria da Graça, Méier, Olaria, Osvaldo Cruz, Penha, Penha Circular, Piedade, Pilares, Quintino Bocaiúva, Ramos, Rocha Miranda, Tomás Coelho, Turiaçu, Vaz Lobo, Vigário Geral, Vila Kosmos, Vila da Penha, Vila Valqueire, Vista Alegre e Engenho da Rainha.
Metropolitana IV	Rio de Janeiro (zona Oeste) Bairros: Anchieta, Bangu, Barra de Guaratiba, Campo Grande, Cosmos, Costa Barros, Deodoro, Guadalupe, Guaratiba, Honório Gurgel, Inhoaíba, Jabour, Jardim Bangu, Jardim Palmares, Magalhães Bastos, Nova Sepetiba, Paciência, Padre Miguel, Parque Anchieta, Pavuna, Realengo, Ricardo de Albuquerque, Santa Cruz, Santíssimo, Senador Camará, Sepetiba, Vila Aliança, Vila Kennedy e Pedra de Guaratiba.
Metropolitana V	Duque de Caxias.
Metropolitana VI	Rio de Janeiro Bairros: Anil, Barra da Tijuca, Benfica, Botafogo, Caju, Camorim, Catete, Catumbi, Centro, Cidade de Deus,

	Copacabana, Curicica, Engenho Novo, Estácio, Freguesia, Gardênia Azul, Gávea, Glória, Grajaú, Humaitá, Ilha de Paquetá, Ipanema, Itanhangá, Jacaré, Jacarepaguá, Taquara, Tanque, Jardim Botânico, Lagoa, Laranjeiras, Leblon, Manguinhos, Maracanã, Pechincha, Praça da Bandeira, Praça Mauá, Praça Seca, Rio Comprido, Rocha, Santa Teresa, Santo Cristo, São Conrado, São Cristóvão, São Francisco Xavier, Taquara, Tijuca, Urca, Usina, Vargem Grande, Vargem Pequena, Vidigal e Vila Isabel.
Metropolitana VII	Belford Roxo, Mesquita, Nilópolis e São João de Meriti.
Noroeste Fluminense	Miracema, Aperibé, Itaocara, Santo Antônio de Pádua, Bom Jesus do Itabapoana, Italva, Itaperuna, Laje do Muriaé, Natividade, Porciúncula, São José de Ubá e Varre Sai.
Norte Fluminense	Cambuci, Campos dos Goytacazes, Carapebus, Cardoso Moreira, Conceição de Macabu, Macaé, Quissamã, Rio das Ostras, São Fidélis, São Francisco do Itabapoana, São João da Barra.
Serrana I	Guapimirim, Itaboraí, Magé, Petrópolis, São José do Vale do Rio Preto, Tanguá e Teresópolis.
Serrana II	Bom Jardim, Cachoeira de Macacu, Cantagalo, Carmo, Casimiro de Abreu, Cordeiro, Duas Barras, Macuco, Nova Friburgo, Santa Maria Madalena, São Sebastião do Alto, Silva jardim, Sumidouro e Trajano de Moraes.
DIESP	Unidades Escolares Prisionais e Socioeducativas.

Fonte: Elaborado pela autora.

O sucesso de um programa depende de organização e planejamento da rede. A reorganização da rede contou com ações baseadas na melhoria da gestão. Assim, em fevereiro de 2011, foram redefinidas as unidades administrativas da rede subordinadas à SEEDUC, para atender às necessidades pedagógicas e administrativas da educação em áreas geográficas específicas do estado. Para agilizar a gestão e garantir a melhoria do ensino, as trinta coordenadorias regionais foram transformadas em quinze regionais administrativas e pedagógicas, o que pode ser observado no quadro 1 e na figura 4.

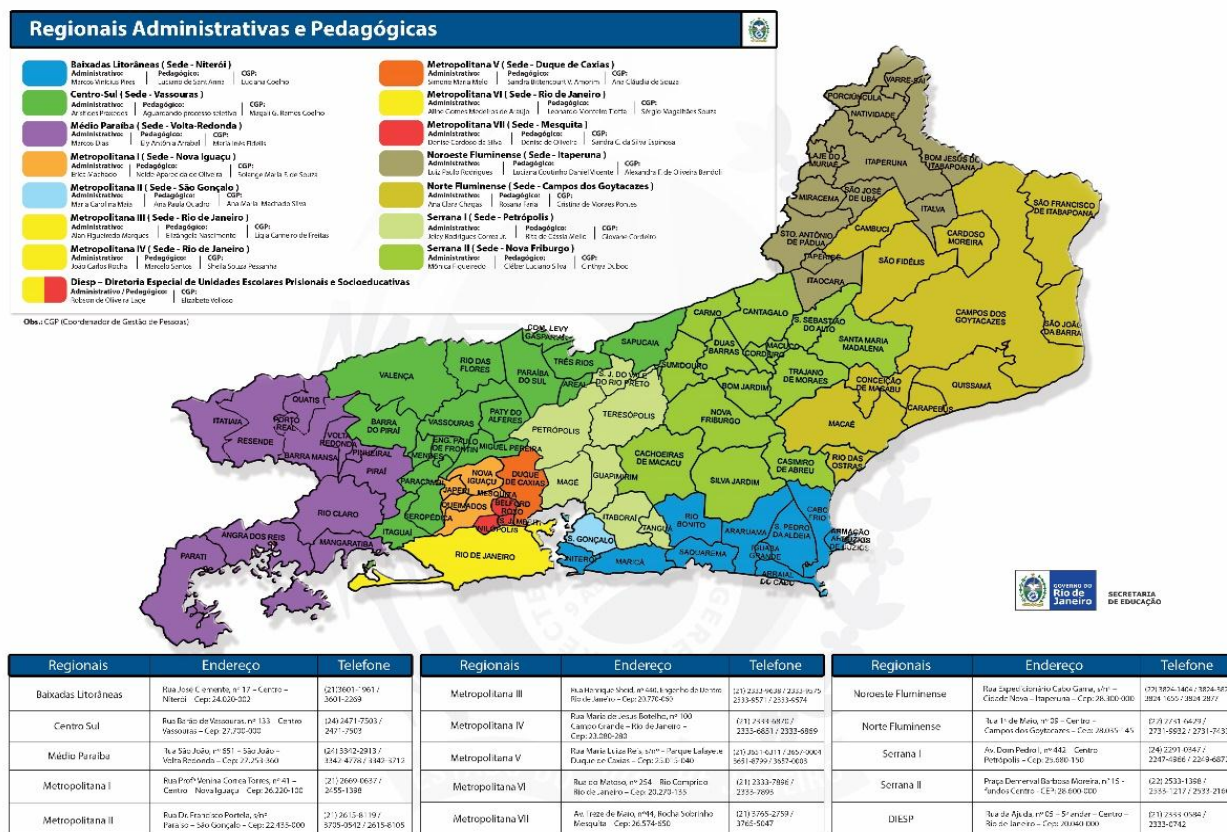


Figura 4 - Mapa do Estado Dividido em Regionais

Fonte: RIO DE JANEIRO, 2014.

A gestão das escolas, a partir de 2011, passou a contar com um programa denominado Gestão Integrada da Escola (GIDE), que tem como foco, a transmissão às unidades escolares de uma metodologia que vincula o planejamento de cada escola à melhoria contínua do processo de ensino-aprendizagem. Através dessa metodologia, as unidades escolares aprendem a estabelecer metas e a elaborar um plano de ação para alcançá-las. O plano de ação é organizado a partir da avaliação diagnóstica dos problemas que afligem a escola. Após a identificação das causas dos problemas e, principalmente, da visão das medidas necessárias para sua solução, o gestor escolar, utiliza-se do plano de ação para executar o que foi planejado de forma sistemática, registrando as práticas exitosas e propondo ações corretivas quando os resultados não forem alcançados.

A implementação da metodologia na escola foi possível com o advento dos gestores de campo, os AAGEs (Agentes de Acompanhamento da Gestão Escolar), que foram selecionados para orientar o cumprimento da

GIDE na rede e garantir a padronização em todas as regionais e escolas. A rede conta, atualmente, com 220 colaboradores, que foram selecionados através de processo seletivo interno e aberto a todos os servidores da educação. Cada AAGE acompanha de 5 a 8 escolas, com o objetivo de desenvolver o processo de gestão nas unidades escolares, além de envolver a comunidade escolar na melhoria dos resultados educacionais e alinhar as ações entre escola, regional e sede.

Temos, assim, um dos elementos importantes na reestruturação da rede que conta com o apoio dos atores da escola:

Entre os professores, 77% afirmaram que já percebem melhorias nos resultados após a implantação da GIDE. Entre os diretores, esse percentual foi significativamente maior: 96%. De 2011 para 2012, professores e diretores apresentam um aumento na percepção da melhoria (Rio de Janeiro, 2014, p. 26).

Como a meta principal, desenhada no planejamento estratégico em 2010, era tornar a rede estadual do Rio de Janeiro uma referência nacional, elegeu-se o IDEB como o principal indicador de qualidade da educação desse Estado.

O IDEB é um indicador nacional que avalia a educação básica em todo o Brasil desde 2005. A Prova Brasil e a Avaliação Nacional de Educação Básica (ANEB) compõem o Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB) e são realizadas no final do ano pelos alunos concluintes da etapa de ensino (5º ano, 9º e 3ª ou 4ª série). Com isso tem-se um retrato do nível de aprendizado na saída das etapas. O segundo componente que forma o IDEB é a média das taxas de aprovação em cada série/ano que compõe a etapa de ensino. Esse componente nos oferece uma ideia sobre o tempo médio para completar uma etapa (RIO DE JANEIRO, 2014, p.27).

Nesse ínterim, podemos perceber que o IDEB permite uma visão do Brasil, dos estados e dos municípios, o que possibilita e orienta o curso das ações.

Como o IDEB ocorre a cada dois anos, a SEEDUC/RJ criou, em 2011, o Índice de Desenvolvimento da Educação do Rio de Janeiro (IDERJ), com o intuito de acompanhar anualmente e avaliar o ensino regular de sua rede. Outra novidade foi fazer o acompanhamento bimestralmente, para agilizar a tomada de decisões e corrigir possíveis desvios de trajetórias. Tal

acompanhamento recebeu o nome de IDERJINHO, que permite interagir e monitorar o desempenho dos alunos, permitindo ajustes emergenciais, através de atividades de reforço e capacitação de docentes. Para ambos os índices foram estabelecidas metas por modalidade (regular e Educação de Jovens e Adultos – EJA) e por etapa de ensino (Ensino Fundamental e Médio) a todas as escolas e Regionais Administrativas, além da sede. O acompanhamento é realizado por ciclos de reuniões, bimestrais, as quais são demonstradas no quadro 2:

Quadro 2 – Ciclo de Reuniões

Tipo	Participantes
3º NÍVEL	AAGEs e gestores das escolas.
2º NÍVEL	AAGEs, Diretor Administrativo, Pedagógico, Coordenadores de Gestão de Pessoas das Regionais e gestores das escolas.
1º NÍVEL	Representantes da Sede, AAGEs, Diretor Administrativo, Pedagógico, Coordenadores de Gestão de Pessoas das Regionais e gestores das escolas.

Fonte: Elaborado pela autora.

Tendo em vista todo o processo de mudança que a SEEDUC/RJ se propôs a realizar, o estabelecimento de um sistema de metas possibilitou reconhecer o desempenho dos servidores e viabilizar um programa de premiação. Dessa forma, foi criado o Programa de Bonificação por Resultados, que permite beneficiar anualmente com até três vencimentos base os servidores das escolas que alcançarem ou superarem as metas do IDERJ. Para ser contemplada, a escola deverá atingir percentual da meta de todas as modalidades e etapas de ensino que ofertar. Como sugere o Art. 6º da Resolução SEEDUC nº 4880, de 19 de março de 2013:

Farão jus a Bonificação por Resultados o Diretor Geral, o Diretor Adjunto, o Coordenador Pedagógico, o Orientador Educacional, o Professor Regente e demais servidores efetivos do quadro da Secretaria de Estado de Educação/SEEDUC e lotados em unidade escolar a qual:

- I. cumprir o currículo mínimo;
- II. participar de todas as avaliações internas e externas;
- III. efetuar o lançamento de notas do alunado no Sistema Conexão Educação, de acordo com o calendário estipulado pela SEEDUC

- IV. alcançar, no mínimo, 85% (oitenta e cinco por cento) de resultado de cada meta de IDERJ no ensino regular da unidade escolar;
- V. alcançar, no mínimo 70% (setenta por cento) de resultado de cada meta de ID da Educação de Jovens e Adultos presencial da Unidade Escolar.

Finalmente, com as regionais administrativas e as unidades escolares alinhadas com o planejamento estratégico via GIDE, era necessário que a gestão da sede estivesse bem articulada e atenta às demandas da rede, com capacidade para oferecer as respostas necessárias à execução daquilo que foi planejado. Assim, foi criada a Assessoria de Planejamento e Gestão, composta por pessoas especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. “Sua função é acompanhar os processos-chave da secretaria, dinamizando a comunicação entre as áreas e gerando integração inter setorial” (RIO DE JANEIRO, 2014, p. 30).

Para complementar toda a Rede que envolve o gestor escolar, o professor, as regionais e a sede, foi implantada a gestão por sistema de informação, denominado Conexão Educação.

O Sistema Conexão Educação começou a operar a partir de 2010 e é uma ferramenta importantíssima na gestão da rede estadual. Este sistema permite que sejam reunidas informações relativas à quantidade de salas, alunos, professores, quadro de horário de aulas; bem como do desempenho educacional. O sistema é alimentado pelos professores que lançam bimestralmente notas e frequência dos alunos no “Docente Online”. Esse sistema viabiliza relatórios, por exemplo, de mapeamento de alunos infrequentes e otimização de turmas.

1.2 A legislação sobre o afastamento docente em vigor no estado do rio de janeiro

O panorama da rede no que concerne aos afastamentos, que veremos a seguir, é regido pelo Decreto nº 2479/79 de 08 de março de 1979, que aprova o Regulamento do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro regulamentando os direitos e

deveres dos servidores. Dentre os direitos, podemos citar, como exemplo, o afastamento para estudos, as licenças para tratamento da saúde, por motivo de doença de pessoa da família, de repouso à gestante, para aleitamento, para serviço militar, para acompanhar o cônjuge, para trato de interesse particular, a título de prêmio (especial) e para desempenho de mandato eletivo ou executivo.

O artigo 79 que trata diretamente do direito aos afastamentos, conforme vemos:

Art. 79 – Será considerado como de efetivo exercício o afastamento por motivo de:

- I - férias;
- II – casamento e luto, até 8 (oito) dias;
- III – exercício de outro cargo ou função de governo ou de direção, de provimento em comissão ou em substituição, no serviço público do Estado do Rio de Janeiro, inclusive respectivas autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista, ou serviço prestado à Presidência da República em virtude de requisição oficial;
- IV – exercício de outro cargo ou função de governo ou de direção, de provimento em comissão ou em substituição, no serviço público da União, de outros Estados e dos Municípios, inclusive respectivas autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista, quando o afastamento houver sido autorizado pelo Governador, sem prejuízo do vencimento do funcionário;
- V – estágio experimental;
- VI – licença-prêmio;
- VII – licença para repouso à gestante;
- VIII – licença para tratamento de saúde;
- IX – licença por motivo de doença em pessoa da família, desde que não exceda o prazo de 12 (doze) meses;
- X – acidente em serviço ou doença profissional;
- XI – doença de notificação compulsória;
- XII – missão oficial;
- XIII – estudo no exterior ou em qualquer parte do território nacional, desde que de interesse para a Administração e não ultrapasse o prazo de 12 (doze) meses;
- XIV – prestação de prova ou de exame em curso regular ou em concurso público;
- XV – recolhimento à prisão, se absolvido afinal;
- XVI – suspensão preventiva, se inocentado afinal;
- XVII – convocação para serviço militar ou encargo da segurança nacional, júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- XVIII – trânsito para ter exercício em nova sede;
- XIX – faltas por motivo de doença comprovada, inclusive em pessoas da família, até o máximo de 3 (três) durante o mês, e outros casos de força maior;
- XX – candidatura a cargo eletivo, conforme o disposto nos incisos IV e V, do artigo 74;
- XXI – mandato legislativo ou executivo, federal ou estadual;
- XXII – mandato de Prefeito ou Vice-Prefeito;
- XXIII – mandato de Vereador, nos termos do disposto no inciso III, do artigo 74;

Além do Decreto nº 2479/79, ainda existe legislação específica para cada caso, pois, por vezes, o exercício do direito interfere no cotidiano escolar e no equilíbrio do sistema pedagógico.

O afastamento para estudos, concedido com remuneração, está amparado pelo Art. 79, Inciso XIII do Decreto nº 2479/79 e pelo Inciso I do Artigo 1º do Decreto nº 44.538 de 26 de dezembro de 2013, que concede competência ao Secretário de Estado de Educação para sua autorização por um período de, no máximo 12 meses e, desde que seja de interesse da administração:

Art. 1º – Ficam delegadas à Secretaria de Estado de Educação as seguintes competências:

I - Autorizar afastamento de servidores da Secretaria de Estado de Educação para o exterior ou qualquer parte do território nacional, nos casos legalmente previstos, para a realização de cursos ou participação em eventos, desde que no interesse da administração e não ultrapasse 12 (doze) meses.

II – decidir, em procedimento administrativo próprio:

- a) Transformação de unidades escolares;
- b) Extinção de unidades escolares, quando comprovada a falta de demanda;
- c) Implantação de cursos novos em estabelecimentos da rede pública estadual;
- d) Remanejamento da abrangência de unidades escolares; e
- e) Alteração de endereço e de denominação de unidades escolares.

Atualmente, o afastamento para estudos é um mecanismo amplamente utilizado pelos professores e que tem se mostrado importante aliado para a dedicação exclusiva aos estudos. Este fato pode ser relacionado à grande quantidade de professores que tem procurado se especializar por meio de cursos de Mestrado e Doutorado no Brasil e no exterior.

Apesar de ter característica pouco comum, a Licença Para Serviço Militar será concedida pelo prazo que durar sua incorporação ou convocação, devendo o servidor aguardar publicação, em efetivo exercício:

Art. 123 – Ao funcionário que for convocado para serviço militar ou outro encargo da segurança nacional, será concedida licença pelo prazo que durar a sua incorporação ou convocação.

§ 1º - A licença será concedida à vista do documento oficial que prove a incorporação ou convocação.

§ 2º - Do vencimento descontar-se-á a importância que o funcionário percebe na qualidade de incorporado, salvo se optar pelas vantagens do serviço militar.

§ 3º - Ao funcionário desincorporado ou desconvocado conceder-se-á prazo não excedente de 30 (trinta) dias para que reassuma o exercício, sem perda do vencimento.

Art. 124 – Ao funcionário oficial da reserva das Forças Armadas será também concedida a licença referida no artigo anterior durante os estágios previstos pelos regulamentos militares.

Parágrafo único – Quando o estágio for remunerado, assegurar-se-lhe-á o direito de opção.

O afastamento para serviço militar normalmente ocorre quando o homem passa num concurso público no momento concomitante à época de prestar o serviço militar obrigatório. Assim, o servidor é afastado, cumpre sua obrigação militar, para, posteriormente, retornar às suas atividades laborais no serviço público.

Também pouco usual, na Licença para desempenho de mandato eletivo, o servidor poderá ser licenciado sem vencimentos ou vantagens de seu cargo efetivo para desempenho de mandato eletivo federal ou estadual, a partir da diplomação do eleito pela justiça eleitoral e perdurará no prazo do mandato:

Art. 138 – O funcionário será licenciado sem vencimento ou vantagens de seu cargo efetivo, para desempenho de mandato eletivo, federal ou estadual.

Parágrafo único – A licença a que se refere este artigo será concedida a partir da diplomação do eleito, pela Justiça Eleitoral, e perdurará pelo prazo do mandato.

Art. 139 – O funcionário investido no mandato eletivo de Prefeito ou Vice-Prefeito ficará licenciado desde a diplomação pela Justiça Eleitoral, até o término do mandato, sendo-lhe facultado optar pela percepção do vencimento e vantagens do seu cargo efetivo.

Art. 140 – Quando o funcionário exercer, por nomeação, mandato executivo federal ou municipal, ficará, desde a posse, licenciado sem vencimento e vantagens do seu cargo efetivo, ressalvado, para o âmbito municipal, o direito de opção pela remuneração do cargo efetivo.

Art. 141 – Investido o funcionário no mandato de Vereador e havendo compatibilidade de horários, perceberá o vencimento e as vantagens do seu cargo sem prejuízo dos subsídios a que faz jus; inexistindo compatibilidade, ficará afastado do exercício do seu cargo sem percepção do vencimento e vantagens.

Neste caso, afastamento para desempenho de mandato eletivo, pode acontecer de não haver compatibilidade de horário para o servidor cumprir com ambas as obrigações. Assim, ele poderá se afastar, e optar por um dos vencimentos a que tem direito.

A Licença para Trato de Interesse Particular, que é sem remuneração, é regulamentada pela Lei nº 490/81 e pelo Decreto nº 5146/81, e será concedida por um período de dois anos podendo ser prorrogada por mais dois anos, ou seja, tem como prazo limite de 4 (quatro) anos.

Art. 1º – Depois de estável, o funcionário obter licença, sem vencimento ou remuneração, para tratar de interesses particulares (Lei nº 490, de 19/11/81).

Parágrafo 1º - O funcionário aguardará em exercício a concessão da licença.

