

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

MAISA DA SILVA COROCHER

**PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO PSICOSSOCIAL DOS SERVIDORES DA
EDUCAÇÃO (PAPSE) DA SEDUC/AM: OS DESAFIOS ACERCA DO
ABSENTEÍSMO DOCENTE**

JUIZ DE FORA
2017

MAISA DA SILVA COROCHER

**PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO PSICOSSOCIAL DOS SERVIDORES DA
EDUCAÇÃO (PAPSE) DA SEDUC/AM: OS DESAFIOS ACERCA DO
ABSENTEÍSMO DOCENTE**

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.

Orientadora: Prof. Dra. Ana Rosa Costa Picanço Moreira

JUIZ DE FORA

2017

TERMO DE APROVAÇÃO

MAISA DA SILVA COROCHER

**PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO PSICOSSOCIAL DOS SERVIDORES DA
EDUCAÇÃO (PAPSE) DA SEDUC/AM: OS DESAFIOS ACERCA DO
ABSENTEÍSMO DOCENTE**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a conclusão do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação/Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora, aprovada em 21/12/2017

Profa. Dra. Ana Rosa Costa Picanço Moreira (Orientadora)
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Ilka Schapper Santos
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Priscila Fernandes Sant'anna
Prefeitura de Juiz de Fora

Dedico este trabalho aos meus pais, Januário Mendes da Silva e Francisca Moreira da Silva (In Memoriam), que apesar do pouco estudo, por falta de oportunidades, com amor me ensinaram lições valiosas que guardo por toda a minha vida.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao meu Deus, que permitiu que eu realizasse este curso tão importante para a minha vida profissional. Pelo cuidado Dele comigo e a toda a minha família durante o curso presencial em Juiz de Fora/MG. A Ele toda honra e toda glória.

À minha mãe (in memoriam), que sempre cuidou de mim com o seu amor incondicional.

Ao meu pai, pelo seu amor, carinho e atenção, que na minha ausência, sempre esteve ao lado dos meus filhos, Amanda e Igor.

Aos meus filhos, tão preciosos para mim, pela compreensão, principalmente na minha ausência, durante os seus aniversários nos dois últimos anos.

À minha querida irmã Iza e meu sobrinho Thiago, pelo apoio tão precioso nos momentos em que eu mais precisei.

Às minhas amigas Márcia e Aline, pela amizade sincera. Ambas me incentivaram a não desistir deste curso.

À Universidade Federal de Juiz de Fora e ao CAED (Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação), pelo curso ofertado, oportunizando agregar novos conhecimentos.

Aos professores mestres e doutores, pela contribuição tão significativa para a minha formação profissional.

A todos, o meu muito obrigada!

RESUMO

A dissertação, desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação (PPGP) do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (CAED/UFJF), aborda a temática do absenteísmo por adoecimento docente. Este estudo se justifica pelo elevado número de professores que buscam o Programa de Atendimento Psicossocial dos Servidores da Educação (PAPSE) do Estado do Amazonas, apresentando quadro de estresse, sinais de depressão e falta de ânimo para continuar exercendo a docência. A pesquisa objetiva compreender os desafios que envolvem a redução do absenteísmo docente por adoecimento na rede estadual de ensino do Amazonas e contribuir com ações efetivas, a partir do aprimoramento do PAPSE. Para atingir esse propósito, adotou-se a metodologia de base qualitativa, com uso de instrumentos como a entrevista semiestruturada com dois professores, dois técnicos do PAPSE, com o diretor do Departamento de Gestão de Pessoas e com a responsável pela Gerência de Promoção e Valorização do Servidor. Além disso, foi feita a análise documental de fichas de atendimentos, com laudos médicos de 2015 e 2016, dos servidores atendidos nesta gerência. A fundamentação teórica foi formada por autores como Holanda (1999); Chiavenato (2014); Gesqui (2008); Silva (2014); Vilela e Coelho (2006); Zaponi e Silva (2007); Strierd (2009); Gouvêa (2016); Ozólio *et al.* (2015), que abordaram o conceito, as causas e as consequências do absenteísmo. A partir da análise documental de 605 fichas de atendimentos, das quais 419 eram de professores e 186 dos demais cargos, apurou-se que 268 docentes se afastaram do trabalho por motivo de saúde, sendo que 49 dos laudos médicos apresentaram o Código Internacional de Doença (CID 10), Episódios Depressivos e Transtornos Ansiosos, identificados como F (F31, F32, F33, F41, F43, entre outros). Além disso, a análise dos dados, obtidos por meio das entrevistas com os professores envolvidos neste estudo, revelou a falta de condições de trabalho em sala de aula e a relação destas com o processo de adoecimento vivenciado por estes profissionais. Ademais, ela também apontou a dificuldade das escolas lidarem com o adoecimento docente por transtornos, além da necessidade de o PAPSE investir em ações preventivas e colaborativas. Nesse sentido, o Plano de Ação Educacional (PAE), que parte dos resultados da pesquisa em que se verificou as patologias que mais afetam os docentes, busca atender às necessidades das escolas, em relação à permanência desses professores em sala de aula em condições satisfatórias de saúde, por meio de ações integradas e na perspectiva do coletivo. São quatro ações propostas que serão realizadas no âmbito escolar pela equipe técnica do programa, a saber: a) Encontro com as Coordenadorias e gestores escolares; b) Formação de gestores; c) Fortalecimento de parcerias com os CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), CERESTE (Centro de Referência da Saúde do Trabalhador) e demais instituições envolvidas com a saúde do trabalhador; e d) a Construção de um Plano de Ação que se configure como instrumento de apoio para aprimorar as ações do PAPSE na redução do absenteísmo por adoecimento docente.