Parágrafo 2º - A licença não perdurará por tempo superior a 4 (quatro) anos contínuos e só poderá ser concedida nova depois de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior.

Art. 2º – Não será concedida licença para o trato de interesses particulares quando inconveniente para o serviço nem a funcionário nomeado, removido ou transferido, antes de assumir o exercício.

Art. 3º – O funcionário poderá, a qualquer tempo, desistir da licença para o trato de interesses particulares.

Art. 4º – Em caso de comprovado interesse público, a licença de que trata esse regulamento poderá ser cassada pela autoridade competente, devendo o funcionário ser expressamente notificado do fato.

Parágrafo único – Na hipótese de que trata esse artigo o funcionário deverá apresentar-se ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias, a partir da notificação, findos os quais a sua ausência será computada com falta ao trabalho.

Art. 5º – Ao funcionário ocupante de cargo em comissão não se concederá, nessa qualidade, licença para trato de interesses particulares.

Importante notar que, este tempo em que o servidor estiver afastado, através da licença para trato de interesse particular, somente será computado para aposentadoria se houver contribuição previdenciária. A concessão desta licença está inteiramente a critério da administração e poderá ser interrompida a qualquer momento, por interesse do servidor ou mesmo da administração.

A licença para acompanhar cônjuge, tem característica diferente, pois não tem período de tempo limite previsto para usufruir. O Inciso V, da Lei nº 800, de 20 de novembro de 1984 ampara com a seguinte redação:

Art. 1º – Os incisos III e V art. 19 do Decreto-Lei nº 220, de 18/07/1975, passam a ter a seguinte redação:

Art. 19 – conceder-se-á licença:

V – sem vencimento, para acompanhar o cônjuge eleito para o Congresso Nacional ou mandado servir em outras localidades se militar, servidor público ou com vínculo empregatício em empresa estadual ou particular.

A Licença para Acompanhar o cônjuge precisa ser renovada a cada dois anos e contempla além de servidores de empresas públicas, colaboradores ou proprietários de empresas particulares; porém, é necessário que a família estabeleça residência em outro Estado da Federação, como é citado no Decreto nº 2479/79:

Art. 125 – O funcionário casado terá direito à licença sem vencimento quando seu cônjuge for exercer mandato eletivo ou, sendo militar ou servidor da Administração Direta, de autarquia, de empresa pública, de sociedade de economia mista ou de fundação instituída pelo Poder Público, for mandado servir, ex officio, em outro ponto do território estadual, nacional ou no exterior.

Parágrafo único – Existindo no novo local de residência órgão estadual, o funcionário nele será lotado, havendo claro, ou não havendo, poderá ser-lhe concedida, em caso de interesse da Administração, permissão de exercício, enquanto ali durar sua permanência.

Art. 126 – A licença dependerá de pedido devidamente instruído, que deverá ser renovado de 2 (dois) em 2 (dois) anos; finda a sua causa, o funcionário deverá reassumir o exercício dentro de 30 (trinta) dias, a partir dos quais a sua ausência será computada como falta ao trabalho.

Art. 127 – Independentemente do regresso do cônjuge, o funcionário poderá reassumir o exercício a qualquer tempo, não podendo, neste caso, renovar o pedido de licença senão depois de 2 (dois) anos da data da reassunção, salvo se o cônjuge for transferido novamente.

Art. 128 – As normas desta Seção aplicam-se aos funcionários que vivem maritalmente, desde que haja impedimento legal ao casamento e convivência por mais de 5 (cinco) anos.

A licença para acompanhar o cônjuge é sem percepção dos vencimentos e vantagens, e tão logo o servidor autue o processo, poderá se afastar sem a autorização da Secretaria de Estado de Educação.

A licença Especial ou Licença Prêmio é regulamentada pela Resolução SEEDUC nº 3009, de 24 de março de 2006 e confere ao servidor, a cada cinco anos o direito a gozar um período de três meses de afastamento. No entanto, é necessário que o servidor inicialmente autue um processo administrativo com a documentação pertinente, a fim de que o direito à licença seja publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro especificando o período exato de gozo com a referência do período. Após confirmado o direito, a autorização para o gozo estará subordinada ao cumprimento da legislação em vigor.

Art. 1º – Ficam delegadas à Secretaria de Estado de Educação as seguintes competências:

I - Autorizar afastamento de servidores da Secretaria de Estado de Educação para o exterior ou qualquer parte do território nacional, nos casos legalmente previstos, para a realização de cursos ou participação em eventos, desde que no interesse da administração e não ultrapasse 12 (doze) meses.

II – decidir, em procedimento administrativo próprio:

- f) Transformação de unidades escolares;
- g) Extinção de unidades escolares, quando comprovada a falta de demanda;
- h) Implantação de cursos novos em estabelecimentos da rede pública estadual;
- i) Remanejamento da abrangência de unidades escolares; e
- j) Alteração de endereço e de denominação de unidades escolares.

A movimentação ou remoção de servidores de uma unidade escolar ou Regional Administrativa para outra é autorizada por amparo especial ou por mudança de endereço e será realizada, preferencialmente, nos meses de julho e dezembro, nos termos da Resolução nº 4.474 de 26 de maio de 2010. No entanto, a lei prevê a autorização para aqueles casos denominados omissos durante os outros meses do ano.

O principal fator limitante para que o servidor deixe de usufruir o direito aos afastamentos é previsto pelo art. nº 41 da Constituição Federal: “São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

Assim, somente após cumprir o período probatório é que o servidor estará apto a usufruir as licenças e afastamentos, à exceção das licenças médicas e para acompanhar cônjuge. A título de ilustração, no quadro 3, podemos verificar e estabelecer um comparativo com os tipos de licença, o tempo o qual o servidor poderá se ausentar e a legislação que ampara as licenças.

Quadro 3 - Tipos de Licenças

Tipos de Licenças	Tempo de afastamento	Legislação que ampara
Afastamento Para Estudos	Até 12 meses	Decreto nº 2479/79 e Decreto nº 44.538/2013
Licença Para Trato de Interesse Particular	02 (dois) anos prorrogáveis por mais 02 (dois) anos	Lei nº 490/81, Decreto nº 5146/81 e Decreto nº 2479/79
Licença Para Acompanhar Cônjuge	Não há tempo limite	Constituição Federal 1988 e Decreto nº 2479/79
Licença Especial ou Licença Prêmio	03 (três) meses adquiridos após 05 (cinco) anos de efetivo exercício	Decreto nº 2479/79 e Resolução SEEDUC nº 3009/2010
Licença Para Tratamento da	Até 02 (dois) anos.	Decreto nº 2479/79

Própria Saúde		
Licença Para Acompanhar o Tratamento da Saúde de Pessoa da Família	Até 12 (doze) meses	Decreto nº 2479/79
Licença De Repouso à Gestante	06 (seis) meses	Decreto nº 2479/79 e
Licença Aleitamento	Até 03 (três) meses	Decreto nº 2479/79
Licença Para Serviço Militar	Tempo que durar sua incorporação ou convocação	Decreto nº 2479/79
Licença Para Mandato Eletivo ou Executivo	Perdurará durante o prazo do mandato.	Decreto nº 2479/79

Fonte: Elaborado pela autora.

O servidor poderá se afastar para tratamento da própria saúde por um período de até dois anos, em que será submetido a uma perícia médica que decidirá ou não por sua aposentadoria por invalidez, cujo Decreto nº 2479/79 tem a seguinte redação:

Art. 110 – A licença para tratamento de saúde será concedida, ou prorrogada, ex officio ou a pedido do funcionário ou de seu representante, quando não possa ele fazê-lo.

§ 1º - Em qualquer dos casos é indispensável a inspeção médica, que será realizada, sempre que necessário, no local onde se encontrar o funcionário.

§ 2º - Incumbe à chefia imediata promover a apresentação do funcionário à inspeção médica, sempre que este a solicitar.

Art. 111 – O funcionário não reassumirá o exercício do cargo sem nova inspeção médica, quando a licença concedida assim o tiver exigido; realizada essa nova inspeção, o respectivo atestado ou laudo médico concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença, pela readaptação do funcionário ou pela sua aposentadoria.

Art. 112 – Em caso de doença grave, contagiosa ou não, que imponha cuidados permanentes, poderá a junta médica, se considerar o doente irrecuperável, determinar, como resultado da inspeção, sua imediata aposentadoria.

Parágrafo único – A inspeção, para os efeitos deste artigo, será realizada obrigatoriamente por uma junta composta de pelo menos 3 (três) médicos.

Art. 113 – O funcionário que se recusar à inspeção médica ficará impedido do exercício do seu cargo, até que se verifique a inspeção.

Parágrafo único – Os dias em que o funcionário, por força do disposto neste artigo, ficar impedido do exercício do cargo, serão tidos como faltas ao serviço.

Art. 114 – No curso da licença poderá o funcionário requerer inspeção médica, caso se julgue em condições de reassumir o exercício ou de ser aposentado.

Art. 115 – Quando a licença para tratamento de saúde for concedida em decorrência de acidente em serviço ou de doença profissional, esta circunstância se fará expressamente consignada.

§ 1º - Considera-se acidente em serviço todo aquele que se verifique pelo exercício das atribuições do cargo, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que

determine a morte; a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade física ou mental para o trabalho.

§ 2º - Equipara-se ao acidente em serviço o ocorrido no deslocamento entre a residência e o local do trabalho, bem como o dano resultante da agressão não provocada, sofrida pelo funcionário no desempenho do cargo ou em razão dele.

§ 3º - A prova do acidente será feita em processo especial, no prazo de 8 (oito) dias, prorrogável por igual período, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 4º - Entende-se por doença profissional a que se deve atribuir, como relação de efeito e causa, às condições inerentes ao serviço ou fatos nele ocorridos.

§ 5º - A prova pericial da relação de causa e efeito a que se refere o parágrafo anterior será produzida por junta médica oficial.

Art. 116 – A licença para tratamento de saúde será concedida sempre com vencimento e vantagens integrais.

Já a licença para acompanhar o tratamento de pessoa da família se dá por um período máximo de 24 (vinte e quatro) meses. Lembramos ainda que, como pessoa da família entende-se pais, cônjuge e filhos:

Art. 117 – O funcionário poderá obter licença por motivo de doença na pessoa de ascendente, descendente, colateral consanguíneo ou afim, até o 2º grau civil, cônjuge do qual não esteja legalmente separado, ou pessoa que vive a suas expensas e conste do respectivo assentamento individual, desde que prove ser indispensável sua assistência pessoal e esta não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.

Art. 118 – A licença referida no artigo anterior será concedida, ou prorrogada, a pedido do funcionário.

Art. 119 – A licença de que trata esta Seção será concedida com vencimento e vantagens integrais nos primeiros 12 (doze) meses, e com 2/3 (dois terços) por outros 12 (doze) meses, no máximo.

O fato de o servidor ter seu vencimento e suas vantagens reduzidos quando se recorre à licença para acompanhar pessoa da família é um dos fatores que tornam esse tipo de licença pouco usada pelos professores. Outro fato é a limitação de sua abrangência no entendimento por parte da legislação daqueles que são considerados pessoas da família.

A Licença para repouso à gestante consta no estatuto dos servidores, ou seja, o Decreto nº 2479/79, acrescido pela Lei Complementar nº 128/2009, como poderá ser observado a seguir:

Art. 120 – À servidora pública gestante será concedida licença pelo prazo de seis meses, prorrogável, no caso de aleitamento materno, por no mínimo trinta e no máximo noventa dias, mediante a apresentação de laudo médico circunstanciado emitido pelo serviço de perícia médica oficial do Estado, podendo retroagir sua

prorrogação até 15 (quinze) dias, a partir da data do referido laudo.
*Redação dada pela LC 128/09*²⁷

§ 1º Salvo prescrição médica em contrário, a licença será concedida a partir do oitavo mês de gestação. *Incluído pela LC 128/09*

§ 2º Em caso de atraso injustificado na emissão do laudo mencionado pelo caput deste artigo, será permitido à servidora, provisoriamente, permanecer licenciada até o final deferimento da prorrogação solicitada, a qual deverá retroagir à data do término do período inicial de licença, aplicando-se o disposto pelo art. 102, §2º deste Decreto. *Incluído pela LC 128/09*

Art. 121 – À funcionária gestante, quando em serviço incompatível com seu estado, se aplicará, a partir do quinto mês da gestação e até o início da licença de que trata o artigo anterior, o disposto no inciso I, do artigo 50 (readaptação provisória).

Art. 122 – A licença de que trata esta Seção será concedida com vencimento e vantagens integrais.

A licença maternidade ou licença gestante compreende um período de seis meses que poderá ser prorrogado por até 90 dias, caso a servidora esteja amamentando. A legislação confere o direito da gestante se afastar de suas funções a partir do quinto mês de gravidez até o início da licença maternidade.

1.2.1 O regime de trabalho na SEEDUC/RJ

As condições efetivas de como ocorre o trabalho na escola, nos levam a refletir acerca das reformas educacionais que aconteceram na década de 1990, que culminaram na maior responsabilização do professor no que concerne ao desempenho dos alunos e da escola nas avaliações externas.

Antes de qualquer análise é importante descrever o contexto atual da Secretaria de estado de Educação, tendo em vista a inserção do trabalho e a questão do absenteísmo face à legislação vigente.

A organização de trabalho dos professores da rede pública do Estado do Rio de Janeiro, ilustrada na tabela 1, está classificada nos seguintes cargos: Professor Docente I 16 horas, o qual deverá cumprir 12 horas/aula especificamente em sala de aula e 04 horas/aula em planejamento; Professor Docente I 30 horas, o qual deverá cumprir 20 horas/aula especificamente em sala de aula e 10 horas/aula em planejamento; Professor Docente I 40 horas, o qual deverá cumprir 30 horas/aula especificamente em sala de aula e 10 horas/aula em planejamento e Professor Docente II, que deverá cumprir 22 horas/aula divididas em 16 horas/aula em sala de aula e 06 horas/aula em

planejamento. Assim, necessário se faz esclarecer que o horário destinado ao planejamento deverá ser cumprido na unidade escolar de lotação do servidor através de tarefas pedagógicas.

O regime de trabalho obedece ao Art. 1º do Decreto nº 9.454 de 09 de dezembro de 1986, que citamos a seguir:

Art. 1º – Os professores em atividade docente em escolas da rede oficial de ensino do Estado do Rio de Janeiro ficam sujeitos ao seguinte regime de trabalho:

I - Professor I – 16 (dezesseis) horas semanais, sendo 12 (doze) horas-aula e 4 (quatro) horas de atividades complementares;

II – Professor Docente II – 22 (vinte e duas) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas de efetiva regência de classe e 2 (duas) horas de atividades complementares.

Parágrafo único – O Professor II que exerça suas atividades docentes em turmas de 1ª a 4ª fase do ensino supletivo fica sujeito ao regime de trabalho de 15 (quinze) horas semanais.

O cargo de Professor Docente I – 30 horas é amparado pela Lei nº 6027, de 29 de agosto de 2011:

Art. 1º – A classe de Docente I a que se refere a Lei nº 1.614, de 24 de janeiro de 1990, passa a ser composta de cargos de Professor Docente I – 16 horas e Professor Docente I – 30 horas.

Parágrafo único. Os ocupantes dos cargos de Professor Docente I – 30 horas, quando lotados em efetiva regência de turma, ficam sujeitos ao regime de trabalho de 20 (vinte) horas de aula e 10 (dez) de atividades complementares.

Art. 2º – Ficam criados, no Quadro Permanente da Secretaria de Estado de Educação, 2000 (dois mil) cargos de Professor Docente I – 30 horas.

Parágrafo 1º. A implementação dos cargos de Professor Docente I – 30 horas será realizada em parcelas sucessivas, observada a seguinte ordem:

I – 1500 cargos no exercício de 2011;

II - 500 cargos, a partir de 1º de julho de 2012.

Tabela 1 - Organização do trabalho docente

Cargo	Tempo Total	Tempo em sala de aula	Tempo para Planejamento
Professor Docente II	22 horas	20 horas	2 horas
Professor Docente I 16 horas	16 horas	12 horas	4 horas
Professor Docente I 30 horas	30 horas	20 horas	10 horas
Professor Docente I 40 horas	40 horas	30 horas	10 horas

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o *site* da Secretaria de Estado de Educação, em dezembro de 2012, a rede contava 72.601 professores ativos, ou 85% do total de servidores. Como podemos observar na tabela 2, as matrículas de professores ativos, concentram-se no cargo de professor docente I, aqueles que prestaram concurso para lecionar no ensino médio. Estão incluídos, portanto o professor assistente de administração educacional I (16 horas), o professor docente I 16 horas, o professor docente I 30 horas e o professor docente I 40 horas.

Tabela 2 - Matrículas de professores ativos

Categorias	Matrículas	Participação no total de professores ativos
Professor Docente I	53.811	74,1%
Professor Docente II	18.087	24,9%
Professor Inspetor Escolar	637	0,9%
Carreiras em extinção ⁶	66	0,1%
Total de professores ativos	72.601	100%

FONTE: Elaborado pela autora.

Segundo a SEEDUC/RJ, o universo de 72.601 professores atende atualmente a 1.043.555 alunos, dispostos em 1354 escolas, as quais estão distribuídas em 15 (quinze) regionais administrativas.

Como a LDBEN estabelece a importante premissa de atender a educação divididas as competências entre os entes federativos, neste contexto, os Estados ficaram incumbidos de assegurar o ensino fundamental e oferecer, prioritariamente o ensino médio. Assim, temos a maior concentração do quantitativo de Professor Docente I (74,1%), como nos mostrou a tabela 2.

1.3 Trabalho e absenteísmo

Como em função do padrão de vida e o salário percebido, o professor, frequentemente, além de optar em assumir duas matrículas no

⁶ Essas carreiras em extinção são: Professor Orientador Educacional, Professor Supervisor Educacional e Pedagogo.

serviço público, assume outros compromissos em escolas particulares. Nesse ritmo, na maioria das vezes é possível aparecer doenças desencadeadas pelo estresse. Em relação a este fato, o comportamento pode variar entre as pessoas. Uma patologia de mesma intensidade pode gerar diferentes ações, pode motivar ou não a ausência ao trabalho, se compararmos diferentes sujeitos. Isto poderia justificar perfeitamente o fato de uns lançarem mão das licenças-saúde e outros não.

É preciso conhecer, analisar e estudar os direitos do servidor, de acordo com a Legislação em vigor. Dessa forma, a legislação pertinente ao absenteísmo está exposta nesta dissertação com o intuito de entender o absenteísmo ao trabalho, visualizar o panorama do problema, no âmbito geral, considerando, assim, os motivos que levam o servidor a se ausentar.

Dessa forma, o objetivo geral desse trabalho é analisar a questão do absenteísmo no trabalho relacionada a motivos de saúde entre os docentes da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro. O absenteísmo envolve a identificação das doenças mais recorrentes, o aumento da carência na unidade escolar e tem como consequência o prejuízo pedagógico aos alunos. A partir das conclusões que serão percebidas com esta pesquisa, nascem propostas, ações visando minimizar o absenteísmo dos professores e o prejuízo pedagógico aos alunos, priorizando o desenvolvimento profissional do docente.

Para realização do estudo, consideramos os dados compilados na Superintendência de Administração de Pessoas da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro. Com esse relatório em mãos realizou-se uma análise das licenças médicas durante o ano de 2013, a fim de levantar os meses com quantidades mais significativas. Na tabela 3, a seguir, teremos uma visão mais clara do quantitativo de licenças.

Tabela 3: Quantitativo de Afastamentos por Licença Médica

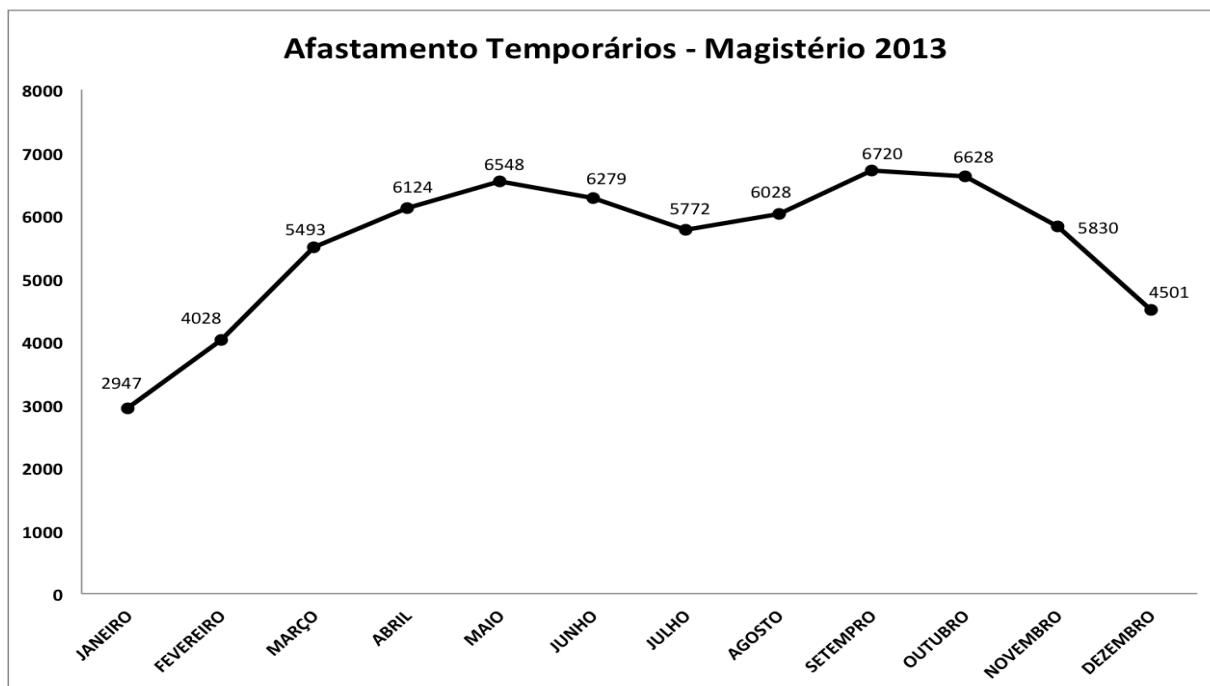
TIPO DE LICENÇA	2013											
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Tratamento de saúde – INSS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Tratamento de saúde -inicial sem alta	143	467	786	824	856	842	697	860	929	835	670	364
Tratamento de saúde -inicial com alta	150	703	1391	1406	1438	1201	770	929	1203	1216	1011	578
Tratamento de saúde - prorrogação sem alta	1407	1416	1585	1963	2188	2266	2361	2270	2387	2366	2148	1853
Tratamento de saúde - prorrogação com alta	155	131	224	350	464	453	475	401	452	489	489	506
Acidente em serviço	11	18	17	17	30	34	35	25	46	41	24	16
Doença pessoal em família	90	211	329	381	398	368	315	391	470	465	414	279
Gestante	558	625	641	645	666	667	691	674	651	613	544	485
Aleitamento	432	456	519	528	507	447	426	477	581	602	529	437
Total	2947	4028	5493	6124	6548	6279	5772	6028	6628	6628	5830	4501

Fonte: Elaborado pela autora.

Na interpretação da tabela 3, verificando cada mês, comparando os dois tipos de licenças, verifica-se que a quantidade total de licenças com alta é superior àquela sem alta e que os meses iniciais do ano (março a junho) apresentam quantidades maiores de afastamentos autorizados com alta. Normalmente a licença com alta contempla um prazo pequeno e não é necessário que o servidor retorne a consulta, pois o médico perito entende que aquele tempo é suficiente para a recuperação. Assim, ao final da licença o professor deve voltar ao trabalho.

Em contrapartida, preocupantes são os números da licença que foi prorrogada sem alta, pois nos mostra que o docente permaneceu doente e que não há previsão de retorno. Nesse caso, o docente está enfrentando um problema grave de saúde, e que o ambiente de trabalho não ajuda na sua recuperação.

O gráfico 1 nos permite visualizar o total geral em cada mês do ano:

Gráfico 1 - Afastamentos Temporários

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim, verificamos que o menor índice é o mês de janeiro e podemos entender este fato, pois é o mês de férias dos docentes. O mês de fevereiro tem números parecidos com o mês de dezembro, exatamente o início e o final do ano letivo. Mas, observamos no gráfico que a curva é ascendente até o mês de maio e em junho começa a cair até julho, voltando a subir entre julho e setembro. Observa-se também que apesar de julho ter um período de quinze dias de recesso, o número de afastamentos é bastante expressivo, superando o mês de março. Após o retorno do recesso, a curva volta a ser ascendente até setembro, cujo mês computa o maior número de afastamentos e a partir daí a curva passa a ser descendente até chegarmos a dezembro.

Observa-se, então que, de abril a outubro, exatamente no período de grande sobrecarga de trabalho, em que os conteúdos das disciplinas são trabalhados coincide com a debilitação da saúde dos docentes. Em novembro e dezembro, meses de aplicação das provas e, portanto, momento em que não são mais trabalhados os conteúdos, os afastamentos tendem a diminuir e a saúde dos docentes encontra um pouco de estabilidade.

A entrevista com a Superintendente de Administração de Pessoas da SEEDUC/RJ mostra suas impressões gerais sobre as licenças médicas e a consequente ausência do docente na unidade escolar, e vem ratificar as informações que obtivemos no gráfico 1, pois concluiu-se que é muito difícil ter uma definição fidedigna sobre a necessidade do licenciamento, se ele é real ou não.

Com exemplo, temos os licenciamentos por psiquiatria, que, inclusive para os próprios profissionais da área de saúde, fato corroborado pela própria Superintendência de Perícias Médicas, que são muito mais difíceis de serem avaliados. Segundo a entrevistada: “é muito difícil verificar se a pessoa está simulando uma patologia quando ela é psiquiátrica, como, por exemplo, depressão ou síndrome do pânico, se comparada com casos em que existe um exame, como, por exemplo, de vídeo laparoscopia. Assim, o médico perito consegue comprovar, pois tem um exame acompanhado por um laudo médico”.

Nesse contexto, é possível considerar que, talvez, por isso, exista essa inversão da quantidade de afastamentos. Atualmente a quantidade de doenças da voz é muito inferior as doenças psiquiátricas. Apesar disso, não é prudente afirmar que a maioria das licenças por psiquiatria seja por simulações e dificuldade de comprovação da veracidade.

A entrevistada entende que a atividade profissional do docente pode ser estressante, no entanto, acredita que realmente é excessivo o quantitativo, pois a forma como se comporta a curvatura dos licenciamentos durante o ano, leva o administrador a analisar se essas licenças são procedentes, e questionar até que ponto é um quadro real de problema de saúde do professor.

Segundo a Superintendência de Perícias Médicas, órgão que presta serviços de concessão de licenças médicas aos professores da Secretaria de Estado de Educação/RJ, um dado que chama bastante atenção no levantamento é que 23,22% dos professores são afastados por terem sofrido com problemas relacionados à sua saúde mental. Destes, 29% foram diagnosticados com depressão e 23% com transtornos de ansiedade. Atualmente, as doenças relacionadas à saúde mental dos professores são as

que mais os afastam da atividade profissional. Dentre os que tiveram depressão, 57% tiveram que ser afastados de suas atividades profissionais e, daqueles que tiveram transtornos de ansiedade, 49% foram afastados da sala de aula. (Superintendência de Perícias Médicas, 2013).

Podemos atestar os detalhes das doenças que mais causam afastamentos através da figura 5.

Figura 5 - Percentual de Doenças motivadoras de afastamentos temporários em 2013

CIDs			
A00-B99	491	2,62%	Doenças infecciosas e parasitárias
C00-D48	928	4,95%	Neoplasias
D50-D89	61	0,33%	Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários
E00-E90	376	2,00%	Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas
F00-F99	4356	23,22%	Transtornos mentais e comportamentais
G00-G99	450	2,40%	Doenças do sistema nervoso
H00-H59	451	2,40%	Doenças do olho e anexos
H60-H95	104	0,55%	Doenças do ouvido e apófise mastóide
I00-I99	1372	7,31%	Doenças do aparelho circulatório
J00-J99	702	3,74%	Doenças do aparelho respiratório
K00-K93	849	4,52%	Doenças do aparelho digestivo
L00-L99	157	0,84%	Doenças da pele e do tecido subcutâneo
M00-M99	3523	18,78%	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo
N00-N99	737	3,93%	Doenças do aparelho geniturinário
O00-O99	799	4,26%	Gravidez, parto e puerpério
P00-P96	12	0,06%	Algumas afeções originadas no período neonatal
Q00-Q99	36	0,19%	Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas
R00-R99	224	1,19%	Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte
S00-T98	1635	8,71%	Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas
V01-Y98	11	0,06%	Causas externas de morbidade e mortalidade
Z00-Z99	232	1,24%	Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde
Z39	1255	6,69%	Aleitamento Materno
U04-U99	2	0,01%	Códigos para propósitos especiais

Fonte: Secretaria de Estado de Saúde/RJ/2013.

É importante destacar que, dentre os motivos que geram os afastamentos, foram incluídas a gravidez, parto e puerpério, e aleitamento materno, que somam 10,95%, mas que não são doenças, apesar de configurarem um expressivo percentual.

Podemos, ainda, considerar que o absenteísmo docente traz dificuldade operacional no cumprimento do currículo e consequentemente da carga horária dos cursos onde o problema ocorre. Além disso, traz transtornos

à gestão quanto à articulação dos horários diários e da gestão da unidade escolar.

A produtividade está estritamente ligada à satisfação dos funcionários. Limongi-França (2014, p.45) cita que “muitos ganhos de produtividade estão associados ao aperfeiçoamento da gestão, esteja ela focada na produção, no suprimento, na motivação dos funcionários ou na introdução de novas tecnologias”.

Nesse caso, cabe ao gestor escolar conhecer as causas que determinam o seu afastamento, para que seja realizado um diagnóstico dos principais fatores, visando buscar alternativas de redução ou solução do problema.

Assim, empenhar esforços e incentivar pesquisas que estudem o real fato pelo qual o professorado tem adoecido, ainda mais considerando que são doenças psicológicas e comportamentais, do sistema osteomuscular e do aparelho circulatório as que mais retiram essa classe de trabalhadores de seu local de trabalho, é fundamental para que se desnude o problema.

As principais doenças responsáveis pelos afastamentos dos docentes no Rio de Janeiro no ano de 2013, por serem de ordem psicológica e comportamental, podem não ter uma relação causal clara com a atividade docente, mas uma vez afetado, esse tipo de doença pode impedir o professor de exercer sua profissão, em alguns casos temporariamente, mas em outros tantos, definitivamente.

II. A GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DO ESTUDO DE CASO DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

As licenças e afastamentos descritos no capítulo 1 remetem a um dos principais problemas encontrados dentro do serviço público na atualidade que é o absenteísmo. Como definição desse termo pode-se citar o conceito apresentado por Chiavenato:

Absenteísmo ou ausentismo é a frequência e/ou duração de tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou a algum motivo interveniente (CHIAVENATO, 2008, p.88).

Ao se analisar o absenteísmo é importante considerar os fatores intervenientes neste processo e que estão de encontro ao indivíduo, como: motivação, necessidades pessoais, hábitos de saúde e de lazer e valores pessoais. Dentro desse contexto, é necessário analisar o problema dentro da família, da sociedade e do local de trabalho.

Há que se considerar também que o exercício do direito pode estar relacionado à insatisfação do servidor com o seu trabalho, com o ambiente do trabalho ou até mesmo, com a própria profissão. Assim, quando o ambiente de trabalho não é satisfatório, trazendo possíveis transtornos interpessoais, emocionais ou psicológicos, o afastamento é um dos indícios de que algum problema dentro do contexto profissional está levando o funcionário a se ausentar.

Nesse sentido, o ambiente de trabalho deve ser favorável e propiciar as melhores condições para que o funcionário desenvolva com equilíbrio, tranquilidade e eficiência suas atividades. Para isso, há necessidade de que o funcionário esteja bem, ou seja, com todo o seu potencial produtivo e em condições de desenvolver suas atividades de forma plena e satisfatória. Tanto o ambiente de trabalho deve ser favorável como o funcionário deve estar em plenas condições para o exercício de suas funções, como explica Fernandes, Rocha (2008):

[...] a escola é um espaço vulnerável aos impactos das mudanças políticas, tecnológicas e econômicas decorrentes da globalização. O professor está inserido neste contexto e se expõe não só a estas mudanças, mas também ao excesso de tarefas burocráticas, a falta de autonomia e infraestrutura do ambiente escolar, as relações conflitantes com familiares de alunos e, principalmente, a baixa remuneração, e como consequência, a depreciação e desqualificação social, psicológica e biológica dos professores (Fernandes, Rocha, 2008, p. 23-27).

Assim, o enfoque a partir do segundo capítulo será no estudo das doenças que mais afetam o docente, no trabalho e na qualidade de vida do professor. Esses elementos serão levantados para a construção dos instrumentos da pesquisa, aliados às entrevistas da Superintendente de Administração de Pessoas (Apêndice 1), do Subsecretário de Gestão de Pessoas (Apêndice 2) e questionários (Apêndice 5) a serem aplicados aos professores na Superintendência de Perícias Médicas.

2.1 Estudo da qualidade de vida e o trabalho na escola

Desde a década de 1950, a qualidade de vida no trabalho, vem sendo percebida sob o ponto de vista social. No entanto, somente a partir da década de 1960, que a sociedade começa a se empenhar em encontrar uma forma melhor de organizar o trabalho de modo a diminuir os efeitos negativos, considerando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (RODRIGUES, 2014, p. 77).

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge na década de 1970, pelo Professor Louis Davis, da Universidade da Califórnia, durante seu projeto de pesquisa sobre o delineamento de cargos (CYRINO, 2014) e se fortalece através de movimentos que enfatizam a relação humana e “abrem espaço para as questões relativas à saúde física e mental ou psicológica do trabalhador” (LIMONGI-FRANÇA, 2014, p.29).

Portanto, a evolução do termo QVT até os dias atuais demonstra a preocupação com a produtividade e as condições gerais do trabalhador.

O termo qualidade de vida é envolvido por vários questionamentos sobre sua necessidade ou funcionalidade. Com o mundo globalizado e o aumento da expectativa de vida da população foi inaugurada uma nova

realidade social, que segundo Limongi-França (2014), pode ser observada nos seguintes aspectos:

[...] aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior coincidência do direito à saúde, apelo a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável (Limongi-França, 2014, p.25)

A maioria desses aspectos é de ordem psicossocial e os efeitos ao longo prazo ainda não são conhecidos, porém, ao curto prazo, podem desencadear o estresse e outras doenças funcionais. Em função dessa problemática, a qualidade de vida no trabalho assume papel importante na produtividade.

O estudo das relações entre o trabalho docente, as reais condições sob as quais ele se desenvolve e o possível adoecimento físico e mental dos professores se transformam num desafio e numa necessidade de se apropriar do entendimento do binômio saúde-doença do trabalhador docente e de buscar as possíveis associações com o afastamento do trabalho por motivo de falta de saúde.

2.1.1 Trabalho docente e qualidade de vida

O trabalho é uma atividade humana interessante, pois se trata de uma atividade culturalmente valorizada e que exerce influência na satisfação do ser humano e ao mesmo tempo é uma atividade constantemente vítima de reclamações por parte do mesmo ser humano que a valoriza. Mas, a atividade laboral é capaz de transformar o homem, de trazer sentido a sua vida e, muitas vezes oferecer prazer na sua execução. Como o trabalho normalmente é coletivo, ele se traduz numa forma de socialização fora dos âmbitos familiares e de grupos de amigos, prevenindo a solidão e o isolamento dos seus pares.

Murtaz et al (2004, p. 39) enfatizam que “o trabalho é uma das fontes de satisfação de diversas necessidades humanas, como auto realização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência”.

O trabalho oportuniza o crescimento intelectual, pois, através dele, o homem tem a possibilidade de resolver problemas, exercitar sua criatividade, ampliar suas capacidades e talentos e suas relações humanas. Assim, podemos aceitar a relevância do trabalho na vida das pessoas e na formação do homem enquanto sujeito social.

Os professores estão integrados numa sociedade ambientada por políticas públicas, que sinalizam para condições adequadas de trabalho, as quais representam mais um dos questionamentos a serem considerados pelos gestores sob a penalidade de comprometer, no caso da profissão do Professor, o processo ensino-aprendizagem.

As mudanças na profissão docente foram caracterizadas pelas transformações sociais, as reformas educacionais e mudanças nos modelos pedagógicos. Esse panorama novo estimulou a formulação de políticas públicas na área da educação. Por exemplo, até os anos 60, a maior parte dos trabalhadores do ensino gozavam de segurança, bons salários e prestígio social.

Os anos 70 marcam início da ruptura com este sistema (SOUZA, 2003). E, atualmente, o papel do professor deixou de ser exclusivo às questões de conhecimento dos alunos. O exercício da profissão extrapolou a sala de sala, para garantir a articulação entre a escola e a comunidade. Assim, o professor tem aliado suas funções pedagógicas à participação da gestão da escola.

As condições de trabalho, ou seja, as maneiras as quais o docente utiliza suas competências e capacidades físicas, cognitivas e afetivas que são necessárias para atingir a produção escolar podem gerar sobrecarga de atividades psicofisiológicas (GASPARINI et al, 2005, p.01). A fisiologia do exercício nos ensina que após o esforço, é necessário um período de descanso, pois se não houver recuperação do esforço gerado, é possível aparecer sintomas clínicos e doenças que explicariam os afastamentos por licença médica.

Atualmente, a categoria docente é uma das mais exigidas e expostas dentre as categorias profissionais. A sociedade exige desses profissionais boa qualificação, qualidade de suas aulas, contínua atualização

de conhecimento, sem que recebam subsídios para se manterem qualificados. Então, o professor tem que utilizar recursos próprios para se qualificar. Atualmente, o docente luta para ser reconhecido socialmente pelo seu trabalho, contrapondo a sua própria história, pois antes era visto como um profissional essencial para a sociedade. Assim, aumentam suas responsabilidades e ao mesmo tempo, modifica-se sensivelmente seu papel na estrutura social.

Para Guimarães (2004, p. 37) “a atividade do professor tem se apresentado como uma das profissões mais estressantes da atualidade”, pois como o trabalho direcionado a produção é realizada pelo professor, então a maior pressão do sistema incide sobre ele. O resultado da produção é o próprio resultado do aluno, em se tratando de desenvolvimento de competências e habilidades estabelecidas nos objetivos da escola.

Para Merazzi (1983)⁷ apud Cyrino (2014), as mudanças estão ligadas a três fatos fundamentais:

- 1º) Postura dos agentes tradicionais de socialização (família, ambiente cotidiano e grupos sociais organizados), que têm renunciado às responsabilidades no âmbito educativo, exigindo e delegando às instituições escolares este papel;
- 2º) A função tradicionalmente das instituições escolares, com respeito à transmissão de conhecimentos, modificada pelos novos agentes de socialização (meios de comunicação e consumo cultural de massas, etc), que concorrem como fontes paralelas de informação e cultura; e
- 3º) O ruído nas instituições quanto a definir qual é a função do professor, e quais valores da sociedade este professor deve transmitir e questionar. (MEZARRI, 1983, apud CYRINO, 2014, p. 55).

O professor exerce variados papéis em sua relação com a escola e com o aluno. É preciso manter o equilíbrio em situações, como companheiro e amigo do aluno, que irá ser fundamental no desenvolvimento deste, em contradição ao papel de austeridade. Estimular a criatividade, a autonomia do aluno ao mesmo tempo que precisa seguir as políticas educacionais, enfim, equilibra-se nessa linha tênue que é cuidar do outro, neste caso do aluno, e atender as obrigações e orientações da secretaria de educação.

⁷ MERAZZI, C. Apprendre à vivre les conflits: une tâche de la formation des enseignants. **European Journal of Teacher Education**, v.6, n.2, p. 101-106, 1983.

2.1.2 Os modelos de QVT

O estudo dos modelos de QVT está relacionado às condições de saúde, segurança e satisfação dos empregados, hoje denominados colaboradores. Os quatro modelos que apresentaremos refletem a maneira de pensar dos pesquisadores, que, ao longo dos anos vêm se dedicando a elaboração de modelos que visam avaliar a qualidade de vida no trabalho sob os diversos aspectos, nos quais podemos citar: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Davis e Werther (1983).

2.1.2.1 O modelo de Walton (1973)

Walton (1973), em seus trabalhos, enfatiza a importância de se dar atenção às necessidades e aspirações do ser humano. Assim, forneceu um modelo de análises e experimentos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2014).

Segundo este autor, são oito as categorias conceituais, tendo em vista os critérios criados para a QVT. Iniciando com a compensação justa e adequada, pois se entende que o pagamento ao empregado será justo se for apropriado para o trabalho executado e adequado se for suficiente quando comparada com os padrões sociais do empregado.

A segunda categoria prioriza as condições de trabalho, as quais se referem às horas e a carga de trabalho, bem como, a disponibilidade de materiais e equipamentos para a execução das tarefas.

A terceira categoria mostra que o uso e desenvolvimento das capacidades do funcionário prioriza o aproveitamento do talento humano, considerando as cinco dimensões básicas que são necessárias para esse desenvolvimento, pois afeta a participação, a autoestima e mudanças no trabalho, que são: autonomia no trabalho, habilidades múltiplas, informações e perspectivas, complexidade de tarefas e planejamento.

A próxima categoria destaca a oportunidade de crescimento e segurança, pois o foco está na oportunidade de carreira e nas dificuldades que

o servidor enfrenta frente às suas limitações, pois envolve as políticas da instituição acerca do crescimento pessoal e da segurança no emprego.

A integração social na organização é uma categoria que se refere à ausência de preconceitos, vista pelas oportunidades iguais, independente de orientação sexual, classe social, idade e outras formas de discriminação, bem como o senso comunitário e a forma como os membros da organização relatam entre si suas ideias e sentimentos, fazendo o trabalhador se sentir integrado à empresa.

Walton (1973) inseriu também o constitucionalismo, que se preocupa com os direitos trabalhistas do empregado, se são cumpridos pela organização.

A sétima categoria busca complementar o trabalho e espaço total de vida, pois se refere ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, haja vista que a experiência de trabalho de uma pessoa poderá afetar positivamente ou negativamente suas relações familiares e seu núcleo social.

E, a última das categorias preocupa-se com a relevância do trabalho na vida, ou seja, a percepção do empregado em relação à imagem da empresa, a sua responsabilidade social, a qualidade dos produtos e/ou serviços.

Ainda segundo Walton (1973) são elementos importantes para se fornecer a qualidade de vida no trabalho: privacidade, liberdade de expressão, direito de receber tratamento justo em todos os aspectos. Podem ser incluídas também, as condições físicas que minimizem o risco de doenças (inclusive acidentes) relacionadas ao trabalho e a produção de um ambiente saudável e agradável.

2.1.2.2 O modelo de Westley (1979)

Segundo Westley (1979), os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, ou seja, os problemas que afetam o desenvolvimento das pessoas no trabalho podem ser classificados em quatro categorias: injustiça, insegurança, isolamento e anomia, conforme o quadro 4.