Palavras-Chave: Absenteísmo docente. Adoecimento. Trabalho psicossocial.

ABSTRACT

The dissertation developed in the scope of the Professional Master in Management and Evaluation of Education (PPGP) of the Center for Public Policies and Education Evaluation of the Federal University of Juiz de Fora (CAED / UFJF) addresses the issue of absenteeism due to teacher illness. This study is justified by the high number of teachers who seek the Program of Psychosocial Attendance of the Servants of Education (PAPSE) of the State of Amazonas, presenting a picture of stress, signs of depression and without the need to continue teaching. The aim of this research is to understand the challenges involved in reducing teacher absenteeism due to illness in the state education system of the Amazon and to contribute to effective actions based on the improvement of the PAPSE. To achieve this purpose, the qualitative methodology was adopted with the use of instruments such as the semi-structured interview with two teachers, two PAPSE technicians, the director of the Personnel Management Department and the person responsible for the Management of Promotion and Valorization of Server and the documentary analysis of records of attendance, with medical reports of 2015 and 2016, of the servers served in this management. The theoretical foundation was formed by authors like Holanda (1999); Chiavenato (2014); Gesqui (2008); Silva (2014); Vilela e Coelho (2006); Zaponi e Silva (2007); Strierd (2009); Gouvêa (2016); Ozólio *et al.* (2015) that addressed the concept, causes and consequences of absenteeism. From the documentary analysis of 605 records of attendance, of which 419 were teachers and 186 of the other positions, it was found that 268 teachers left work for health reasons, and 49 of the medical reports presented the International Code of Disease (ICD 10), Depressive Episodes and Anxious Disorders, identified as F (F31, F32, F33, F41, F43 among others). As for the analysis of the data obtained through the interviews with the teachers involved in this study, they revealed the lack of working conditions in the classroom and their relation with the process of illness experienced by these professionals, besides pointing out the difficulty of the schools to deal with the teacher sickness due to disorders, besides the need for the PAPSE to invest in preventive and collaborative actions. In this sense, the Educational Action Plan (PAE), which starts from the results of the research where the pathologies that most affect the teachers are verified, seeks to meet the needs of the schools in relation to the permanence of these teachers in the classroom in satisfactory conditions of health by means of integrated actions and in the perspective of the collective. There are four proposed actions that will be carried out at school by the technical team of the program, namely: Meeting with the Coordinators and school managers; Training of managers; Strengthening of partnerships with CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), CERESTE (Reference Center for Worker's Health) and other institutions involved with worker's health; and the Construction of an Action Plan that is configured as a support tool to improve the actions of the PAPSE in reducing absenteeism due to illness.

Key words: Teacher absenteeism. Sickness. Psychosocial work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura Organizacional da SEDUC/AM.....	23
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Quantitativo de professores em Licença Médica da Capital e Interior nos anos 2015/2016.....	26
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Programas e Comissões da GERVVS/SEDUC	30
Quadro 2 - Tipos de afastamento com amparo legal	53
Quadro 3 - Sujeitos da pesquisa	56
Quadro 4 - Significados do CID 10 “F”, por agrupamento, que foram periciados na Junta Médica em 2015/2016	59
Quadro 5 - Ações propostas para o plano de intervenção	84
Quadro 6 - Recursos materiais para a execução da primeira ação.....	85
Quadro 7 - Recursos materiais para a execução da segunda ação.....	86
Quadro 8 - Recursos materiais para a execução da terceira ação.....	87
Quadro 9 - Recursos materiais necessários à quarta ação.....	88