Quadro 4 - Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Trabalho autossupervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de mudança	- Sensação de Isolamento - Absenteísmo e <i>turnover</i>	- Valorização das tarefas - autorealização no trabalho
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de autodesenvolvimento	- Desinteresse pelo Trabalho	- Métodos sócio tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidades na equipe, etc.

Fonte: Westley, 1979⁸ apud Freitas e Souza, 2009.

Assim, a análise de Westley (1979) baseia-se em que quatro âmbitos que afetam diretamente a QVT: político, econômico, psicológico e sociológico:

A insatisfação reflete a remuneração inadequada; a alienação, um sentimento de que o trabalho é pessoalmente prejudicial; e a anomia, uma falta de envolvimento moral. A minimização para esses problemas poderia vir do enriquecimento do trabalho, em nível individual e os métodos sociotécnicos para a reestruturação do grupo de trabalho (WESTLEY 1979, p.118)

De acordo com esta afirmação, Rodrigues (2014, p.86) cita que, “os problemas políticos são responsáveis pela insegurança, o econômico, pela injustiça; o psicológico, pela alienação e o sociológico pela anomia”.

⁸ WESTLEY, William A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**. 32, 113-123, 1979.

A tentativa de obter a avaliação da satisfação do ser humano inserido em um sistema produtivo requer uma relação interdisciplinar para possibilitar a leitura das subjetividades presentes nos sistemas laborais. Nessa linha de raciocínio vemos que Walton enfatiza as necessidades e aspirações do ser humano enquanto Westley atenta para as estimativas sociotécnicas e políticas.

2.1.2.3 O modelo de Davis e Werther (1983)

Davis e Werther (1983)⁹ apud Rodrigues, (2014, p.87) veem a QVT como “afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Porém é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”.

No entanto, é prematuro afirmar que a insatisfação do colaborador possa ser resolvida com a reformulação do cargo. Este projeto de cargos baseia-se em três grupos, elementos organizacionais, elementos ambientais e elementos comportamentais.

Elementos organizacionais tratam da busca da eficiência, que poderá ser alcançada através da especialização e as práticas de trabalho. Os métodos utilizados para a análise da especialização são: a abordagem mecanicista, que aborda a tarefa executada com relação ao cargo, tendo o objetivo de minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores, o fluxo (natureza do produto ou serviço) e as práticas de trabalho, ou seja, as formas determinadas para a realização do trabalho.

Já os Elementos Ambientais são as condições externas, como a organização e as responsabilidades sociais. Inclui-se neste item a importância de não permitir que o cargo seja supervalorizado ou subvalorizado tendo em vista as aspirações profissionais do trabalhador.

Elementos Comportamentais, por sua vez, são as necessidades buscadas pelo funcionário: autonomia, variedade de habilidades, *feedback* e valorização do cargo.

⁹ DAVIS, Keith & WERTHER, Willian B. (1983). Administração de pessoal e recursos humanos. São Paulo: McGraw-Hill.

2.1.2.4 O modelo de Hackman & Oldham (1975)

De acordo com os autores, a QVT está relacionada com a positividade pessoal e no resultado do trabalho, o qual será determinado pela motivação interna, satisfação no trabalho, qualidade do próprio desempenho elevada, absenteísmo e *turnover*¹⁰ baixos. Esses fatores serão obtidos com sucesso quando os três estados psicológicos (significação e responsabilidade percebidas e conhecimento dos resultados do trabalho) estão presentes no trabalho a ser realizado.

Assim, Hackman e Oldham (1970)¹¹ apud Rodrigues (2014) preconizam que tal modelo apresenta cinco fatores básicos: variedade de Habilidades, onde a execução de uma tarefa requer uma variedade de atividades para sua execução, necessitando de várias pessoas com várias habilidades e talentos; identidade da tarefa, onde o grau que a tarefa requer para a execução de um trabalho, concluído e identificável, com resultados visíveis e acabados em uma plenitude; significância da tarefa é o quanto a tarefa tem impacto sobre a vida e trabalho das pessoas, na organização ou no ambiente externo; autonomia: o grau de liberdade substancial que a tarefa fornece ao indivíduo, podendo programar o trabalho e os procedimentos na sua execução; feedback o grau em que o indivíduo recebe claras informações sobre seu desempenho por seus superiores e pela execução de sua própria tarefa.

2.1.3 Estudo e enfoque nas doenças que afetam o professor docente

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1986, adotou a definição de que a saúde não é apenas a ausência da doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social (SEGRE E FERRAZ, 1997).

Com base neste conceito e percebendo que com o avanço da tecnologia, o estilo de vida das pessoas vem se modificando ao longo do

¹⁰ O termo *turnover* é a medição da rotatividade de pessoal, que mede o giro de entradas e saídas de colaboradores.

¹¹ HACKMAN, J. Richard & OLDHAM, Greg R. (1970). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), p. 159-170.

tempo, o que tornou a humanidade mais consumista. Assim, para satisfazer os próprios anseios e da família, a fim de assegurar também uma melhor qualidade de vida e aliada ao baixo salário recebido, resulta que o professor necessita trabalhar em mais de uma escola para garantir o atendimento às necessidades materiais. Porém, as longas jornadas de trabalho podem atingir e ocupar os três turnos, garantir pequenas pausas reservadas ao descanso, refeições rápidas e nem sempre com a qualidade necessária para garantir a nutrição adequada e as exigências fisiológicas.

Neste aspecto, Limongi-França (2014) assinala que,

Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto a pressões, conciliação de expectativas entre trabalho, família e consumo, sinais de stress, hábitos alimentares e cuidados físicos, estilos de vida, impactos tecnológicos. Tudo desperta para a vontade de bem-estar no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2014, p. 34)

Esses fatos provocam atitudes e mudanças no modo de vida das pessoas, abrindo espaços para a busca da qualidade de vida dentro e fora da organização, neste caso, na escola.

Considerando os aspectos fisiológicos da profissão, o uso do aparelho fonador, a necessidade de manter-se de pé durante longos períodos, executando caminhadas muito curtas dentro da sala de aula, bem como a atividade cognitiva, aliado a aspectos psicológicos associados à calma, serenidade e mediação de conflitos são fatores propícios ao aparecimento de moléstias.

Do ponto de vista psicológico, as condições geradoras de estresse como, por exemplo, a insegurança, baixa remuneração, violência escolar, constrangimentos com alunos e colegas de profissão, leva ao fenômeno conhecido como estresse ocupacional.

Segundo as informações da Superintendência de Perícias Médicas, a incidência das oito principais doenças mais recorrentes no magistério é apresentada na tabela 4.

Tabela 4 - Doenças mais recorrentes no Magistério

Ordem de classificação	Percentual	Principais Doenças
1º	23,22%	Transtornos Mentais e Comportamentais
2º	18,78%	Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo
3º	8,71	Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas
4º	7,31	Doenças do aparelho circulatório
5º	6,69	Aleitamento Materno
6º	4,95	Neoplasias
7º	4,52	Doenças do aparelho digestivo
8º	4,26	Gravidez, parto e puerpério

Fonte: Elaborado pela autora.

Aqui é importante assinalar dois pontos: aleitamento materno (5º) e gravidez, parto e puerpério (8º) estão incluídos na tabela 4, pois ambos geram afastamento por licença médica, porém, concordamos que não se trata de uma doença. Outro ponto a considerar é que as doenças do aparelho digestivo em muitos casos são as consequências físicas de algum transtorno psicológico.

2.1.3.1 Transtornos mentais e comportamentais

Se disfunções e lesões biológicas podem atingir fisicamente os trabalhadores, reações psíquicas podem ser motivos de adoecimento. Situações compreendidas ou vivenciadas como de fracasso, insatisfação com a profissão, acidentes de trabalho, podem determinar quadros psicopatológicos diversos, desde reações ao estresse até depressões graves. Em alguns momentos, os transtornos mentais e comportamentais, deixam de ser reconhecidos como tais no momento da avaliação clínica. Para tanto, as próprias características desses transtornos, regularmente são mascaradas por sintomas físicos (GLINA, ROCHA & BATISTA, 2001).

O transtorno mental relacionado ao trabalho foi definido como um dos agravos de notificação compulsória pela Portaria GM/MS nº 777, de 2004, revogada pela Portaria GM/MS nº 104, de 2011.

Baseado na Organização Mundial de Saúde (OMS/ONU) entende-se como Transtornos Mentais e Comportamentais as condições caracterizadas por alterações do modo de pensar e/ou do humor (emoções) e/ou do

comportamento associadas à angústia expressiva e/ou intervenções no funcionamento psíquico global. São, antes de tudo, fenômenos claramente anormais ou patológicos, que para serem categorizados como transtornos, é preciso que tais anormalidades sejam recorrentes e que gerem perturbação do funcionamento pessoal, em uma ou mais esferas da vida.

Para questões de estudos os transtornos mentais foram separados como: fatores biológicos, psicológicos e sociais. Os transtornos mentais são semelhantes às doenças físicas, pois são resultados de interação de vários fatores e sintomas.

Os transtornos mentais e comportamentais podem ser exemplificados como transtornos fóbico-ansiosos, transtorno obsessivo-compulsivo, ansiedade, síndrome do pânico, depressão, síndrome de *burnout* e reações ao estresse grave e transtornos de adaptação.

Considerando o grande percentual de licenças médicas dos professores em função de quadros depressivos, verificamos que torna-se necessário uma atenção especial na compreensão do adoecimento nessa categoria profissional e intervenção do poder público a fim de minimizar os problemas.

2.1.3.2 Doenças do sistema osteomuscular

As doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo compreendem as artropatias, artroses, transtornos musculares, das sinóvias e dos tendões, osteopatias e condropatias, transtornos da densidade e da estrutura óssea, transtornos de articulações, lesões por efeito repetitivo, hérnias de disco, bursites.

Decorrem das solicitações do aparelho locomotor durante a execução das atividades da vida diária e em caso de eventos traumáticos ou uso repetitivo, podem desencadear dor, incapacidade funcional, física e psicoafetiva (GLINA, ROCHA & BATISTA, 2001).

O domínio físico, como a dor, a fadiga e a incapacidade funcional, pode estar geralmente associado à presença de distúrbios do sistema

musculoesquelético, o que pode provocar repercussões sobre a qualidade de vida dos professores.

2.1.3.3 Doenças do aparelho circulatório

As doenças do aparelho circulatório podem ser ilustradas como doenças cardíacas reumáticas crônicas, doenças hipertensivas, doenças isquêmicas do coração, doença cardíaca pulmonar e da circulação pulmonar, doenças cerebrovasculares, doenças das artérias, das arteríolas e dos capilares, doenças das veias, dos vasos linfáticos, como, por exemplo, varizes, hemorroidas e má circulação sanguínea.

Enfim, considerando-se a realidade escolar, as condições de trabalho nem sempre amistosas, o desinteresse dos alunos e das famílias e a crescente agressividade dos alunos, principalmente nos grandes centros, agravam o quadro de adoecimento dos professores.

Há que se pontuar ainda que, muitas doenças ocupacionais geradas pelas condições de trabalho são disfarçadas por doenças comuns.

2.2 Aspectos metodológicos

A metodologia tem por objetivo auxiliar o pesquisador, por meio de indagações, a encontrar o caminho a seguir no estudo. Dentre as várias classificações de pesquisa científica, estão as pesquisas qualitativas e as quantitativas, que se referem à abordagem do estudo.

Lima (2001) indica que a pesquisa qualitativa pode ser entendida como um enfoque investigativo, cuja preocupação primordial é compreender o fenômeno, descrever o objeto de estudo, interpretar seus valores e relações, não dissociando o pensamento da realidade dos atores sociais; e onde pesquisador e pesquisado são sujeitos recorrentes e, por consequência, ativos no desenvolvimento da investigação científica.

A pesquisa quantitativa é uma metodologia de pesquisa não estruturada e exploratória baseada em pequenas amostras que proporcionam percepções e compreensão do contexto do problema (MALHOTRA, 2006).

Nesse tipo de pesquisa os entrevistados discorrem livremente sobre o tema proposto.

Assim, em função dos conceitos dos dois tipos de pesquisa e, tendo em vista o tema abordado neste trabalho, esta pesquisa optou por utilizar as técnicas da pesquisa qualitativa.

Ainda, a dissertação é um estudo de caso, pois segundo Yin (2005) trata-se de uma metodologia central nas ciências sociais por possibilitar ao pesquisador um aprofundamento do fenômeno estudado.

Também o estudo se utiliza de pesquisa bibliográfica a partir de materiais disponíveis em livros, artigos e na internet, bem como de pesquisa documental. Tais recursos de pesquisa são apontados por Matias-Pereira (2007) como importantes procedimentos técnicos metodológicos.

Para alcançar tais objetivos, este trabalho recorre aos estudos sobre as doenças funcionais, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, através dos modelos de Walton (1973) e Westley (1979), bem como a pesquisas sobre a os tipos de doenças que afetam os docentes, que serão viáveis com o levantamento de dados através de entrevistas com os gestores da SEEDUC/RJ, médicos da SPMSO (Superintendência de Perícia Médica e Saúde Ocupacional) e professores; bem como os questionários, aplicados aos professores docentes. Entendemos que é importante realizar pesquisas com os professores sobre a qualidade de vida do trabalho docente para entender os fatores que levam ao absenteísmo, e entrevistas com os gestores da Secretaria de Estado de Educação e com a Superintendência de Perícias Médicas, órgão subordinado a Secretaria de Estado de Saúde sobre possíveis estratégias utilizadas para evitar e/ou minimizar o problema do absenteísmo.

Para elucidação do fenômeno pesquisado optou por consultar diversos sujeitos envolvidos na temática. Para tanto, se utilizou, inicialmente, de uma entrevista semiestruturada com 11 sujeitos, descritos no Quadro 5. Para resguardar o sigilo dos entrevistados foram definidas pela pesquisadora notações alfanuméricas. Posteriormente, foi aplicado um questionário aplicado a trinta professores que no momento da pesquisa estavam pleiteando a licença médica. Importante ressaltar, ainda que, o questionário, suas questões, foi realizado por conveniência. As entrevistas foram feitas ao longo dos meses de

abril e maio de 2015. Os questionários foram realizados no mês de maio de 2015.

Quadro 5 - Sujeitos da pesquisa

Sujeitos	Nomenclatura adotada na pesquisa
Subsecretário	S1
Superintendente	S2
Médico 1	M1
Médico 2	M2
Médico 3	M3
Médico 4	M4
Docente 1	D1
Docente 2	D2
Docente 3	D3
Docente 4	D4
Docente 5	D5

Fonte: Elaborado pela autora.

A justificativa para a utilização dos dois tipos de instrumento (entrevista e questionário) decorre da necessidade da explicação do fenômeno estudado segundo interpretações de vários atores. Assim, para se obter informações específicas sobre o tema e a relação de cada ator tanto no contexto escolar como no contexto educacional, foi de fundamental importância ouvir os relatos do subsecretário de Gestão de Pessoas da SEEDUC/RJ, dos médicos da Superintendência de Perícias Médicas e Saúde Ocupacional e de alguns docentes.

As entrevistas foram realizadas em momentos diferentes, à medida que a pesquisa progredia e surgiam as necessidades de complementar as informações obtidas na revisão bibliográfica.

No caso da pesquisa com questionário foi realizada no saguão do prédio da Superintendência da Perícia Médica, no centro da cidade do Rio de Janeiro, que atende aos servidores do Estado e que estejam lotados nas Regionais Administrativas Metropolitana III, Metropolitana IV e Metropolitana VI. Os trinta professores selecionados foram aqueles que se disponibilizaram a colaborar e aguardavam o atendimento na perícia médica.

Inicialmente, foram apresentados aos pesquisados os objetivos e as justificativas da pesquisa sobre o absentéismo docente nas unidades escolares, o modo de responder ao questionário, o significado de cada item da escala de 0 a 5, e a forma de optar por uma ou outra concordância.

Em seguida, os professores foram convidados a participar da pesquisa, porém não foi unânime a vontade de colaborar. Alguns de posse do instrumento apenas riscaram, mostrando uma falta de interesse em auxiliar a pesquisa. Porém, esse comportamento pode ser explicado pelo momento de falta de saúde que este indivíduo estava experimentando. No entanto, a maioria se mostrou participativa e interessada no futuro resultado. A amostra dos professores é considerada com não probabilística e por conveniência, por se tratar de uma escolha do pesquisador ou da disponibilidade dos pesquisados em responder aos questionamentos, conforme ensina Malhotra (2006).

Para a construção do questionário que foi aplicado aos professores, foi utilizada a escala de Likert, que objetiva descobrir o nível de concordância do respondente frente a uma pergunta ou declaração.

Os instrumentos completos encontram-se nos apêndices do trabalho.

2.3 Análise e interpretação

O presente item da dissertação apresenta as análises e interpretações decorrentes da pesquisa de campo realizada visando identificar o fenômeno estudado.

Inicialmente, será descrito as características dos trinta sujeitos, professores pesquisados a partir de questionário aplicado aos docentes na sede da Perícia Médica. Posteriormente, as análises sobre aspectos da QVT, quando são cotejadas informações dos questionários e das entrevistas.

Como, em função do que foi estabelecido pela Constituição Federal, considerando a competência do Estado em assumir sua parcela de responsabilidade nas questões da educação, analisando o cargo que o professor ocupa, verificamos que o número de professores docentes I foi de 93%, ao passo que os professores docentes II¹² (carreira em extinção)

¹² No Estado do Rio de Janeiro, denomina-se Professor Docente I, aqueles que, portadores de curso de graduação, prestaram concurso para lecionar no Ensino Fundamental e Médio. O professor Docente II, não necessitava portar o diploma de graduação para prestar o concurso, o diploma do antigo Curso

totalizaram 7%, como podemos atestar na tabela 5. A explicação para este fato é que a carreira de Professor Docente II está em extinção, pois o Estado não realiza concurso público para este cargo.

Tabela 5 - Cargo dos Professores

Cargo	Nº de Docentes	Percentual (%)
Professor Docente I	28	93
Professor Docente II	2	7
Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Com relação ao tempo de docência, verificamos um quadro muito equilibrado, que nos mostra que o tempo de docência não é prerrogativa para o aparecimento de doenças, isto é, de acordo com esta pesquisa. O quantitativo de eventos de licenciamentos, considerando o tempo de docência de seis a dez anos e vinte e um a vinte cinco anos é muito próximo. Esses dois tempos de docência são os opostos: a faixa etária dos seis a dez anos está começando a caminhada no serviço público, está na parte ascendente de uma escala imaginária e a faixa dos vinte e um a vinte cinco anos pode ser entendida como a parte decrescente da escala. O maior percentual de afastados, 27%, se concentra no grupo composto por aqueles que têm entre dezesseis a vinte anos de docência. Os indivíduos com mais de vinte cinco anos não estão aposentados, mas estão se aproximando dessa condição e podemos especular que o quantitativo geral dessa população é pequeno.

Tabela 6 - Comparativo de Tempo de Docência

Tempo de Docência	Nº de Docentes	Percentual (%)
0 a 5 anos	4	13
6 a 10 anos	6	20
11 a 15 anos	5	17
16 a 20 anos	8	27
21 a 25 anos	5	17
mais de 26 anos	2	7
Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Apesar da discussão da qualidade do salário ser antiga, em função dos baixos salários, a pesquisa mostrou que parte desses professores procura alternativas para aumentar sua remuneração mensal prestando novo concurso público para obter a segunda matrícula e, em alguns casos, procurar vínculo em escolas particulares.

Tabela 7- Acumulação de Cargos

Acúmulo de Cargos	Nº de Docentes	Percentual (%)
Sim	22	73
Não	8	27
Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Além dos salários baixos podemos considerar a necessidade de garantir minimamente uma aposentadoria melhor, através de dois (ou três) vínculos empregatícios, o que também pode ser considerado um incentivo ao acúmulo de cargo e a alta jornada de trabalho dos professores.

Nesse contexto, como mostra figura 5, 23,22% dos afastamentos por licença médica se dão por problemas, transtornos mentais e comportamentais. Podemos supor que essa acumulação de trabalho, de vínculos variados pode ser um fator que colabora negativamente com a situação de saúde do docente.

Sobre a formação desses trinta professores, essa está de acordo com o que salienta a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, promulgada em 1996, em que se estabelece que todos os professores da

educação básica devem ter formação em nível superior. A tabela 8 resume essa formação.

Tabela 8 - Grau de Escolaridade Docência

Grau de Escolaridade	Nº de Docentes	Percentual (%)
2º Grau (antigo normal)	1	3
Graduação	12	40
Pós-Graduação (latu sensu)	14	47
Mestrado	2	7
Doutorado	1	3
Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Cabe ressaltar que o Plano de Cargos e Salários da SEEDUC prevê aumento do nível para professores que, comprovadamente, cursaram uma Pós-Graduação Latu Sensu. Para os mestres e doutores há a lei do Adicional de Qualificação. Em ambos os casos, isto resulta em aumento de salário. Assim, verificamos que os professores têm investido em sua qualificação, pois temos 57% dos participantes com titulação além da graduação.

Quanto à faixa etária, observa-se uma distribuição heterogênea, onde a maioria está na casa dos quarenta e seis a cinquenta anos, com 40% dos participantes e o menor índice aponta a idade de trinta e seis a quarenta anos. Como a população que recorre à perícia é diversificada, podemos perceber o crescimento do docente nas faixas, atingindo seu auge entre os quarenta e um a cinquenta anos e diminuindo a partir dos cinquenta e um a setenta anos, porém, as faixas etárias mais novas recorrem à licença em menor quantitativo.

Tabela 9 - Faixa Etária/Docente

Faixa etária dos Docentes	Nº de Docentes	Percentual (%)
20 a 25 anos	0	0
26 a 30 anos	2	7
31 a 35 anos	2	7
36 a 40 anos	1	3
41 a 45 anos	7	23
46 a 50 anos	12	40
51 a 55 anos	3	10
56 a 70 anos	3	10

Fonte: Elaborado pela autora.

Podemos analisar a tabela 9, supondo que quanto mais a idade do respondente avança, aumenta também o número de docentes. Podemos pensar que o aumento da idade é um fator determinante para o surgimento de doenças.

Um dado interessante que a pesquisa nos mostrou é referente ao número de docentes por gênero. Dos entrevistados naquela oportunidade, 87% são do sexo feminino e 13% são do sexo masculino. Sobre isso, a SEEDUC esclarece que o número de mulheres é superior ao número de homens na carreira do magistério. Assim, isso justifica o quantitativo de entrevistadas do sexo feminino, nessa pesquisa.

2.3.1. Análise sobre Qualidade de Vida no Trabalho Docente

Esta análise, baseada nos modelos de Walton e Westley, levou em consideração as características estudadas por esses autores, bem como os fatores intervenientes que atuam no ambiente, no servidor, na profissão, para se obter qualidade de vida e trabalho. Então, a análise foi dividida nas seguintes seções: relacionamento interpessoal, capacidade e valorização da equipe, trabalho e saúde, trabalho e vida social, capacitação e oportunidade profissional e relevância social do trabalho.

2.3.1.1 Relacionamento interpessoal

A maneira como os indivíduos se comportam num grupo social, o contrato social implícito que é estabelecido pode se configurar como um fator positivo ou não nos relacionamentos. Num ambiente harmônico, os envolvidos apoiam e incentivam os demais, assim, aspectos como a superação de limites, ambição nas questões pessoais, crescimento e desenvolvimento de todos ficam evidentes no ambiente. Walton (1973) enfatiza o relacionamento interpessoal através de uma das categorias de seu estudo, que é a integração social na organização. A ausência de preconceitos é vista por oportunidades iguais para todos sem discriminação, quaisquer que sejam.

Na tabela 10, bem como nas demais tabelas que representam esse bloco, as questões investigam a sensação do professor perante sua integração na instituição.

Tabela 10 - Questões 1 e 2

1. O relacionamento com os outros professores é bom.	Nº de Docentes	Percentual (%)	2. O relacionamento com a direção da escola é bom.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	0	0	0	1	3
1	0	0	1	2	7
2	3	10	2	3	10
3	3	10	3	8	27
4	7	23	4	7	23
5	17	57	5	9	30
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

O grau de concordância na questão 1 mostra que 80% dos professores concordam que o relacionamento entre os docentes é muito bom, o que pode indicar um ambiente social agradável na escola entre os docentes. No entanto, 20% dos docentes não se posicionaram a respeito da qualidade desse relacionamento, e, nenhum dos respondentes afirmou que discordam de que o relacionamento é desagradável entre os pares.

Podemos salientar aqui que a relação com a direção da escola reflete momentos de cobranças, o que poderá levar a insatisfações neste tipo

de relação. Entretanto, na visão dos sujeitos da pesquisa, o relacionamento com a direção da escola ultrapassa os 50% (grau de concordância 4 e 5). Essa concordância, porém, não é tão satisfatória quanto a relação entre os docentes. Isto pode supor que não existe uma harmonia total na escola. Como sabido, os relacionamentos interpessoais podem ser estressantes. O stress é um fator gerador de doenças.

Tabela 11 - Questões 3 e 4

O relacionamento com os funcionários é bom	Nº de Docentes	Percentual (%)	O relacionamento com a coordenação pedagógica é bom	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	1	3	0	0	0
1	0	0	1	1	3
2	1	3	2	2	7
3	5	17	3	8	27
4	8	27	4	6	20
5	15	50	5	13	17
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao verificarmos a tabela 11, observamos que o relacionamento com os funcionários, o pessoal de apoio é muito bom, considerando as concordâncias 4 e 5. Com a equipe pedagógica, temos um contraponto, pois apenas 37% relatam o bom relacionamento. Mas, que se observarmos o grau de concordância 3, mais próximo ao meio termo, temos 27%, que talvez não enxergam que exista uma boa relação com a equipe pedagógica.

Assim, as tabelas 10 e 11 mostram que o relacionamento entre os docentes entre si e entre os docentes e o pessoal de apoio pode ser considerado muito bom. Entretanto, com relação à equipe pedagógica e a direção da escola o relacionamento não se mostra tão satisfatório. Podemos sugerir que esses dois atores exercem a função de inspeção e cobrança, tanto nas demandas internas à escola quanto na entrega das demandas da SEEDUC, que obedecem a prazos e também dos resultados dos alunos nas avaliações. Na mesma intensidade que a SEEDUC faz as cobranças a equipe gestora, esta faz aos professores. Como exemplo, podemos citar que no

Estado do Rio de Janeiro os professores lançam as notas dos alunos diretamente no Sistema Conexão, o que anteriormente era tarefa da secretaria da escola.

Na tabela 12, observamos como se comporta esta mesma situação, porém, considerando agora, os alunos. De acordo com o grau de concordância 4 e 5, 54% dos professores tem bom relacionamento com os alunos. Se observamos o grau 3, temos 27%, que pode ser interpretado como pouco envolvimento com o aluno, e se constitui numa parcela significativa.

Esses dados nos remetem a entrevista com os médicos da SPMSO, especificamente o M1:

Percebo a dificuldade que os docentes estão tendo para lidar com o comportamento da sua clientela, dos seus alunos, porque eles já vêm com uma má formação de família. Eles não têm uma estrutura familiar adequada para educa-los, pois, a função da escola é ensinar. Então, já chegam deformados, chegam com uma agressividade que os professores, às vezes, por serem mais jovens não suportam essa agressão que lhe é imposta todos os dias.

Esta fala está de acordo com o que pensa o entrevistado D5:

Eu faço acompanhamento psicológico desde que eu adquiri a segunda matrícula. Porque na primeira escola eu sai praticamente corrida por conta dos alunos muito indisciplinados, oriundos de comunidades. Não fiquei ameaçada no sentido físico, mas não dava mais para eu ficar naquela unidade escolar. A escola que estou agora começo a passar de novo por esse tipo de situação por conta dos alunos noturnos que não vão para a escola (na sua maioria) para estudar, então você fica à mercê de várias doenças, desde você ter um acompanhamento psicológico, como tem outras pessoas que fazem acompanhamento psiquiátrico. Pessoas que adoecem de diversas formas, pelo que eu tenho visto. E olha que eu só tenho apenas um ano e dois meses nessa matrícula.

A conclusão de D1 se fortalece como argumento com a conclusão de D5, que nos leva a pensar em mais um fator responsável pelo aparecimento de doenças que levam ao absenteísmo e as licenças médicas, que são os problemas sociais. Os conflitos sociais adentram ao portão da escola e se revelam como conflitos entre professor e aluno e da própria escola com o aluno. Esses conflitos contribuem para a rotina estressante da carreira do magistério.

Tabela 12 - Questões 5 e 6

5. O relacionamento com os alunos é bom.	Nº de Docentes	Percentual (%)	6. O apoio dado pela comunidade escolar quando ocorrem dificuldades é suficiente.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	2	7	0	3	10
1	0	0	1	7	23
2	2	7	2	8	27
3	8	27	3	7	23
4	11	37	4	3	10
5	7	17	5	2	7
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

No entanto, ao analisarmos a questão 6, desta mesma tabela 12, observamos que o apoio dado pela comunidade é considerado ruim (grau 0 e 1), revelados pelo percentual de 33%. Podemos concluir que os momentos de dificuldade geram uma situação de desarmonia na comunidade escolar, o que ilustra a qualidade do relacionamento interpessoal. Quando é preciso da participação de toda comunidade, a resposta não é suficientemente boa. Podemos supor que os entrevistados consideraram, por exemplo, que os pais dos alunos não dão o apoio suficiente quando ocorrem as dificuldades.

Tabela 13 - Questões 7 e 8

7. A comunicação entre as pessoas é boa.	Nº de Docentes	Percentual (%)	8. A equipe gestora dá tratamento igual a todos.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	2	7	0	4	13
1	3	10	1	1	3
2	8	27	2	4	13
3	7	23	3	5	17
4	5	17	4	9	30
5	5	17	5	7	23
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

A questão 7 da tabela 13, mostra um dado curioso: somente 34% dos professores, grau de satisfação 4 e 5, consideram que há boa

comunicação entre as pessoas na escola. Um grupo grande, graus 2 e 3, ou seja, 50% não opinaram sobre este item. Esse dado pode revelar que, uma vez que a comunicação não é considerada boa não há como existir bom relacionamento entre as pessoas. Assim, a comunicação deve ser um dado considerado e aprimorado, pois a comunicação clara pode ser um fator facilitador para outras questões dentro da escola.

Ao analisarmos a igualdade entre os atores, vemos que 53% concordam que a equipe gestora trata a todos de maneira igual. O fato de a equipe gestora tratar a todos de forma igual nos remete a categoria Integração Social na Organização, segundo Walton (1973), pois pode sugerir um senso comunitário que poderá fazer o servidor sentir parte da escola. E este dado talvez facilite a cordialidade e o bom relacionamento de toda a escola.

2.3.1.2 Capacidade e valorização da equipe

Este tópico é de fundamental importância porque podemos analisar a relação do professor com a instituição. Através das ações da equipe gestora, podemos analisar se o professor se sente parte da escola, se há o aproveitamento do seu talento, visando o desenvolvimento da entidade.

A tabela 14, nos mostra questões polêmicas. A questão 9 pode ser associada ao bloco anterior, sobre relacionamento interpessoal, onde verificamos que a relação dos professores com a equipe pedagógica não se revelou muito boa. Podemos supor, que, em função desse fato, 30% dos professores preferiram se abster da resposta e 20% discordaram totalmente da afirmativa (grau 0 de concordância) da afirmativa.

Tabela 14 - Questões 9 e 10

9. A maneira como a equipe gestora faz considerações e observações sobre seu trabalho podem causar-lhe transtornos perante os colegas de trabalho	Nº de Docentes	Percentual (%)	10. A equipe gestora reconhece as potencialidades dos docentes	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	6	20	0	3	10
1	4	13	1	3	10
2	5	17	2	3	10
3	9	30	3	7	23
4	4	13	4	11	37
5	2	7	5	3	10
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

A Tabela 14 sugere que, de maneira geral, a equipe gestora sabe conduzir as críticas e sugestões sem causar constrangimento aos professores. Somente 7% dos professores acreditam que a sua equipe gestora faz considerações acintosas que podem levar ao constrangimento. Porém, quase metade dos respondentes, 47% preferiam manter-se no meio termo. Outro dado importante é observado na questão 10, onde há opiniões muito diferentes sobre o conhecimento das potencialidades do professor. Ou seja, não há unanimidade sobre se a equipe gestora sabe até onde seus professores podem chegar. Talvez as equipes gestoras tenham dificuldades de canalizar as iniciativas de incentivo à atuação do professor, ou isso também pode significar que não sejam capazes de auxiliar o professor a perceber e potencializar a qualidade do seu trabalho.

Tabela 15 - Questões 11 e 12

11. O grau de autonomia dos docentes é bom.	Nº de Docentes	Percentual (%)	12. Você planeja suas aulas de acordo com as orientações vindas da coordenação pedagógica.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	4	13	0	1	3
1	2	7	1	3	10
2	2	7	2	4	13
3	6	20	3	6	20
4	11	37	4	10	34
5	5	17	5	6	20
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

O docente das escolas públicas, normalmente tem autonomia para preparar suas aulas e para conduzir seu trabalho. Isto é demonstrado na tabela 15, observando a soma das concordâncias 4 e 5, ou seja, 54%. A questão 12, relaciona a autonomia à orientação vinda da coordenação pedagógica. Somando-se as concordâncias 4 e 5, observamos que, novamente, 54% dos professores recebem orientações e auxílio para seu planejamento. Este é um dado positivo da atuação da coordenação pedagógica das escolas.

2.3.1.3 Trabalho e saúde

As condições de trabalho precisam ser adequadas para que o profissional desenvolva seu potencial de forma plena. A escola deve ser um ambiente de trabalho acolhedor, agradável, aconchegante, pois um espaço propício poderá ser um elemento facilitador da aprendizagem, do contato pessoal e do desenvolvimento intelectual de todos.

Tabela 16 - Questões 13 e 14

13. Você considera boas as condições ambientais de trabalho	Nº de Docentes	Percentual (%)	14. Os recursos materiais necessários oferecidos para a execução da sua função são bons	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	5	17	0	9	30
1	8	27	1	9	30
2	8	27	2	6	20
3	3	10	3	3	10
4	4	13	4	1	3
5	2	7	5	2	7
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

E nesse caso, os professores, observando as concordâncias 0 e 1 formam um importante número de 54% que não consideram boas as condições ambientais de trabalho. Este dado merece especial atenção, pois revela que a escola não é um ambiente adequado para suas funções. Outro dado importante é com relação aos recursos materiais necessários para a docência, onde 80% dos professores revelam que os recursos materiais não são bons.

Então, as condições ambientais e os recursos materiais não são suficientes para uma execução adequada da função docente, segundo a percepção desses professores.

Este posicionamento dos respondentes contrapõe com a declaração do Gestor G2:

A escola é um ambiente saudável e até muito mais salutar que outros ambientes de trabalho, mas, apresenta problemas agudos muito intensos, que podem ter uma intensidade extrema. A escola pode trazer um problema social externo a ela que pode entrar em seu ambiente de forma muito intensa, de forma muito maior que em outros ambientes de trabalho.

Dos professores entrevistados, podemos verificar o grau de insatisfação, transcrevendo a fala do D4:

As escolas da rede pública poderiam ter uma condição muito melhores do que se apresentam hoje. As condições são: espaço físico ótimo, porém sem limpeza e sem iluminação. Não seriam espaços, nos dias de hoje, que poderiam ser considerados

adequados. Se o professor está trabalhando com o conceito de saúde e qualidade vida, ele não poderia estar trabalhando num local sujo, escuro, com poeira, que não possibilita um bom trabalho, um trabalho de qualidade.

Outra informação que vem a acrescentar a este assunto advém das impressões de D1, que associa às condições da escola a inserção do aluno nela:

As salas são escuras, com pouco ventiladores e a higiene dos banheiros não pode ser considerada satisfatória. Vejo que, a cada dia, as condições e o ambiente de trabalho são piores. Os alunos estão sendo inseridos nesse sistema sem base, semiletrados, alguns são agressivos e violentos. Esse conjunto de problemas causa uma grande frustração aos profissionais que levam a educação a sério.

A visão do ambiente escolar é diferente quando ouvimos o professor, que está quase diariamente na escola, e o Gestor da SEEDUC. A ponderação de D1 mostra a frustração dos professores que cumprem seriamente sua função em sala de aula e na escola. D1 mostra a preocupação com a clientela que a escola recebe e que, conseqüentemente formam a escola, e como todo o sistema frustra aqueles que se dedicam a uma educação de qualidade.

Tabela 17 - Questões 15 e 16

15. A poeira, o ruído, e o calor podem ser causadores de enfermidades	Nº de Docentes	Percentual (%)	16. Seus horários de trabalho na escola são estabelecidos de acordo com sua opção e necessidade.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	5	17	0	5	17
1	10	34	1	4	13
2	7	23	2	6	20
3	1	3	3	7	23
4	3	10	4	7	23
5	4	13	5	1	3
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

A maioria dos docentes não atribui à poeira, ruído e calor o aparecimento de enfermidades. Assim, podemos concluir que, apesar das condições ambientais de trabalho não poderem ser consideradas adequadas, o ruído, o calor e a poeira não são considerados fatores geradores principais de doenças. Então o ambiente escolar, apesar disso, não é apontado pelos respondentes como um elemento gerador de doenças. Esta é a impressão que a análise associada das tabelas 16 e 17 nos remete.

Entretanto, esses fatores dizem respeito a elementos físicos causadores de doenças, o que nos leva a pensar no representativo número de afastamentos por doenças psiquiátricas e comportamentais, que provavelmente não são causadas por esses fatores.

A questão 16 da tabela 17 mostra que 30%, concordância 0 e 1 somadas, não tem seus horários estabelecidos de acordo com a opção docente. Aqueles que têm seu horário de acordo com sua preferência (ou necessidade) perfazem um total de 26%, porém, as concordâncias 2 e 3, que seriam a média, são a maioria, 43%. Podemos então concluir que este dado está muito heterogêneo, o que sugere que algumas unidades escolares procuram atender os professores na hora de fazer o horário e outras não atendem. A confecção do horário de trabalho adequado às necessidades do professor é um importante aliado a QVT.

Tabela 18 - Questão 17

17. Sua condição física é adequada para exercer a docência.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	1	3
1	4	13
2	6	20
3	4	13
4	7	23
5	8	27
Total	30	

Fonte: Elaborado pela autora.

Apesar de estar pleiteando uma licença médica, os professores consideram que, de acordo com as concordâncias 4 e 5 somadas (50%) sua

condição física é adequada para o exercício da docência. E apenas 13% discordam totalmente dessa afirmação.

2.3.1.4 Trabalho e vida social

Walton (1973) considera que deve existir um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, pois a desarmonia entre ambos poderá afetar o cotidiano da pessoa e suas relações familiares, seja positiva ou negativamente.

Tabela 19 - Questões 18 e 19

18. Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais.	Nº de Docentes	Percentual (%)	19. As atividades escolares exigem grande dedicação de tempo	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	4	13	0	2	
1	5	17	1	1	3
2	7	23	2	5	17
3	3	10	3	2	7
4	4	13	4	10	33
5	7	23	5	10	33
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Mesmo com toda a responsabilidade que o trabalho docente exige 23% dos professores concordam totalmente que há tempo disponível para o lazer e atividades sociais, discordando totalmente da afirmação, temos 13%. Analisando as concordâncias 2 e 3, temos 33%, o que não dá uma dimensão exata para as conclusões. No entanto, 66% concordam que as atividades escolares exigem grande dedicação de tempo.

Podemos afirmar que atividades de lazer são geradoras de prazer, ajudam a tornar a vida mais agradável e, conseqüentemente, se contrapõem ao estresse. O contrário, aqueles que não conseguem se dedicar ao lazer ou a alguma tarefa fora do trabalho podem se tornar sujeitos mais cansados e mais propensos ao estresse.

A questão 19 da tabela 19 nos ajuda a entender a questão 18, pois, apesar dessas atividades exigirem grande dedicação de tempo, 23% dos professores conseguem tempo para atividades sociais.

Tabela 20 - Questões 20 e 21

20. O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para casa, pode ser considerado bom.	Nº de Docentes	Percentual (%)	21. O pagamento que você recebe (incluindo benefícios) pode ser considerado satisfatório.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	4	13	0	14	47
1	3	10	1	8	27
2	8	27	2	8	27
3	6	20	3	0	0
4	6	20	4	0	0
5	3	10	5	0	0
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Com relação ao tempo que o professor passa com a família, se analisarmos os extremos, concordâncias 0 e 5, temos 13% discordando totalmente e 10% concordando totalmente, respectivamente.

No entanto, a tabela 21 mostra que habitualmente 57% dos professores levam atividades do trabalho para casa. Se considerarmos as concordâncias 0 e 1, temos os professores que discordam dessa afirmação: 13%. Assim, podemos supor que essa parcela de professores consegue planejar suas aulas na própria escola.

A questão do pagamento que o professor recebe, 47% discordam totalmente da afirmativa e nenhum deles considerou satisfatório o salário que recebe. Isso justifica o quantitativo de 73% dos professores que acumulam cargo, conforme vimos na tabela 7. O baixo salário obriga o professor a complementá-lo através de outro vínculo com Estado e também com escolas particulares. Isto remete a sobrecarga de trabalho e, logo, ao estresse e ao desencadeamento de doenças comportamentais.

Esta é também a impressão do médico M1, que nos relatou:

Eu percebo que os professores estão com dificuldades de lidar com a sua clientela, e, aliado ao baixo salário que recebem, precisam se desdobrar em mais de uma escola, o que traduz numa importante mudança tanto na qualidade do ensino quanto na qualidade do ensinar. Então, as doenças de cunho psiquiátrico são as recordistas, pois há o transtorno de adaptação do professor a essas mudanças, culminando com os transtornos de ansiedade e a quadros depressivos.

M1: A entrevista com docente D3 corrobora com a impressão do médico

O magistério está adoecendo em função dos baixos salários (o professor precisa ter vários vínculos empregatícios para obter um salário digno); quantitativo das turmas (algumas turmas são compostas de 50 alunos, o que torna o trabalho estressante e não proveitoso, tanto para o professor quanto para o aluno; diminuição dos tempos de aula (isso faz com que o professor trabalhe muito mais, já que possui mais turmas).

Assim, verificamos outro fator que poderá gerar as licenças médicas e o absenteísmo: os baixos salários. A remuneração inadequada obriga o professor a ter outros vínculos empregatícios e a alta carga de trabalho reduz o tempo de lazer e aumenta os fatores de estresse.

Tabela 21 - Questões 22 e 23

22. Você tem liberdade de expressão na escola.	Nº de Docentes	Percentual (%)	23. Você habitualmente faz tarefas do trabalho em casa.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	4	13	0	4	13
1	0	0	1	4	13
2	5	17	2	4	13
3	3	10	3	1	3
4	9	30	4	9	30
5	9	30	5	8	27
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo a tabela 21, a escola é um espaço onde o professor pode expressar suas opiniões, pois 60% dos professores concordam que tem liberdade de expressão, porém é necessário citar que há 13% da população discorda totalmente da afirmação.