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Quantitativo de Professores - SEDUC/AM	32
Tabela 2 -	Levantamento de perícias médicas mais recorrentes realizadas pela Junta Médica do Estado em 2014	36
Tabela 3 -	Levantamento de perícias médicas mais recorrentes realizadas pela Junta Médica do Estado em 2016	38
Tabela 4 -	Demanda de atendimento do psicossocial por cargo entre 2015 e 2016	39
Tabela 5 -	Demanda de atendimento pela Psicologia entre 2015 e 2016	40
Tabela 6 -	Demanda de atendimento do Serviço Social em 2015 e 2016	41

LISTA DE ABREVIATURAS

CAED	Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CDE	Coordenadoria Distrital de Educação
CF	Constituição Federal do Brasil
CERESTE	Centro de Referência da Saúde do Trabalhador
CFPP	Cadastro e Folha de Pagamento de Pessoal
CNE	Conselho Nacional de Educação
DGP	Departamento de Gestão de Pessoas
GECAP	Gerência de Cadastro e Aposentadoria
GELOT	Gerência de Lotação
GEPE	Gerência de Pessoal
GERVS	Gerência de Promoção e Valorização do Servidor
HTP	Horas de Atividade Pedagógica
IN	Instrução Normativa
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
JMPE	Junta Médica Pericial do Estado
LDB	Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
OMS	Organização Mundial da Saúde
PAPSE	Programa de Atendimento Psicossocial dos Servidores da Educação
PCCR	Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração
PSS	Processo Seletivo Simplificado
SEAD	Secretaria de Estado de Administração e Gestão
SEDUC	Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas
SILS	Sistema Integrado de Lotação de Servidor
SUSAM	Secretaria de Saúde do Estado do Amazonas
UNINORTE	União Educacional do Norte

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO ESTADO DO AMAZONAS - SEDUC/AM	21
1.1 A SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO AMAZONAS - SEDUC/AM E O DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS - DGP	21
1.1.1 Gerência de Lotação	25
1.1.2 Gerência de Pessoal	28
1.1.3 Gerência de Aposentadoria e Cadastro	28
1.1.4 Gerência de Promoção e Valorização do Servidor	29
1.2 ESTRATÉGIAS DE ATENDIMENTO AOS DOCENTES EM ATUAÇÃO	32
1.3 O ABSENTEÍSMO DOCENTE NO ÂMBITO DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO AMAZONAS	35
2 OS DESAFIOS DO ABSENTEÍSMO DOCENTE NO CONTEXTO DA REDE PÚBLICA DE ENSINO DO ESTADO DO AMAZONAS	48
2.1. ABSENTEÍSMO DOCENTE NO CONTEXTO DA REDE PÚBLICA DE ENSINO EM MANAUS	50
2.1.1 Absenteísmo docente e os direitos legais de afastamentos	51
2.2 DELINEAMENTOS METODOLÓGICOS	55
2.2.1 Atores envolvidos na pesquisa	55
2.3 ETAPAS E TÉCNICAS DA PESQUISA	56
2.3.1 Produção dos dados	57
2.3.1.1 Organização dos dados	58
2.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	58
2.4.1 Eixo I - Condições de trabalho e sua relação com o adoecimento docente	60
2.4.1.1 Violência no contexto escolar	63
2.4.1.2 Excesso de jornada de trabalho	67
2.4.1.3 Clima organizacional	68
2.4.2 Eixo II - A valorização profissional como aspecto positivo à redução do absenteísmo docente	71
2.4.2.1 Trabalho psicossocial: dificuldades, limites e desafios	73
2.4.3 Eixo III - Doenças recorrentes e causas mais comuns que geram afastamento no grupo do magistério	77

3	PLANO DE INTERVENÇÃO EDUCACIONAL.....	82
3.1	DETALHAMENTOS DAS AÇÕES PROPOSTAS.....	85
3.1.1	Encontro de coordenadores e gestores com os técnicos do PAPSE....	85
3.1.2	Formação de gestores	85
3.1.3	Fortalecer parcerias com os Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), o Centro de Referência da Saúde do Trabalhador (CERESTE) e demais instituições que trabalham com a saúde do trabalhador.....	86
3.1.4	Construir um Plano de Ação que se configure como instrumento de apoio para aprimorar as ações do PAPSE na redução do absenteísmo por adoecimento docente.	87
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
	REFERÊNCIAS.....	91
	APÊNDICE A - ENTREVISTA COM PROFESSOR P1	91
	APÊNDICE B - ENTREVISTA COM A PROFESSORA P2	97
	APÊNDICE C - ENTREVISTA COM A PSICÓLOGA DO PAPSE T1	99
	APÊNDICE D - ENTREVISTA COM A Assistente Social do PAPSE T2	100
	APÊNDICE E - ENTREVISTA COM O DIRETOR DE DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS	101
	APÊNDICE F - ENTREVISTA COM A GERENTE DA GERVVS	102
	APÊNDICE G - QUADRO DE ANÁLISES DAS ENTREVISTAS	103

INTRODUÇÃO

A Secretaria de Estado da Educação e Qualidade do Ensino SEDUC-AM, instituição responsável pela gestão estadual da Educação no Amazonas, por meio do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), criou, em 2002, a Gerência de Promoção e Valorização do Servidor (GERVS), adotando uma política de valorização do servidor. Com efeito, é de sua responsabilidade implementar e executar programas que promovam a qualidade das relações de trabalho, com vistas à melhoria do clima organizacional e ao bem-estar do servidor no ambiente de trabalho, favorecendo a sua satisfação profissional.

Desse modo, a GERVS implementou, em 2015, o Programa de Acompanhamento Psicossocial dos Servidores da Educação (PAPSE). Ele apresenta uma proposta de trabalho cuja finalidade é a de contribuir para a melhoria da qualidade de vida do servidor, a partir do alcance do seu objetivo geral, que é o de proporcionar o atendimento psicossocial aos servidores da capital ou interior do estado, por meio de um acompanhamento interdisciplinar, especializado e sistemático.

A criação do PAPSE se deu pelo aumento significativo de atendimento psicossocial, conforme relatórios realizados pelos técnicos da GERVS, no período de 2010 a 2015. Observou-se que essa demanda ocorreu por vários motivos e que, muitos deles, culminaram em afastamentos das atividades laborais, por envolver adoecimento, resultante de comprometimentos biopsicossociais, ou seja, de fatores biológicos, psicológicos e sociais.

Dessa forma, houve a necessidade de melhoria dos serviços voltados à qualidade de vida dos servidores, por meio de ações sistemáticas de prevenção à saúde, considerando a noção ampla do termo, não como ausência de doença, mas como o perfeito bem-estar físico, mental e social da pessoa (OMS)¹. Portanto, a iniciativa de se pensar em criar um programa na Instituição surgiu da necessidade de encontrar meios estratégicos de auxiliar o sistema educacional nas questões apresentadas pelo servidor, em especial pelo docente em atuação.

¹A Organização Mundial de Saúde (OMS, 1995, s.p.) define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”.

Nessa perspectiva, hoje, o trabalho realizado pelos técnicos das áreas de serviço social e psicologia visa alcançar o objetivo geral do PAPSE. Para tanto, há ações elencadas em seus projetos, de forma a colaborar, assim, para a redução do absenteísmo² docente, considerando o papel fundamental que este cumpre no desenvolvimento do ensino na rede pública de educação.

Nas últimas décadas, a sociedade tem cobrado novos e diferentes papéis dos professores. Esse contexto educacional é amparado em mudanças políticas, econômicas e sociais que avançam no mundo e, nesse sentido, recai sobre o educador toda a responsabilidade do ensino. Além dessa responsabilidade, o professor, em muitos casos, é punido pelo discurso da culpa. Em casos em que o aluno não aprende, por exemplo, a culpa sempre recai sobre o profissional. Diante disso, aspectos do contexto social, econômico e familiar, que envolvem a realidade do aluno, não são levados em consideração ao analisar o mau desempenho deste na escola.

Sobre o sentido da culpa, Dias (1979, p. 122) a descreve como sendo uma “situação contrária ao estado de graça, que na linguagem teológica, se atribui à alma isenta de pecado”. Culpa designa a violação de um preceito ou dever existente.

Freire e Horton (2003, p. 125) adverte a necessidade de olhar para a sociedade e suas interferências no processo de ensino e no processo de aprendizagem. Não imputa culpa aos professores, tão pouco aos alunos, mas ao sistema:

A luta hoje tão atual contra os alarmantes índices de reprovação que gera a expulsão de escandaloso número de crianças de nossas escolas, fenômeno que a ingenuidade ou a malícia de muitos educadores e educadoras chama de evasão escolar, dentro do capítulo do não menos ingênuo ou malicioso conceito de fracasso escolar. No fundo, esses conceitos todos são expressões da ideologia dominante que leva a instâncias de poder, antes mesmo de certificar-se das verdadeiras causas do chamado “fracasso escolar”, a imputar a culpa aos educandos. Eles é que são responsáveis por sua deficiência de aprendizagem. O sistema, nunca. É sempre assim, os pobres e miseráveis são os culpados por seu estado precário. São preguiçosos, incapazes (FREIRE; HORTON, 2003, p. 125).