A questão 23 mostra que o cargo de professor exige atividades extraclasse, como planejamento das aulas, leituras e correções de trabalhos, pesquisas e avaliações e, que invariavelmente é preciso levar tarefas para que sejam concluídas em casa.

Iniciamos esta seção citando que é importante o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Ambas juntas devem se manter como o complemento da outra, sob a pena de que o desequilíbrio seja desencadeador de problemas familiares ou profissionais. Este desequilíbrio poderá gerar frustração e se tornar outro caso de licença médica, contribuindo para o absenteísmo.

2.3.1.5 Capacitação e oportunidade profissional

Neste item, o foco recai sobre a carreira. É a análise da preocupação do professor com o desenvolvimento de sua profissão. Rodrigues (2014, p. 83) pondera que a capacitação sugere a “extensão em que as atividades atuais de alguém contribuam para manter e expandir sua capacidade antes de leva-lo à obsolescência”.

As questões da tabela 22 sugerem que o investimento na carreira poderá significar a crença na própria carreira e que a capacitação poderá tornar o professor um profissional melhor. A capacitação poderá ser responsável pela sua valorização e por aumentar sua autoestima.

Tabela 22 - Questões 24 e 25

24. Você investe na carreira através de capacitações a seu próprio custo.	Nº de Docentes	Percentual (%)	25. A instituição realiza cursos de capacitação para os docentes.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	2	7	0	8	27
1	4	13	1	10	33
2	2	7	2	4	13
3	10	33	3	3	10
4	4	13	4	2	7
5	8	27	5	2	7
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto ao investimento pessoal na carreira, 27% dos professores concordam totalmente com a afirmação contrapondo os 7% que não investem. Porém, se recorrermos à tabela 12, observamos que 57% dos professores possuem especialização, mestrado ou doutorado. A capacitação é capaz de gerar uma expectativa de usar o conhecimento e as habilidades expandidas e recém-adquiridas em atribuições de trabalho futuro. Daí se fundamenta sua importância.

Lembramos que o Decreto nº 2479/79, concede o direito ao afastamento para estudos. De sua parte, a SEEDUC/RIO DE JANEIRO garante o pagamento do professor substituto e o professor que recebe o benefício se ausenta com seus vencimentos e vantagens.

Na segunda questão, a maioria dos professores afirma que a instituição não realiza cursos de capacitação para os docentes. Observamos este dado, somando as concordâncias 0 e 1 obtemos o quantitativo de 60%. Este é outro dado a ser considerado pela administração pública, pois o docente sente falta de cursos de capacitação, porém, seu baixo salário pode ser o fator limitante que o impede de custear sua formação.

Tabela 23 - Questões 26 e 27

26. A equipe gestora de sua escola apoia sua participação em cursos de capacitação.	Nº de Docentes	Percentual (%)	27. A equipe gestora da sua escola promove círculos de debates entre os professores sobre temas pedagógicos.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	2	7	0	8	27
1	4	13	1	8	27
2	7	23	2	5	17
3	9	30	3	2	7
4	5	17	4	5	17
5	3	10	5	2	7
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Estes dados mostram que a equipe gestora não se envolve nesse assunto. Discordando totalmente da afirmação, temos 20% dos professores e

concordando totalmente, temos 27%, números muito próximos. E, no meio termo, concordâncias 2 e 3, temos 53% dos entrevistados.

Porém, o mais importante a elencar nessa tabela é a constatação de que a equipe gestora não promove círculos de debates pedagógicos. São 54%, se considerarmos as concordâncias 0 e 1. A escola, que deveria ser um espaço de discussões de temas pedagógicos, de currículo, de métodos de ensino não o é.

2.3.1.6 Relevância social do trabalho

Neste item vamos refletir sobre a percepção do professor sobre a imagem da escola frente a sociedade e a sua própria imagem agregada a esta escola. O valor do trabalho, da carreira, a satisfação e a autoestima do trabalhador tem uma estreita relação sobre a imagem que ele faz da sua atuação profissional (RODRIGUES, 2014).

Tabela 24 - Questões 28 e 29

28. Seu grau de satisfação em ser docente da rede pública é bom.	Nº de Docentes	Percentual (%)	29. A imagem da sua escola perante a comunidade é boa.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	4	13	0	0	0
1	5	17	1	4	13
2	9	30	2	10	33
3	6	20	3	9	30
4	2	7	4	4	13
5	4	13	5	3	10
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Os opostos da tabela 24, questão 28, coincidem pela primeira vez, 13% dos professores são tão satisfeitos de fazerem parte da rede pública tanto quanto 13% não o são. Mas, a partir da concordância 1, o percentual de satisfação aumenta, porém, há 50% (2 e 3 somados) dos respondentes que, parece, não se posicionaram nesta questão.

A imagem de uma instituição é formada por ela própria e por aqueles que a compõe. Nesta linha de raciocínio, vemos que 13% (concordâncias 0 e

1) não concordam que a imagem da escola perante a comunidade é boa. Mas, 23% concordam que a imagem da escola é boa. Novamente, o percentual daqueles que não se posicionaram é bastante significativo: 63%.

Tabela 25 - Questões 30 e 31

30. Seu trabalho influencia sua vida familiar.	Nº de Docentes	Percentual (%)	31. Você acredita que é de sua responsabilidade a qualidade e o bom desempenho de seu trabalho.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	1	3	0	1	3
1	3	10	1	1	3
2	4	13	2	7	23
3	7	23	3	6	20
4	7	23	4	5	17
5	8	27	5	10	33
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre a influência do trabalho na vida familiar, 60% dos professores concordam que existe essa influência, o que não poderia ser diferente, pois, na tabela 21, vimos que os professores levam tarefas da escola para casa. Associado a isto temos que concordar que o professor deve ser um profissional bem informado dos fatos de sua comunidade e daquilo que acontece no Brasil e no mundo.

Este é mais um dado que nos faz refletir acerca do fato de atualmente as doenças psicológicas e comportamentais são as que mais afetam os docentes e não mais as doenças da voz e fala.

A questão 31 mostra que metade dos professores acredita que é de sua responsabilidade o bom desempenho do seu trabalho. Podemos associar que outros fatores comuns à escola que também contribuem para a qualidade do trabalho do professor, tais como, ambiente adequado, material didático, o interesse dos alunos, entre outros.

Sobre a responsabilização, é necessário recorrer a entrevista com o sujeito D2:

Digo que a educação pública está falida e sempre a culpa, a responsabilização, como gostam de dizer, é dos professores. Há uma sensação de vazio, de dever não cumprido porque o sistema, por um

lado exige e responsabiliza os professores por tudo (pelo baixo rendimento, pelo resultado dos alunos...), por outro lado é permissivo e não admite punição alguma ao comportamento errado dos alunos.

A situação em que o professor é responsabilizado, pelos fracassos do ensino, entra em conflito com a contrapartida daquilo que o Estado oferece para que o resultado seja a oferta de uma educação de qualidade. Essa contrapartida é traduzida nas condições de trabalho, recursos didáticos e qualidade do salário.

Tabela 25 - Questões 32 e 33

32. Você se sente realizado em ser professor.	Nº de Docentes	Percentual (%)	33. Estou bem na minha profissão.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	3	10	0	2	7
1	3	10	1	4	13
2	6	20	2	5	17
3	5	17	3	7	23
4	7	23	4	6	20
5	6	20	5	6	20
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Apesar de não observarmos a unanimidade, 43% dos professores, segundo a soma das concordâncias 4 e 5 da questão 32, se sentem realizados em ser professor. No meio termo dessa questão, observamos 37% dos professores. E na questão seguinte observamos que 40% consideram que estão bem na profissão. No meio termo dessa questão, observamos que 50% dos professores não concordam que estejam bem, mas também não discordam.

Esta instabilidade em se posicionar em relação à profissão demonstra a dificuldade que o professor tem frente a suas limitações, que pode remeter a uma importante doença comportamental, a síndrome de *Burnout*, citada por Spósito, Gimenes e Cortez (2014, p. 14)

A Síndrome de *Burnout* (esgotamento) é um processo cujo principal precursor é a exaustão emocional, sendo seguido por despersonalização e pelo sentimento de diminuição da realização pessoal no trabalho e redução da realização pessoal. É resultante de várias forças negativas exercidas sobre os professores que levam ao desenvolvimento dos sintomas indesejáveis.

A tabela 27 investigou a relação do professor com sua própria ausência ao trabalho, seu comportamento, seu compromisso e responsabilidade com o cotidiano escolar, revelado pela afirmação de que o professor só falta ao trabalho em extrema necessidade e quando isso acontece, o professor avisa a equipe gestora com antecedência.

Tabela 26 - Questões 34 e 35

34. Evita o máximo faltar e só falta por necessidade.	Nº de Docentes	Percentual (%)	35. Quando precisa faltar, avisa com antecedência.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	0	0	0	0	0
1	1	3	1	2	7
2	0	0	2	4	13
3	3	10	3	3	10
4	9	30	4	4	13
5	17	57	5	17	57
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

A tabela 27 mostra o quanto os professores se consideram leais às instituições escolares. Na questão 34, 87% dos professores concordam que só faltam por necessidade. E, quando precisam faltar, 70% avisam com antecedência para que a escola se prepare frente a essa ausência.

Tabela 28 - Questões 36 e 37

36. Quando falta, deixa atividades para os alunos realizarem e suprir sua ausência	Nº de Docentes	Percentual (%)	37. Você se preocupa com os alunos e a escola quando precisa faltar	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	3	3	0	0	0
1	2	7	1	2	7
2	2	7	2	2	7
3	6	20	3	3	10
4	8	27	4	8	27
5	9	30	5	15	50
Total	30	100	Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

O compromisso dos professores com a escola é indicado na tabela 28, pois 57% dos professores concordam que deixam atividades para os alunos realizarem na sua ausência e 77% se preocupa com os alunos em face do absenteísmo.

Tabela 27 - Questão 38

38. Você evita faltar porque existe a bonificação por resultados.	Nº de Docentes	Percentual (%)
0	15	50
1	9	10
2	1	3
3	1	3
4	1	3
5	3	10
Total	30	100

Fonte: Elaborado pela autora.

O Programa de Bonificação de Resultados, Resolução SEEDUC nº 4880, de 19 de março de 2013, estabelece que a participação de todos é fundamental para que a escola alcance os resultados positivos e todos sejam bonificados. No entanto, 60% dos professores concordam que este não é o fator que os motivem a não faltar quando necessário.

2.3.2 Análise Geral

As entrevistas mostraram que todos os atores conhecem os problemas que a escola enfrenta, porém, as visões são diferentes. Os professores identificam os baixos salários, que os obriga a complementar seu rendimento mensal através de outros vínculos empregatícios, o que consequentemente elevar sua carga de trabalho. Os baixos salários os impossibilitam a custear cursos de capacitação, e, finalmente, as condições de trabalho as quais são submetidos. Estes são os principais fatores desencadeadores de licenças médicas apontadas pelos professores.

Os médicos concordam com este posicionamento dos professores e vão além às suas análises, pontuando que a clientela que o professor recebe, tendo em vista suas questões sociais, e a falta de capacidade do professor de

gerenciar esse problema na escola, o leva ao estresse, que desencadeia as licenças médicas. No entanto, ambas as categorias concordam que o magistério está adoecendo.

Contrapondo com essas opiniões, temos a fala do representante da SEEDUC, que afirma que a escola é um ambiente salutar de trabalho e que houve avanços no gerenciamento da educação no Estado e consequentemente o progresso da educação como um todo no Estado.

Os alinhamentos e discrepâncias que verificamos nas entrevistas, nos leva a analisar os seguintes pontos:

- a) Aumento do horário de trabalho, diminuição dos tempos de aula/turma e aumento do número de alunos por turma. Atualmente o professor é responsável por um maior número de turmas e de alunos, assim, aumentou seu trabalho na escola.
- b) Acúmulo de vínculos empregatícios, pois em função do baixo salário, o professor é obrigado a se submeter a outros empregos para obter um rendimento mensal minimamente satisfatório.
- c) Qualidade da clientela, alunos chegam a escola semiletrados e sem interesse nas atividades escolares.
- d) A realidade social do aluno. Alguns são agressivos e ameaçam os professores. Um dos médicos sugeriu que a escola fosse afastada da comunidade para outro local onde alunos e professores ficassem longe dos desmandos dos “gerentes” da comunidade e tivessem paz para o exercício do ensino-aprendizagem.

Esses pontos elencados nesta análise geral são muito complexos e envolvem diferentes fatores, envolvem tanto políticas de governo¹³ quanto políticas de Estado¹⁴. A transformação teria que envolver a escola e seus atores, a sociedade, a mídia, e a classe política, principalmente o legislativo. Debater sobre a educação teria que ser assunto corriqueiro no cotidiano das pessoas, pois a escola influencia a sociedade e é influenciada por ela.

¹³ Política de Governo é o que é feito unilateralmente por um governo em determinado período.

¹⁴ Política de Estado, é resultado de uma tomada de consciência da classe política e da sociedade em determinado assunto, de tal modo que mesmo mudando o governo a ideia não é abandonada nem tem seus princípios distorcidos.

Por ser tão complexo, por existir a obrigatoriedade de analisar este problema em diferentes ângulos, é que sua solução se torna tão difícil e complicada. Dessa forma, o plano de ação elaborado e apontado no capítulo 3 é um mecanismo que permitirá auxiliar os gestores a lidarem e conviverem com esse problema que se traduzirá num componente de gestão escolar que exige dedicação praticamente diária. A proposta consiste de várias ações, que implementadas poderão fortalecer o clima de união de todos por todos, numa demonstração de cunho democrático e participativo.

III. AÇÃO INTEGRADA GESTÃO ESCOLA/ALUNO/PROFESSOR

Esta pesquisa teve início com a preocupante situação da ausência do professor em sala de aula na rede estadual do Rio de Janeiro. Assim, em função dos acentuados índices de faltas abonadas e licenças médicas, chegamos a seguinte pergunta: de que forma a administração pública poderá criar ações que possam minimizar o absenteísmo, considerando a qualidade de vida docente e a relação estabelecida com as doenças mais presentes nas licenças médicas?

A administração pública do estado do Rio de Janeiro tem conhecimento da dificuldade de criar ações numa situação como essa, até porque a legislação é colaborativa e ampara em certa medida os afastamentos.

A complexidade e o ritmo acelerado de trabalho dos professores ajudam a caracterizar esta categoria como a que mais tem sofrido agravos à saúde, devido a estresse decorrente das atividades laborais. Desse modo, o magistério é uma categoria profissional que está particularmente sujeita ao adoecimento. O plano de ação proposto contempla ações diárias a serem implementadas na gestão escolar que visam a fidelizar ainda mais o professor à sua escola e seus alunos, ações que ajudem ao professor a perceber o valor de sua profissão na sociedade, enfim ações de valorização da profissão frente aos problemas que chegam cotidianamente à escola.

A implantação de medidas preventivas que evitem o agravamento da sintomatologia, quaisquer que sejam suas origens, entre a classe de professores investigados, é necessária para que minimize seu afastamento das atividades de trabalho. E, conseqüentemente, para o aumento de gastos com tratamentos de saúde. Tais investimentos poderiam ser mais bem aproveitados na efetivação de políticas de promoção de saúde para esse grupo de trabalhadores.

Diante da análise do problema abordado por esta dissertação referente ao trabalho docente, a qualidade de vida e a saúde. Neste terceiro

capítulo, elaboramos uma proposta de ação, na qual priorizamos a integração professor-aluno, que poderá ser conhecida no quadro 6.

Quadro 6: Programa Ação Integrada

Fases	Ação	Objetivos
Primeira fase: Fidelização	Fidelização do professor à escola.	Incentivar a identificação do professor com a escola, desenvolver o comprometimento do professor com as ações da escola no âmbito social e pedagógico, promover debates e estudos acerca dos motivos que levam o professor a faltar nos seus dias de aula e analisar a relação existente entre a ausência do professor e sua relação com o aluno.
Segunda fase: Capacitação	Cursos de capacitação divididos por disciplina que seriam ministrados na Escola SEEDUC.	Possibilitar aos docentes da rede pública do Rio de Janeiro uma oportunidade de aperfeiçoamento e enriquecimento, através da leitura e debates de textos e temas filosóficos, o que redundará na qualidade de seu trabalho.
Terceira fase: Mediação de Conflitos	Aumento de situações de conflito, com uma crescente diminuição do nível de tolerância.	Analisar a possibilidade de resolução e a promoção do convívio de diferenças, entendendo o conflito como uma oportunidade de educar.
Quarta fase: Psicoterapia	Convênio com universidades, Faculdades de Psicologia, e, em conjunto, criar um projeto que ofereça ajuda psicológica aos docentes.	Promover saúde, qualidade vida, bem-estar ao professor, para que ele tenha subsídios que o auxilie na sua atividade laboral.

Fonte: Elaborado pela autora.

Sendo assim, o “**Programa Ação Integrada**”, elaborado nesta dissertação, é um trabalho de preparação para atingir um dos objetivos educacionais, particularmente, da Superintendência de Administração de Pessoas, que é a diminuição do quantitativo de ausência de professores em sala de aula, e da SEEDUC, que é oferecer uma educação de excelência. E

uma educação de qualidade precisa contemplar aquele que exerce a docência, o professor. Isto será realizado segundo roteiros e métodos que estejam de acordo com o perfil da população alvo: os professores da rede estadual do Rio de Janeiro. A elaboração será realizada por etapas, através de planos, ações e programas com objetivos definidos de desenvolvimento, em seu mais amplo espectro, visando o equilíbrio, a harmonia no pleno desenvolvimento das ações do magistério.

O programa foi elaborado porque o absenteísmo é um problema que afeta a gestão cotidiana da escola, pode se traduzir em prejuízo pedagógico e compromete o rendimento profissional do professor. Para que um problema tão complexo tenha a atenção que merece, a administração pública precisa se apropriar das informações que estão ocultas e que vem do fato do professor se ausentar de suas atividades. Não é possível, atualmente, apenas fazer o registro dessas ausências em sistemas informatizados ou em Mapa de Controle de Frequência (MCF)¹⁵, sem refletir, analisar e avaliar suas causas e suas consequências.

Assim, baseada num ideal de uma instituição escolar que queira nortear suas ações num comprometimento do alcance do objetivo de desenvolvimento do ser humano, tal proposta, denominada Programa Ação Integrada, é direcionada aos Coordenadores de Gestão de Pessoas, devido serem estes a extensão da Superintendência de Administração de Pessoas nas diversas regiões do estado, encontrando-se numa posição gerencial próxima em relação ao trabalho dos professores.

Este planejamento deve ser feito semestralmente, em movimento, na certeza de que sempre que houver mudanças que justifiquem, o planejamento deve ser revisto para que os objetivos sejam atingidos, pois a prioridade é alcançar o objetivo proposto, não a manutenção do planejamento.

A execução do plano será feita, com devido planejamento escolar, corrigindo rumos, debatendo quinzenalmente as ações, para que seja oportunizado o aprendizado com a experiência própria e de outros, bem como,

¹⁵ MCF ou Mapa de Controle de Frequência é um instrumento usado nas escolas para registrar todos os eventos que acontecem a cada dia na vida do servidor. O registro é feito por números (códigos). Cada código corresponde a um evento: falta, falta abonada, licenças, entre outros.

através de informações vindas de planejamentos de outras instituições, livros e trabalhos acadêmicos.

Ao final da pesquisa com os sujeitos participantes foi revelado que o absenteísmo docente está intimamente relacionado aos problemas sociais enfrentados pela comunidade em que a escola está inserida. Ao que parece quanto mais violência e desarranjo social estão expostos os alunos, mais isso atinge o trabalho dos professores, que entram em quadro de adoecimento causado pelo estresse, levando aos afastamentos. De acordo com a entrevista com os médicos e com os professores, percebeu-se uma conturbada relação aluno-professor que leva a agressões verbais e psicológicas, violência e falta de base entre em choque com a cultura e com a formação do professor. Essa percepção nos remete as assertivas de Essard e Tardif, (2008), quando afirmam que:

[...] a instituição escolar não fornece mais um modelo forte de referência, os docentes são abandonados a si mesmo, em sua relação diária com os alunos e na construção do sentido que eles tentam encontrar ou dar sua experiência. (ESSARD e TARDIF, 2008, p.259)

Nesse contexto, Esteve (1999), afirma que

[...] o conflito se instaura nas instituições escolares quando se pretende definir qual é a função, que valores dentre os valores vigentes em nossa sociedade o professor necessita transmitir e quais se devem questionar e criticar. (ESTEVE, 1999, p. 59).

Esteve (1999) sinaliza que os professores se encontram numa linha tênue ao terem que definir o que devem fazer e quais os valores vão defender uma vez que as transformações sociais aceleradas têm provocado um processo de socialização conflitivo e divergente, que reflete diretamente na escola. E que, a indisciplina do aluno, seu desinteresse pela escola e a violência verbal e psicológica constituem mais um elemento no processo de desgaste físico e mental dos professores.

Associado a essa mudança social ocorre uma diminuição do apoio oferecido aos educadores tanto pela comunidade escolar como pelos setores sociais ligados externamente a ela, resultando aos professores dificuldades e frustrações sem precedentes, conforme foi evidenciado nesta pesquisa.

Outro ponto importante foi que, em função dos baixos salários, o professor tem que trabalhar em mais de uma escola a fim de garantir um salário minimamente satisfatório. Uma carga horária de trabalho tão intensa e excessiva pode provocar estresse culminando com o absenteísmo.