Por outro lado, embora os autores não afirmem ser o professor culpado pela evasão do aluno, reconhecem que esta realidade pode ser enfrentada quando o

²O conceito de absenteísmo será discutido no Cap. II

professor disponibilizar de “tempo para aquisição e produção de conhecimento”, tiver uma “formação permanente” e for estimulado “a uma prática educativa crítica, provocadora da curiosidade, da pergunta, do risco intelectual” (FREIRE, 1991, p. 35).

Uma escola democrática teria de preocupar-se com a avaliação rigorosa da própria avaliação que faz de suas diferentes atividades. A aprendizagem escolar tem que ver com as dificuldades que eles enfrentam em casa, com as possibilidades de que dispõem para comer, para vestir, para dormir, para brincar, com as facilidades ou com os obstáculos à experiência intelectual. Tem que ver com sua saúde, com seu equilíbrio emocional (FREIRE, 2003, p. 125).

Por sua vez, Zaponi e Silva (2007) acreditam ser o corpo docente da escola o responsável direto “pelo alcance do seu maior objetivo: o ensino-aprendizagem, pois a dinâmica mais importante na educação é essa interação entre o educando e o educador”. Além disso, “os demais elementos constitutivos do processo educacional são meios para que esse objetivo seja alcançado”.

De acordo com os autores, o baixo rendimento escolar está relacionado, em certa medida, à ausência do professor em sala de aula:

O absenteísmo docente explica, em certa medida, os baixos resultados na educação pública e é um dos problemas que tem desafiado a capacidade dos sistemas de ensino no cumprimento do calendário letivo e dos currículos, definidos nos Parâmetros Curriculares Nacionais – PCN's. O descompasso entre o que é ensinado nas escolas públicas e o padrão utilizado nas avaliações externas (Prova Brasil e avaliações estaduais) decorrem, em parte, da incapacidade dos sistemas de ensino assegurar que os conteúdos estabelecidos por série/ciclo sejam devidamente desenvolvidos. E isto se dá, particularmente, devido à ausência de professores em sala de aula (ZAPONI; SILVA, 2007, p.2).

O absenteísmo é, segundo Holanda (1999 *apud* ZAPONI; SILVA, 2007), a ausência de assiduidade; um estado de alheamento à realidade e ao ambiente. Suas causas podem estar relacionadas ao professor, à escola ou ao órgão central, responsável pela definição de diretrizes e normas operacionais.

Por meio da minha experiência profissional na GERVS, como técnica com formação em Serviço Social, constatei que existe uma demanda de professores ao afastamento da sala de aula, seja por licença médica ou readaptação de função. Diante disso, esta realidade pode estar, direta ou indiretamente, relacionada às situações sociais vivenciadas no contexto da escola, que vêm exigindo, cada vez

mais desse profissional, competências que vão além do ensino, fato que contribui para que ocorra uma crise de identidade e um mal-estar docente³.

O afastamento da sala de aula, por licença médica ou readaptação de função, é um dos direitos dos professores garantidos no Estatuto do Magistério, Lei nº 1762, de 14 de novembro de 1986. No entanto, para gozar desses direitos, esses servidores enfrentavam dificuldades, por falta de acesso a uma assistência médica que atendesse às suas necessidades.

É importante destacar que a Constituição Federal de 1988 reconhece e trata a saúde como política pública. Porém, na prática, esse direito não contempla a todos.

O art. 196 da CF dispõe:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988, s.p.).

Diante desse contexto, como estratégia de valorização do servidor, a SEDUC/AM assinou um convênio com o Plano de Saúde Hapvida, em novembro de 2016. A partir dele, todos os servidores da educação do Amazonas passaram a ter direito à assistência médica e odontológica. Essa iniciativa do Governo do Estado beneficiou aos servidores, oferecendo condições possíveis de prevenção e tratamento da saúde.

Entende-se que a valorização dos professores é uma das principais medidas para a melhoria da qualidade do ensino. Como consta na Constituição Federal de 1988, o Art. 206 estabelece que o ensino deverá ser ministrado com base em alguns princípios, dentre eles: “a valorização dos profissionais da educação escolar, na forma da lei, planos de carreira com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas” (BRASIL, 1988, p.179).

O princípio da valorização do professor também é explicitado no Art. 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação-LDB-Lei nº 9.394 de 1996, que também estabelece o piso salarial; a progressão baseada na titulação, habilitação e na

³ O mal-estar docente é definido por Esteve (1999, p. 144) como “uma doença social produzida pela falta de apoio da sociedade aos professores, tanto no terreno dos objetivos do ensino como no das recompensas materiais e no reconhecimento do status que lhes atribui.”

avaliação do desempenho; além de período reservado a estudos, planejamento e avaliação na carga de trabalho; e condições adequadas de trabalho.

Além disso, a Lei nº 3.951/2013, que aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração-PCCR dos servidores da Secretaria de Educação, fundamenta a valorização profissional e a qualidade de desempenho das atividades educacionais do estado.

O tema tratado nesta pesquisa se constitui em um campo de interesse profissional, por ser a educação um dos espaços de atuação do Serviço Social. Este setor, articulado a outras redes de atendimento, trabalha com ações relacionadas aos direitos sociais.

É importante pontuar que faço parte da equipe interdisciplinar e atuo como Assistente Social no PAPSE, no qual vivenciei, com os demais técnicos, o processo de elaboração, construção e implementação do programa. Dessa forma, é certo afirmar que tenho o compromisso ético-profissional de contribuir com a melhoria das ações desenvolvidas na instituição, que partem de um conjunto de orientações, atribuições, competências e habilidades pertinentes ao Serviço Social. Além disso, essas orientações são norteadas, principalmente, pelo Código de Ética Profissional de 1993 e pela Lei nº 8.662/1993 de Regulamentação da Profissão.

O PAPSE, entendido como estratégia de ampliação da atenção oferecida aos servidores, em uma perspectiva de efetivação de direitos, visa sistematizar as ações e melhorar o atendimento psicossocial aos servidores da educação, através de um acolhimento e da escuta qualificada. O acolhimento e a escuta ao servidor faz parte dos procedimentos técnicos operativos dos profissionais do serviço social e psicologia. Para tanto, são necessárias habilidades para o tratamento de cada caso apresentado no cotidiano da prática, considerando que muitos dos atendimentos aos servidores se referem a professores com quadro de estresse, sinais de depressão e falta de ânimo em continuar exercendo a docência. É possível evidenciar essa realidade, ao considerar o levantamento das demandas apresentadas pelo serviço psicossocial em 2015 a 2016, conforme a tabela 06, do item 1.4, do Capítulo I. Destacam-se 339 orientações e acompanhamentos psicológicos, 34 encaminhamentos para avaliação psiquiátrica e 25 avaliações psicológicas.

Isso posto, é necessário que façamos o seguinte questionamento: De que maneira a SEDUC/AM poderia desenvolver ações para contribuir efetivamente na

redução do absenteísmo por adoecimento na rede estadual de ensino do Amazonas?

O presente trabalho tem o objetivo geral de compreender os desafios que envolvem a redução do absenteísmo por adoecimento docente na rede estadual de ensino do Amazonas e contribuir com o aprimoramento das ações do PAPSE. Esse estudo, desenvolvido no âmbito SEDUC/AM, apresenta os seguintes objetivos específicos:

1. Descrever as ações efetivadas pela GERVS e demais órgãos envolvidos com o atendimento ao docente que tenha necessidade de atenção psicossocial;
2. Analisar os desafios para a efetivação de ações de prevenção e apoio psicossocial que permitam a redução do absenteísmo por adoecimento docente em Manaus;
3. Propor um Plano de Ação Educacional (PAE) que se configure como instrumento de apoio para aprimorar as ações do PAPSE na redução do absenteísmo por adoecimento docente.

A presente dissertação está estruturada em três capítulos, conforme o detalhamento a seguir:

No primeiro capítulo, é descrito o caso do absenteísmo docente, em especial o causado por doença na rede pública de ensino em Manaus. Este capítulo está dividido em seções para uma melhor compreensão do tema. A primeira parte consiste em uma breve apresentação da Secretaria de Educação, dando ênfase ao Departamento de Gestão de Pessoas e às suas gerências; a segunda seção aborda as estratégias de atendimento aos docentes em atuação; por fim, a terceira discorre acerca do absenteísmo docente no âmbito da Secretaria de Estado de Educação do Amazonas.

O segundo capítulo apresenta o conceito de absenteísmo, a partir do referencial teórico de Holanda (1999); Chiavenato (2014); Gesqui (2008); e Silva (2014), que trazem ricas contribuições para a compreensão do tema da pesquisa. Nesse capítulo, também é apresentada a metodologia utilizada, sendo ela de base qualitativa. Como instrumentos, foram aplicadas entrevistas, baseadas em um roteiro semiestruturado e específico para cada sujeito. Os sujeitos dessa pesquisa foram os professores, assistente social, psicólogo, gerente e diretor de departamento. Por fim, foi feita a análise documental de laudos médicos, a partir do recorte referente aos anos de 2015 e 2016.