Como não podemos dar soluções a problemas tão complexos, que são os problemas sociais, podemos pensar em sugestões, ações conjuntas de modo a, ao menos, minimizar a questão do absenteísmo docente. Esses problemas envolvem escalões mais complexos da gestão pública, de modo que este plano propõe soluções a nível mais gerencial e localizado no âmbito das Regionais Administrativas e direcionadas as unidades escolares. Tal proposta, denominada **Programa Ação Integrada**, é direcionada aos Coordenadores de Gestão de Pessoas, devido ao fato de serem estes a extensão da Superintendência de Administração de Pessoas nas diversas regiões do Estado, encontrando-se numa posição gerencial próxima em relação ao trabalho dos professores. Essa proposta conta com três estratégias para a prevenção, conscientização e tratamento do absenteísmo.

A proposta do **Programa Ação Integrada**, tem o objetivo geral de criar um conjunto de ações, cujas técnicas sejam viáveis de serem aplicadas, onde todos os atores sejam capazes de transformar ideias em realidade que possam ser rotineiras. Os objetivos específicos de cada etapa estão descritos nas próprias etapas. Estão contidas neste plano, quatro etapas que se complementam e atuam simultaneamente, não são ações isoladas que somente irão coincidir no final. Ao contrário, precisam estar em sintonia para que o programa obtenha o sucesso pretendido.

Por estar próxima das escolas, de seus gestores, a administração do plano estará a cargo dos Coordenadores de Gestão de Pessoas. No entanto, o monitoramento dessas ações será feito também na sede da SEEDUC, a cargo da Assessoria da Superintendência de Administração de Pessoas.

A execução do plano obedecerá a uma hierarquia, onde a Assessoria da Superintendência de Administração de Pessoas fará o acompanhamento e monitoramento das ações que estarão sendo implementadas pela Coordenação de Gestão de Pessoas das Regionais junto aos gestores das escolas, dos professores e por fim, os alunos.

O **Programa Ação Integrada** será preliminarmente um programa piloto a ser implementado na Regional Administrativa Metropolitana V, com início no mês de agosto e finalizado no mês de novembro de 2016. Será utilizada esta Regional Administrativa, pois se trata de uma região que apresenta diversos problemas educacionais e conflitos sociais, conforme fora relatado pelos professores nas entrevistas. A opção do período de tempo se dá em função dos estudos dessa dissertação que apontam para o aumento da quantidade de afastamento por licença médica neste período, conforme observamos na tabela 3 e no gráfico 1.

Sendo um programa piloto, será monitorado frequentemente, para seu aprimoramento e, em caso de sucesso, poderá ser aplicado em toda a rede estadual de ensino do estado do Rio de Janeiro. Este programa será executado em etapas, como veremos a seguir.

3.1. Programa ação integrada – fidelização

A primeira etapa trabalhará a ideia de pertencimento ou ainda, da fidelização, no nosso caso da fidelização do professor à escola. Para dar concretude à ideia de fidelização, trabalharemos com a analogia que aproxima as relações entre o funcionamento de uma escola e de uma empresa. Compreende-se a limitação desse tipo de analogia, mas torna-se oportuna essa associação nesse momento.

Quando falamos em fidelização pensamos numa escola onde existe um elo forte entre todos os atores, um local o qual as pessoas gostam de frequentar, pois isto é vital para o sucesso da escola. Conforme vimos nas pesquisas, o professor se identifica com sua profissão. Assim, é importante que ele se sinta parte da escola, precisa sentir pertencente a ela. E esse sentimento poderá favorecer o comprometimento do professor com a escola, com o aluno, com o ensino porque o professor estará trabalhando, “vendendo” um produto que ele ajuda a fabricar.

Nesse sentido, a primeira etapa do nosso plano de ação terá a responsabilidade de criar incentivos para reforçar a ideia de que o professor faz o que gosta e gosta de exercer sua profissão naquela escola específica. Como

exemplo, podemos citar a verbalização do entrevistado D5 quando diz que “um professor comprometido faz um plano de aula tão detalhado que, em sua ausência, seu plano poderá ser posto em prática por um agente educacional”.

Nesta etapa do programa serão utilizadas as reuniões pedagógicas que acontecem semanalmente nas escolas, onde serão promovidas discussões e debates sobre as principais queixas dos professores e que levam aos afastamentos; bem como outros assuntos da vida funcional do servidor. A responsabilidade da execução desta tarefa será da equipe gestora da escola.

Esta primeira etapa tem como objetivos: incentivar a identificação do professor com a escola, desenvolver o comprometimento do professor com as ações da escola no âmbito social e pedagógico, promover debates e estudos acerca dos motivos que levam o professor a faltar nos seus dias de aula e analisar a relação existente entre a ausência do professor e sua relação com o aluno.

Essa etapa do plano de ação não comprometerá custos porque se trata de uma ação de conscientização coletiva. Uma vez se sentindo parte daquela escola ele entenderá a importância de sua presença em seus dias de aulas, a facilitação das ações da equipe gestora na administração do cotidiano escolar e o possível ganho pedagógico dos alunos. Enfim, esses são os resultados esperados, que serão complementados com as demais etapas.

É preciso unir objetivos e metas da escola aos dos professores, os quais serão definidos pelos participantes na primeira reunião. As reuniões pedagógicas não serão excluídas, até porque elas são importantes do ponto de vista pedagógico, mas a discussão sobre a vida funcional do servidor não pode ficar ao largo da escola. Os debates sobre qualidade de vida, sobre os interesses dos professores também precisam fazer parte da agenda escolar. Criar um elo entre a gestão pedagógica e a gestão de pessoas é fundamental, sejam para o bom funcionamento da escola, para o cumprimento de sua missão, que será realizada através de seus valores, objetivos, anseios, aspirações e necessidades de seus participantes. Para alcançar esta meta é preciso ter práticas que garantam às pessoas reconhecimento, respeito e responsabilidade, que deverá ser compartilhada. Por isso a necessidade de criar condições de pertencimento, os atores sentirem como pertencentes de

valores que podem ser utilizados e valorizados. Os atores pensarem em si mesmos como membros de uma coletividade, sentirem-se pertencentes a um lugar e ao mesmo tempo sentir que este lugar lhes pertence, e assim acreditar que é possível interferir e, mais que tudo, que vale a pena interferir na rotina e nos rumos desse tal lugar.

No quadro 6 é possível verificar ao longo dos meses de agosto a novembro de 2016, os temas a serem trabalhados e os objetivos propostos a serem atingidos com os debates nas reuniões pedagógicas.

Quadro 7 - Cronograma de debates

Meses	Temas/Assuntos	Objetivos
Agosto/2016	Sonhos Cumplicidade	Trabalhar conceitos como satisfação pessoal, interesses, anseios, projetos de vida e estabelecer a relação com a escola. Criar vínculos para o desenvolvimento integral do grupo. Demonstrar que o programa poderá trazer benefícios a todos.
Setembro/2016	Colaboração Empatia	Trabalhar de forma colaborativa, criando comunidades de aprendizagem e estratégias que respondam às demandas do desenvolvimento integral. Trabalhar de modo a acolher as diferenças, trabalhar a comunicação.
Outubro/2016	Coerência Integralidade	Sintonia com o PPP e o papel do professor na condução do processo e cumprimento das metas. Identificar necessidades de desenvolvimento à nível intelectual, emocional, social e cultural.
Novembro/2016	Relacionamento Mediação	Estabelecer relação mais dialógica com os alunos, legitimar a capacidade de contribuição desses com seu próprio processo de desenvolvimento. Demonstrar capacidade de mediar conflitos.

Fonte: Elaborado pela autora.

O planejamento desses encontros será executado pela equipe da SEEDUC, com estratégias de motivação para que as pessoas não se sintam obrigadas, mas que desejem fazer parte do projeto. A equipe da SEEDUC é composta por membros da Assessoria de Administração de Pessoas e da Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas.

Os custos que esta etapa comprometerá estão relacionados a material didático que existem nas escolas e também no almoxarifado da SEEDUC. Quanto ao deslocamento, quando necessário, dessa equipe para uma escola, será feito pelos carros oficiais já existentes na SEEDUC.

3.1.1 Programa Ação Integrada – Capacitação

A SEEDUC terá o compromisso de estabelecer um calendário de cursos de capacitação divididos por disciplina que seriam ministrados na Escola SEEDUC¹⁶. Esses cursos serão ministrados por professores mestres e doutores da própria rede pública que foram contemplados com o benefício do Afastamento para Estudos com vencimentos e que estão devidamente cadastrados num banco de dados, no qual constam informações sobre as linhas de estudo desses mestres e doutores. Os cursos que estão descritos no quadro 7 são destinados a todos os professores da rede, porém, como fora determinado que este projeto terá início com a Regional Metropolitana V, neste primeiro momento, iremos contemplar apenas os professores desta Regional.

A participação como cursista e como palestrante computaria em pontos que seriam somados ao longo do ano letivo para se transformar em bonificação “Ação Integrada”.

Os cursos seriam destinados a todos os professores separados por disciplina, cujos objetivos são: subsidiar os professores com novas técnicas e metodologias de ensino, proporcionar ao professor a proximidade com outros professores da mesma disciplina a fim favorecer a troca de experiências e promover a valorização e a reafirmação da importância do professor na escola e no sistema educacional. Dessa forma, sentindo-se valorizado e motivado a utilizar tais técnicas, essa ação poderá ser importante parceira da SEEDUC, a minimizar o absenteísmo.

A execução dessa etapa será centralizada na SEEDUC, através da Diretoria de Formação da Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas,

¹⁶ Escola SEEDUC é um prédio, que é parte da SEEDUC que funciona em bairro diferente, mas que é utilizada para encontros pedagógicos, cursos, reuniões de professores, palestras e capacitações.

que irá criar e desenvolver a estrutura de cada curso e as datas de realização durante o ano.

Devido às mudanças socioeconômicas e políticas ocorridas no mundo e a forte presença das novas tecnologias, a educação vem se modificando para acompanhar esse processo de globalização. Nessa realidade, a formação continuada de professores e a contextualização de conteúdos é um instrumento didático/pedagógico/metodológico voltado para a melhoria da qualidade do ensino, pois não é só o aluno que precisa de um bom professor para aprender. O educador também necessita de bons formadores para fazer a diferença na sala de aula. O impacto na aprendizagem de iniciativas de capacitação costuma ser direto e motivador.

Portanto, a formação continuada dos professores e profissionais da educação torna-se, assim, imperativo, não apenas para eles próprios, pelo preponderante papel que exercem em sala de aula, mas também para a própria instituição, a quem cabe a responsabilidade de assegurar, em seus quadros, profissionais competentes e capacitados. No quadro 7, temos a proposta de cursos de capacitação.

Quadro 8 - Cursos de Capacitação

Componentes Curriculares	Cursos de Formação/Temas	Público alvo	Objetivos
I- Linguagens:			
a) Arte	1) Arte Educação no Brasil; 2) A Arte na Educação de Crianças, Jovens e Adultos; 3) O Ensino da Arte; 4) Propostas Para Arte na Educação Infantil.	Professores de Artes.	Enriquecer o conhecimento do professor, para que possa compartilhá-lo com os alunos na sala de aula. Tornar as aulas mais criativas Valorização profissional. Possibilitar aos docentes da rede pública do Rio de Janeiro uma oportunidade de aperfeiçoamento e enriquecimento, através da leitura e debates de textos e temas filosóficos, o que redundará na qualidade de seu trabalho.
b) Educação Física	1) Educação Física na Escola; 2) Psicomotricidade na educação infantil; 3) Recreação Escolar; 4) Fundamentos Básicos dos Esportes; 5) Expressão Corporal na Escola.	Professores de Educação Física	
c) Língua Portuguesa	1) O Redesenho do Ensino da Língua Portuguesa; 2) Uso de Textos em Sala de Aula; 3) A leitura na Era Digital; 4) Língua Portuguesa e a Relação com o Saber; 5) Produção Textual.	Professores de Língua Portuguesa	
d) Língua Estrangeira	1) Língua Estrangeira e a Relação com o Saber; 2) A importância do Ensino da Língua Estrangeira nas Séries Iniciais do Ensino Fundamental; 3) Ensino de Língua e Literatura Estrangeira; 4) Produção Textual.	Professores de Língua Estrangeira	
II- Matemática	O Movimento da Matemática Moderna; 2) Técnicas do Ensino da Matemática; 3) Novas Propostas no Ensino da Matemática.	Professores de Matemática	
III- Ciências da Natureza:			
a) Ciências Biológicas ou Biologia	Introdução a Biologia; 2) Ciência, Tecnologia e Sociedade; 3) Metodologia do ensino; 4) Planejamento e Propostas Pedagógicas para o Ensino da Biologia.	Professores de Ciências Biológicas	
b) Física	1) Experiências em Laboratório; 2) Física Aplicada; 3) O Ensino de Física Baseado em Experimentos; 4) Técnicas, Estratégias e Metodologias em Física.	Professores de Física	

c) Química	1) Química Laboratorial; 2) Técnicas, Estratégias e Metodologias em Química; 3) Desmistificando a aprendizagem; 4)	Professores de Química	
IV- Ciências Humanas:			
a) Filosofia	1) História da Filosofia; 2) Ética e Cultura na contemporaneidade; 3) Desenvolvimento e Aprendizagens; 4) Didática	Professores de Filosofia	
b) Geografia	1) Olhar Geográfico sobre a atualidade; 2) Olhares sobre a Cidade e o Campo; 3) População e Migrações; 4) Sociedade, Natureza e Tecnologia.	Professores de Geografia	
c) História	1) A História no Século XIX; 2) História da Sociedade; 3) História Contemporânea; 4) Cultura Afro-brasileira e Indígena..	Professores de História	
d) Sociologia	1) Introdução a Sociologia, 2) Violência, Poder e Direitos Humanos; 3) Homem, Cultura e Sociedade; 4) Introdução ao Conceito de Sociedade e de Vida Coletiva.	Professores de Sociologia	

Fonte: Elaborado pela autora.

O público alvo será o professor, dividido em dois públicos: o palestrante, mestre ou doutor, que é um professor lotado em alguma escola da rede pública e o ouvinte, que é o professor que está assistindo aquele curso.

Para fazer uma análise dos custos dos cursos de capacitação do Programa Ação Integrada, oferecido de modo presencial, fizemos uma simulação, que entendemos estar próxima da realidade. Todos os cálculos foram baseados nos procedimentos internos já adotados pela própria SEEDUC. Desta maneira, os cálculos com material didático, pessoal, passagens e alimentação, podem variar.

Para ser oferecido presencialmente, o curso teria a duração de 12 horas, ou seja, 3 dias de treinamento. Será necessário um estudo posterior, após a inscrição dos interessados e sua divisão em turmas, se for o caso.

Os custos relativos ao treinamento presencial envolverão o deslocamento de colaboradores para a Escola SEEDUC, alimentação, horas de aula do instrutor e impressão de apostilas. As planilhas de cálculo dos custos de cada um dos componentes são apresentadas no quadro 8.

Tabela 30 - Distribuição dos custos envolvidos no treinamento presencial

Descrição:	Valor:	Valor total:
Professor palestrante (Hora/aula) **	R\$ 1.180,00	
Deslocamento*	R\$ 130,00	R\$1.130,00***
Alimentação*	R\$ 160,00	R\$1.160,00***
Material didático*	R\$ 10,00	R\$100,00***
Coffee break**	R\$ 350,00	

Observações: *valor total depende no número de inscritos; **valor total unitário, ***Projeção de 100 professores participantes.

Fonte: Elaborado pela autora.

O resultado esperado é o sentimento de valorização profissional, melhora na qualidade das aulas. Esta ação pode ser considerada como um investimento da administração pública na valorização do professor a fim de aumentar sua autoestima.

3.3 Programa Ação Integrada – Mediação de conflitos

A sociedade atual vive momentos de constantes mudanças, questões e incertezas, individuais e coletivas, que potencializam o aumento de situações de conflito, com uma crescente diminuição do nível de tolerância dos sujeitos em geral.

De uma forma abreviada o conflito se traduz numa opinião divergente de ver ou interpretar uma situação ou acontecimento, que são influenciados de acordo com fatores externos e internos a cada um.

Os conflitos são inevitáveis, uma manifestação necessária às relações entre pessoas e que resultará do seu enfrentamento conjunto a elevação do número de possibilidade de resolução e a promoção do convívio de diferenças. Consequentemente, isso implicará necessariamente numa mudança de cultura, passando por uma busca de uma situação de cooperação e responsabilidade por parte dos envolvidos na ação.

No entanto, o conflito poderá ser entendido como uma oportunidade de educar, se utilizado como uma oportunidade de crescimento e obtenção de ganhos sociais a todos. Nesse sentido a noção de direitos e deveres são os construtores de uma cultura de paz na escola, as aprendizagens sociais têm que ser ensinadas e aprendidas, pois não vem apenas do convívio social. Então, é necessário transmitir conhecimento, combater o individualismo e alimentar a cooperação, garantindo um clima favorável ao desenvolvimento de uma convivência social saudável.

Um projeto de mediação impõe um compromisso conjunto na escola, desde as séries iniciais, mostrando que as ações são coletivas e precisam do empenho de todos. Agregado a escola é importante contar com ações conjuntas com a Secretaria de Estado de Assistência Social e a Secretaria de Estado de Esportes, de modo a criar pequenos grupos de trabalho que envolvam alunos e professores desenvolvendo projetos sociais e esportivos ao longo do ano. Esses projetos também se transformariam em bonificação “Ação Integrada”.

Esta proposta é inédita e exclusiva desse plano de ação. A comunidade escolar pode, na maioria dos casos, resolver os seus conflitos

com a ajuda de outros intervenientes, sendo que a mediação constitui uma forma de prevenir futuros conflitos, pois apela a um espírito de colaboração, respeito e responsabilidade, e não a uma cultura de culpa e imposição de soluções, neste sentido poderemos recorrer a Secretaria de Assistência Social, que se ocupa de atender os jovens menos favorecidos economicamente, com a proposta especificada no quadro 8:

Quadro 9 - Mediação de conflitos

Tema trabalhado	Ação	Objetivos
Arte e Educação	Produção de trabalhos de arte, utilizando telas, painéis e tintas.	Mostrar aos jovens alternativas não violentas aos conflitos reais da sua vida.
Projeto de Educação Musical	Estudo dos diversos ritmos e estilos musicais.	Aprender a compreender e a valorizar a própria cultura e a cultura dos restantes.
Educação Física	Através de competições esportivas, fazer uso das regras dos desportos para aplicá-las no convívio escolar.	Construção de uma cultura de paz assenta no respeito pela diferença e pela diversidade.
História das Sociedades	Construção de código de conduta e de relacionamento extraescolar.	Agir na promoção das diferentes criações culturais dos indivíduos e dos povos.

Fonte: Elaborado pela autora.

Esta parte do programa que visa a implementar a mediação de conflitos precisará de uma equipe multidisciplinar de mediadores, além dos professores e da equipe gestora. Será necessário contar com os psicólogos da SEEDUC, equipe de orientação pedagógica das Regionais administrativas e assistentes sociais que serão solicitados à Secretaria de Estado de Ação Social. Será necessário o quantitativo de 1 profissional por escolas, no entanto, cada profissional poderá atender de 5 a 8 escolas.

O programa está dividido nas seguintes fases:

1. Diagnóstico de necessidades – avaliação das necessidades da escola contextualizando sua localização,

2. Sensibilização – necessário sensibilizar e envolver toda a comunidade no programa, criando uma equipe de apoio para acompanhamento do projeto, coordenação da equipe e monitoramento.
3. Formação - investimento em cursos de técnica de mediação de conflitos.
4. Criação de uma equipe de alunos mediadores para atuarem junto a equipe multidisciplinar.
5. Avaliação do programa.

3.4 Programa Ação Integrada – Psicoterapia

Na quarta etapa a SEEDUC irá estabelecer um convênio com universidades, especificamente com Faculdades de Psicologia, e em conjunto criar um projeto que ofereça ajuda psicológica aos docentes gratuitamente.

A terapia psicológica já é elemento do qual alguns professores, conforme narrado nas entrevistas, lançam mão para os ajudarem a exercer sua função profissional.

Nesta etapa, teremos um psicólogo, lotado na SEEDUC, que será o responsável por executar as ações, supervisionar os estudantes de psicologia e monitorar a evolução do quadro terapêutico do paciente. Este contato, esse monitoramento, deverá ser realizado pela equipe da Assessoria de Saúde e Bem-Estar da Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas, junto a equipe de psicólogos da Faculdade em questão.

Os objetivos dessa ação são promover saúde, qualidade vida, bem estar ao professor, para que ele tenha subsídios que o auxilie na mediação de conflitos, na comunicação e no relacionamento interpessoal na escola. Além de proporcionar harmonia interna a cada professor que será sentida externamente na escola.

Esta ação terá custos de manutenção, circulação dos psicólogos que será arcada pela SEEDUC, conforme descrito na tabela 31.

Tabela 31 - Distribuição dos custos envolvidos na Psicoterapia

Descrição	Valor	Valor total
Deslocamento Psicólogo*	R\$ 130,00	R\$1.130,00***
Alimentação*	R\$ 160,00	R\$1.160,00***
Material didático*	R\$ 10,00	R\$100,00***
Coffee break**	R\$ 350,00	

Observações: *valor total depende no número de inscritos; **valor total unitário, ***Projeção de 100 professores participantes

Fonte: Elaborado pela autora.