No terceiro capítulo, é abordado o Plano de Ação Educacional-PAE, que traz uma proposta de intervenção para o caso analisado. Nessa perspectiva, foram sugeridas as seguintes ações: a) Encontro com coordenadorias e gestores; b) Formação de gestores; c) Fortalecimento de parcerias com os CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), CERESTE (Centro de Referência da Saúde do Trabalhador) e demais instituições que trabalham com a saúde do trabalhador; e) Construção de um Plano de Ação que se configure como instrumento de apoio para aprimorar as ações do PAPSE na redução do absenteísmo docente.

1 SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO ESTADO DO AMAZONAS - SEDUC/AM

Este capítulo apresenta, de forma descritiva, o contexto da Secretaria de Educação, do Departamento de Gestão de Pessoas e das gerências que o compõem, com destaque para a Gerência de Promoção e Valorização do Servidor, em que o objeto de pesquisa está circunscrito.

1.1 A SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO AMAZONAS - SEDUC/AM E O DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS - DGP

A Secretaria de Educação, órgão da administração direta, é a Instituição responsável pela gestão estadual da educação no Amazonas. Historicamente, desde 1946, esta Secretaria vem mudando a sua nomenclatura e, somente com a Lei nº 2.600, de 04 de fevereiro de 2000, foi definida a denominação atual: Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas - SEDUC/AM. Atualmente, a Secretaria gerencia 594 escolas da capital e de municípios do interior do estado.

A SEDUC-AM conta com mais de 35 mil servidores públicos, estando, dentre eles, docentes, pedagogos, gestores, técnicos e administrativos. De acordo com o último levantamento da Instituição, realizado em 2016, no interior do estado, há aproximadamente 18.000 servidores, enquanto na capital, 17.000. Especificamente em relação aos docentes, somente na capital existem 10.647 professores. Desses, 9.709 estão em sala de aula, conforme informação obtida na folha de pagamento do mês de maio desse mesmo ano.

A SEDUC-AM é gerida por um Secretário de Estado, com auxílio de uma Secretária Executiva, um Secretário Adjunto da capital, uma Secretaria Executiva Adjunta do interior, um Secretário Executivo Adjunto de Gestão e um Secretário Executivo Adjunto Pedagógico. Ela tem como competência a formulação, coordenação, controle, avaliação e execução das políticas educacionais.

As atividades da Secretaria são desenvolvidas com o auxílio de 07 coordenadorias distritais da capital, 61 coordenadorias regionais dos municípios, além do apoio dos departamentos e das gerências.