A relação desta etapa com as demais está relacionada com o equilíbrio emocional buscado através da terapia. Estando o professor equilibrado, dono de suas ações e emocionalmente bem, será um elemento a facilitar a sensação de pertencimento/fidelização e da mediação de conflitos.

Nesta etapa contaremos com cinco estudantes de psicologia cursando o oitavo e nono período da faculdade por unidade escolar. Tais atendimentos contarão como horas/estágio para os estudantes, não gerando ônus para a SEEDUC. A linha da psicoterapia que o professor será submetido deverá estar em consonância com sua necessidade e com a habilitação dos estudantes de psicologia. As seções serão individuais com duração de uma hora por semana.

3.5 Avaliação da proposta

Todas essas etapas sendo executadas como uma parte de uma grande engrenagem, que é a gestão escolar, poderá ser um elemento agregador que poderá prevenir e minimizar o absenteísmo, visto que a luta contra as doenças é uma tarefa inglória, mas o poder público poderia administrar este problema desta maneira.

A proposta “Ação Integrada” será avaliada periodicamente, sempre que houver a necessidade de ajustes. Como citado anteriormente, o gerenciamento será realizado pela Assessoria da Superintendência de Gestão de Pessoas, que reunirá elementos advindos do *feedback* gerado pela Coordenação de Gestão de Pessoas da Regional em estudo. No entanto, os

dados que serão oferecidos por estes agentes não descartam visitas pontuais as escolas.

Cada etapa terá sua avaliação executada em momentos diferentes e ficará a cargo da Assessoria da Superintendência de Administração de Pessoas em associação com a Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas e Assessoria de Saúde e Bem-Estar. Serão desenvolvidos instrumentos que serão capazes de mostrar informações advindas dos professores e das escolas de caráter subjetivo, porém, de caráter preciso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A carreira de professor tem se apresentado como uma das mais estressantes da atualidade. Suas atribuições não se resumem apenas no ensinar. Na atualidade, o professor tem atribuições que lhe fora imposta em função das mudanças que ocorreram na educação, como, atividades extraescolares, reuniões, processos de recuperação de alunos, preenchimentos de relatórios e a responsabilização pelos resultados dos alunos nas avaliações de larga escala.

A investigação desse trabalho, ou seja, de que forma a administração pública poderá criar ações que possam minimizar o absenteísmo, considerando a qualidade de vida docente e a relação estabelecida com as doenças mais presentes nas licenças médicas, foi discutida nessa dissertação observando as peculiaridades do plano de ação.

O objetivo geral da pesquisa: analisar a questão do absenteísmo no trabalho relacionado a motivos de saúde entre os docentes da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro foi discutido desde o primeiro capítulo com a contextualização da SEEDUC, o trabalho docente e a legislação que ampara os afastamentos. A SPMSO nos mostrou que são as doenças mentais e os distúrbios comportamentais as doenças mais recorrentes nas licenças médicas dos docentes, fato ratificado pelo questionário aplicado e pelas entrevistas com professores e médicos. O último objetivo que trata de propor ações foi contemplado no capítulo três.

Assim, pode-se considerar que, ao final do trabalho a pergunta que deu início a esta caminhada foi respondida, bem como, seus objetivos foram atingidos. Conseguiu-se descrever sobre a magnitude média das licenças médicas dos docentes, identificando e analisando aquelas mais recorrentes na vida do professor. Uma vez estudadas tais doenças, foi possível pensar e sugerir uma estratégia de minimização desse problema, através de um plano de ação.

O tema absenteísmo docente se mostrou uma inesgotável fonte de estudos, que se inicia com o estudo da qualidade de vida no trabalho e está relacionado a várias questões, que vão desde as inúmeras atribuições inerentes a profissão de professor, salários baixos, escolas inadequadas,

despreparo do professor em administrar problemas e as questões sociais. Os problemas culminam com esgotamento físico e mental, ansiedade, estresse, síndrome de *Burnout*, enfim, transtornos mentais e comportamentais, passando ainda por doenças musculoesquelético e do sistema circulatório, sendo comprovadas como as que mais afetam o professor na atualidade. Infelizmente, há tempos, o docente tem muitos outros motivos que o leva a recorrer a licença médica que as doenças da fala e da voz.

A ausência do professor em sala de aula produz prejuízos educacionais e econômicos e o Estado tem que suprir essa lacuna para que a escola funcione. No entanto, nem sempre é uma tarefa fácil e rápida essa substituição, pois em algumas comunidades o provimento de professores se torna uma dificuldade por falta de profissionais em determinadas disciplinas e pela característica da própria comunidade. É importante mencionar também a relação estabelecida entre professor e o aluno, além do ritmo no qual a turma responde a aquele professor no estudo dos conteúdos, o que poderá ser diferente com outro professor.

Este trabalho encontrou algumas limitações no seu desenvolvimento. Inicialmente uma relativa dificuldade foi agendar a entrevista com os médicos. Somente após o envio das perguntas da entrevista, via correspondência eletrônica, e alguma insistência foi possível concretizá-las. Após isto, porém, a solicitude dos médicos foi muito boa, pois a sua maioria percebeu a importância do seu papel na pesquisa. As entrevistas com os gestores da SEEDUC e com os professores ocorreram com facilidade, pois conseguimos agendar sem problemas e todos ficaram à vontade para participar e responder às perguntas. Nas respostas dos questionários vários professores concordaram em participar, porém marcavam a mesma resposta para todas as perguntas e alguns riscaram o instrumento. Dessa maneira, muitos questionários foram descartados e não fizeram parte da pesquisa.

Outro fator importante de relato foi que não encontramos registros suficientes nem na SEEDUC nem na SPMSO. Em nenhuma das secretarias existe um controle estatístico nem registros das licenças médicas, nem sobre o relacionamento do absenteísmo com o cumprimento do currículo, ou com o provimento de professores, ou com a gestão escolar de uma maneira geral.

Nem mesmo, existem registro das ações atuais ou futuras da secretaria frente ao problema do adoecimento docente.

Este trabalho pretende contribuir com a comunidade científica e sugerir pesquisas, instigar estudos futuros buscando novas relações que aumentem o universo de entrevistados e respondentes, que sejam estabelecidas relações do absenteísmo docente, gestão escolar e políticas públicas. Finalmente, contribuir positivamente de forma socialmente relevante que possa melhorar a qualidade de vida do professor, esse ator que é parte fundamental da educação.

Seriam imprescindíveis e úteis estudos voltados para compreender a inadequação entre as mudanças educacionais implementadas e a realidade que o professor enfrenta nas escolas. É possível considerar que as contradições existentes podem se encontrar nos fatores de riscos e de estresse que culminam como adoecimento da categoria dos trabalhadores do ensino.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. **Portaria nº 104, de 25 de janeiro de 2011**. Define as terminologias adotadas em legislação nacional, conforme o disposto no Regulamento Sanitário Internacional 2005 (RSI 2005), a relação de doenças, agravos e eventos em saúde pública de notificação compulsória. Diário Oficial da União, Brasília, p.37, 26 jan. 2011. Seção 1.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CURY, A. **Organização e métodos: uma visão holística**. 7. ed. rev. E ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

CYRINO, M. T. F. **Absenteísmo e Qualidade de Vida no Trabalho Docente do Centro Paula Souza – Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte**. 2014. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2014.

DAVIS, K, WERTHER, W.B. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

ESSARD, C.; TARDIF, M. **As transformações atuais do ensino: três cenários possíveis na evolução da profissão de professor**. Petrópolis, Vozes, 2008.

ESTEVE, J. M. **Mudanças sociais e função docente**. In: NÓVOA, Antônio (Org.). Profissão professor. 2 ed. Porto: Porto Editora, 1999.

FERNANDES, M. H., ROCHA, V. M. D. **Qualidade de vida de professores no ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador**. J Bras. Psiquiatr. 2008; 57 (1); 23-27. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/is_digital/is_0308/pdfs/IS28\(3\)082.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/is_digital/is_0308/pdfs/IS28(3)082.pdf). Acesso em 30 de setembro de 2015.

FREITAS, A. L. P., SOUZA, R. G. B. Um modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. **Revista Eletrônica Sistemas e Gestão**, Campos dos Goytacazes, RJ, v.4, n.2, p.136-154. Maio. / ago. 2009.

GASPARINI, S. M., BARRETO, S. M., ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Revista Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 2, maio. / ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo>. Acesso em: 02 jul. 2015.

GLINA, D. R. M., ROCHA, L. E., BATISTA, M. L., MENDONÇA, M. G. V. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão: uma reflexão sobre o nexos com o**

trabalho e o diagnóstico, com base na prática. *Caderno de Saúde Pública*. 2001; 17(3): 607-606.

GUIMARÃES, L. A. M., GRUBITS, S. **Série saúde mental e trabalho**. 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. **Development of the job diagnostic survey**. *Journal of Applied Psychology*, p. 159-170, 1975.

LIMA, P. G. **Tendências paradigmáticas na pesquisa educacional**. 2001, 317f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. Atlas S.A., São Paulo, 2014.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Tradução Laura Bocco. 4. Ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2006.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. São Paulo: Atlas, 2007

MURTAZ, G. S; TRÓCCOLI, T. B. Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. **Revista de Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Jan-Abr 2004, vol. 20, nº 1, p.39-47.

OLIVEIRA, C. R. B. **Bem-estar dos docentes de uma instituição privada de ensino superior**. Florianópolis, 2001. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

PROFESSORES insatisfeitos. G1.globo. Disponível em: <www.g1.globo.com/noticias/vestibular>. Acesso em 09/01/2013.

Secretaria de Estado de Educação. Disponível em: <http://www.rj.gov.br/web/seeduc>. Acesso em 25/09/2014.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 2014.

SPÓSITO, L., GIMENES, R., CORTEZ, L.. Saúde e absenteísmo Docente: uma breve revisão de literatura. **Revista Gestão e Saúde**, v. 5, mai. 2014. Disponível em: <http://gestaoesaude.bce.unb.br/index.php/gestaoesaude/article/view/838>. Acesso em: 01 jul. 2015..

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Educação. Disponível em: <http://www.rj.gov.br/web/seeduc>. Acesso em; <25 set.2014>.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 490, de 19 de novembro de 1981.** Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 220, de 18/07/75, da licença sem vencimentos para interesses particulares. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 20 nov. 1981. Parte I, p. 2.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 800, de 20 de novembro de 1984.** Altera o Art. 19 do Decreto-Lei nº 220/75, sobre licença gestante. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 25 nov. 1984. Parte I, p. 2.

RIO DE JANEIRO. **Lei Complementar nº 128, de 26 de junho de 2009.** Altera a redação do Decreto-Lei nº 220/75, do Decreto nº 2479/79 e da Lei nº 3693/2001, sobre licença maternidade e aleitamento. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 29 jun. 2009. Parte I, p. 1.

RIO DE JANEIRO. **Projeto de Lei nº 6027, de 29 de agosto de 2011.** Dispõe sobre a criação do cargo de Professor Docente I / 30 horas e estrutura o quadro base da carreira do Magistério Estadual. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 27 dez. 2013. Parte I, p. 2.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 2479, de 08 de março de 1979.** Aprova o Regulamento do Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro. Imprensa Oficial. 11ª ed. Niterói, 2007.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 44538, de 26 de dezembro de 2013.** Delega competências ao Secretário de Estado de Educação. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 27 dez. 2013. Parte I, p. 15.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 5146, de 29 de dezembro de 1981.** Regulamenta a concessão de licença para trato de interesses particulares. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 30 dez. 1981. Parte I, p. 4.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 9454, de 09 de dezembro de 1986.** Regulamenta o regime de trabalho do Magistério Público Estadual. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 10 dez. 1986. Parte I, p. 7.

RIO DE JANEIRO. **Resolução SEEDUC nº 4880, de 19 de março de 2013.** Regulamenta a bonificação por resultados, instituída pelo Decreto nº 42793. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 20 mar. 2013. Parte I, p. 12.

RIO DE JANEIRO. **Resolução SEEDUC nº 3009, de 24 de março de 2006.** Dispõe sobre procedimentos de autorização para gozo de licença especial para os servidores. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 27 mar. 2006. Parte I, p. 25.

RIO DE JANEIRO. **Resolução SEEDUC nº 4474, de 26 de maio de 2010.** Dispõe sobre normas, rotinas e procedimentos para a movimentação dos membros do magistério. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 31 mai. 2010. Parte I, p. 23.

SEGRE, M., FERRAZ, F. C. O Conceito de Saúde. **Revista de Saúde Pública**. Vol. 31. Nº 5. São Paulo. Out. 1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-01997000600016

SOUZA, K. R. et al. Trajetória do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro (SEPE-RJ) na luta pela saúde no trabalho. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, v.8, n.4, p. 1057-1068, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 12/03/2015.

WALTON, R. E. ***Quality of working Life: What is it?*** Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. ***Problems and Solutions in the quality of Working Life***. Human Relations, 32, 2, p. 11-123, 1979.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005

APÊNDICE 1



Programa de Pós Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública/ Mestrado Profissional

Disciplina: Dissertação II

Aluna: Marise de Souza Oliveira – Turma B/2013

Perguntas direcionadas a Superintendente de Administração de Pessoas

1. Qual a missão da Superintendência de Administração de Pessoas no contexto da Secretaria de Educação de Rio de Janeiro?
2. Quais são os objetivos estratégicos da Subsecretaria de Gestão de Pessoas? E da Superintendência de Administração de Pessoas?
3. Existem ações que a Superintendência de Administração de Pessoas empreende a fim de minimizar o absenteísmo docente?
4. A Superintendência de Administração de Pessoas tem conhecimento das doenças mais comuns que acarretam o absenteísmo?
5. Quais são suas impressões gerais sobre as licenças saúde, a ausência docente na unidade escolar e as ações da SEEDUC/RJ?
6. Sendo a questão do absenteísmo importante para a gestão de pessoas, há algum monitoramento através de equipe de estudos por parte desta instituição, ou há algum projeto para o futuro? Relate um pouco sobre a existência desse monitoramento ou a possibilidade de criação de tal monitoramento.

APÊNDICE 2



Programa de Pós Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública/ Mestrado Profissional

Disciplina: Dissertação II

Aluna: Marise de Souza Oliveira – Turma B/2013

Os afastamentos temporários no magistério da SEEDUC/RJ propõem-se a refletir sobre os prejuízos pedagógicos que isto acarreta, na perspectiva de propor para a SEEDUC/RJ, ações que possam minimizar o absenteísmo docente na rede.

Perguntas direcionadas ao Subsecretário de Gestão de Pessoas

1. Qual a missão da Subsecretaria de Gestão de Pessoas no contexto da Secretaria de Educação de Rio de Janeiro?
2. Quais são os objetivos estratégicos da Subsecretaria de Gestão de Pessoas?
3. Quais são suas impressões gerais sobre as licenças saúde, a ausência docente na unidade escolar e as ações da SEEDUC/RJ?
4. Qual a sua visão sobre o absenteísmo docente na instituição?
5. Como o Senhor avalia a qualidade de vida do trabalho docente na instituição?
6. Sendo a questão do absenteísmo importante para a gestão de pessoas, há algum monitoramento através de equipe de estudos por parte desta instituição, ou há algum projeto para o futuro? Relate um pouco sobre a existência desse monitoramento ou a possibilidade de criação de um monitoramento.

APÊNDICE 3



Programa de Pós Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública/ Mestrado Profissional

Disciplina: Dissertação III

Aluna: Marise de Souza Oliveira – Turma B/2013

Esta dissertação se propõe a analisar o absenteísmo docente na rede pública do Estado do Rio de Janeiro, na perspectiva de propor para a SEEDUC/RJ, ações que possam minimizar o absenteísmo docente na rede.

Perguntas que serão direcionadas a Superintendência de Perícias Médicas

1. Quais são suas impressões gerais sobre as licenças saúde no magistério?
2. O que o Senhor pensa a respeito da afirmação: “o magistério está adoecendo”?
3. Quais as principais queixas do docente quando chega ao consultório?
4. Quais as principais doenças que geram as licenças médicas do magistério?
5. Quando o docente chega ao consultório a fim de pleitear uma licença, o Senhor percebe se existe outro fator motivador do pedido da licença além da doença em si?
6. Sendo a questão do absenteísmo docente importante para a SEEDUC/RJ, há algum monitoramento por meio de equipes de estudos por parte desta Superintendência?

APÊNDICE 4



Programa de Pós Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública/ Mestrado Profissional

Disciplina: Dissertação III

Aluna: Marise de Souza Oliveira – Turma B/2013

Esta entrevista é parte importante de pesquisa de Mestrado centrada no tema absenteísmo docente na rede pública do Estado do Rio de Janeiro.

A dissertação trabalha na perspectiva de propor para a SEEDUC/RJ, ações que possam minimizar o absenteísmo docente na rede.

Perguntas que direcionadas aos professores:

1. O que o (a) Senhor (a) pensa acerca das condições do seu local de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização)?
2. O (a) Senhor (a) já utilizou o direito à licença médica? Se sim, por quanto tempo?
3. Qual foi a doença que impediu de exercer suas funções? Existe alguma relação entre a doença e as condições oferecidas no seu trabalho?
4. Relate sua experiência no período que utilizou a licença médica (fale sobre o atendimento na Perícia Médica e sobre a conduta da direção de escola).
5. O que o (a) Senhor (a) diz a respeito da afirmação: “o magistério está adoecendo”?
6. Qual sua opinião acerca da utilização das licenças médicas por parte dos docentes?

7. O que a senhora pensa sobre a ausência do professor em sala de aula e o cumprimento do currículo da disciplina?
8. O (a) Senhor (a) gostaria de acrescentar mais alguma informação que julgue útil a esta pesquisa?

APÊNDICE 5



QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Caro Professor, este questionário faz parte de uma pesquisa a respeito da qualidade de vida do trabalho docente na rede pública do Estado do Rio de Janeiro e sua relação com o absenteísmo. Lembramos que os dados produzidos por este questionário são sigilosos.

Antecipadamente agradecemos sua participação e colaboração nesta pesquisa e solicitamos atenção e cuidado nas respostas.

Dados de Identificação:

Regional:

Cargo: () docente I () docente II

Tempo de docência:

() 0 a 5 anos () 6 a 10 anos () 11 a 15 anos

() 16 a 20 anos () de 21 a 25 anos () mais de 26 anos

Nível de Instrução:

() Graduação () Pós-graduação (Especialização) () Mestrado

() Doutorado

Acumula o cargo atual (público e/ou privado)? () Sim ()

Não

Idade (anos):

() 20 a 25 () 26 a 30 () 31 a 35 () 36 a 40

() 41 a 45 () 46 a 50 () 51 a 55 () 56 a 70

Sexo: () Masculino () Feminino

Você tirou licença médica no período de janeiro de 2013 a dezembro de 2014?

() Sim () Não

Leia atentamente as questões e, dentro de uma escala de 0 a 5, assinale um x na alternativa que corresponde a pontuação que você atribui para cada um dos quesitos relativos ao trabalho docente.

Relacionamento interpessoal		Concordância					
		0	1	2	3	4	5
1	O relacionamento com os outros professores é bom.						
2	O relacionamento com a direção da escola é bom.						
3	O relacionamento os demais funcionários é bom.						
4	O relacionamento com a coordenação pedagógica é bom.						
5	O relacionamento com os alunos é bom.						
6	O apoio dado pela comunidade escolar quando ocorrem dificuldades é suficiente.						
7	A comunicação entre as pessoas é boa.						
8	A equipe gestora dá tratamento igual a todos.						
Capacidade / Valorização da equipe							
9	A maneira como a equipe gestora faz considerações e observações sobre seu trabalho podem causar-lhe transtornos perante os colegas de trabalho.						
10	A equipe gestora reconhece a as potencialidades dos docentes.						
11	O grau de autonomia do docente é bom.						

12	Você planeja suas aulas de acordo com as orientações vindas das reuniões pedagógicas.						
Trabalho e Saúde							
13	Você considera boas as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização).						
14	Os recursos materiais necessários oferecidos para a execução da sua função são bons.						
15	A poeira, o ruído e o calor podem ser causadores de enfermidades.						
16	Seus horários de trabalho na escola são estabelecidos de acordo com sua opção e necessidade.						
17	Sua condição física é adequada para exercer a docência.						
Trabalho e Vida Social							
18	Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais.						
19	As atividades escolares exigem grande dedicação de tempo.						
20	O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para casa, pode ser considerado bom.						
21	O pagamento que você recebe (incluindo benefícios) pode ser considerado satisfatório.						
22	Você tem liberdade de expressão na escola.						
23	Você habitualmente faz tarefas do trabalho em casa						
Capacitação profissional e oportunidade profissional							
24	Você investe na carreira por meio de capacitações a seu próprio custo.						
25	A instituição realiza cursos de capacitação para os docentes.						
26	A equipe gestora da sua escola apoia sua participação em cursos de capacitação.						
27	A equipe gestora da sua escola promove círculos de debates entre os professores sobre temas pedagógicos						

Relevância Social do Trabalho							
28	Seu grau de satisfação em ser docente da rede pública é bom.						
29	A imagem da sua escola perante a comunidade é boa.						
30	Seu trabalho influencia sua vida familiar.						
31	Você acredita que é de sua responsabilidade o resultado, a qualidade e o bom desempenho de seu trabalho.						
32	Você se sente realizado em ser professor.						
33	Estou bem na minha profissão						
34	Evita o máximo faltar e só falta por necessidade.						
35	Quando precisa faltar, avisa com antecedência.						
36	Quando falta, deixa atividades para os alunos realizarem e para suprir sua ausência.						
37	Você se preocupa com os alunos e a escola quando precisa faltar.						
38	Deixa de faltar porque existe a bonificação por resultados.						