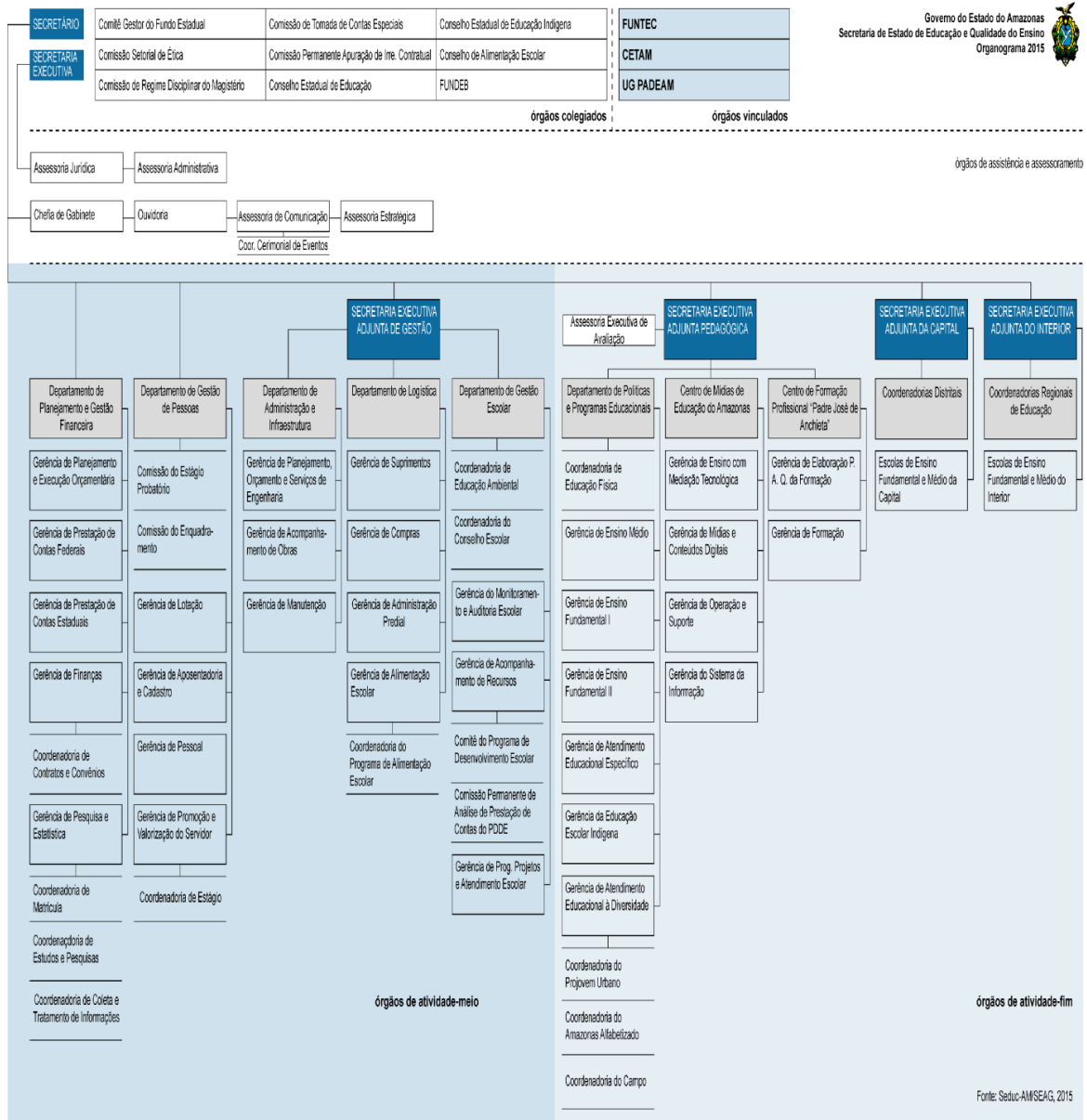
Em relação às Coordenadorias Distritais de Educação, estas foram criadas pela Lei Delegada nº 67, de 18 de maio de 2007, e exercem um papel fundamental na descentralização do atendimento administrativo e pedagógico prestado às escolas. Além do objetivo de descentralizar o atendimento às escolas, tais Coordenadorias têm como finalidade coordenar, implementar, assessorar e acompanhar as ações desenvolvidas no âmbito escolar, partindo das Diretrizes emanadas da sede da SEDUC-AM.

As atribuições dessas coordenadorias buscam promover e intermediar a efetividade das ações, procedentes dos diversos departamentos da Secretaria de Educação, de forma a facilitar a comunicação entre o microssistema e as escolas do sistema estadual de ensino da Capital. Assim, as coordenadorias prestam orientações aos gestores escolares, além de representar e intermediar demandas e propostas destes junto à sede da Secretaria. Ademais, têm a corresponsabilização no processo de elaboração do Projeto Político Pedagógico, no Regimento Escolar, bem como no Plano de Ação das escolas.

Por fim, participa, ainda, nas ações referentes ao acesso escolar; lotação de pessoal; distribuição de carga horária; cumprimento do calendário escolar; alcance de metas referentes aos educacionais; processo de avaliação da gestão escolar, entre outras.

O organograma, apresentado na Figura 01, define a atual estrutura da Secretaria de Educação do Amazonas.

Figura 1 - Estrutura Organizacional da SEDUC/AM



Fonte: Andrade (2015).

No interior dessa estrutura, especialmente nos órgãos de Atividade meio, encontra-se o Departamento de Gestão de Pessoas, que é o responsável por gerir os recursos humanos da Secretaria de Educação da capital e interior do Estado. Além disso, ele também deve atuar no planejamento, implementação, controle e avaliação das atividades pertinentes à gestão de pessoas, em consonância com o Poder Executivo. Esse departamento tem as suas competências estabelecidas no Regimento Interno da SEDUC, conforme o Decreto nº 20.805, de 17 de março de 2000.

Inicialmente, as suas competências se resumiam a; i) promover, implementar e manter políticas para o desenvolvimento contínuo de competências humanas no âmbito da Secretaria; ii) promover ações de melhorias das relações de trabalho; iii) prestar assistência sociopsicológica aos servidores que integram a rede estadual de ensino; iv) bem como gerir as demais atividades pertinentes ao sistema de pessoal, de acordo com as diretrizes demandadas do Poder Executivo. Essas competências eram desenvolvidas no âmbito das gerências, conforme a missão, visão e objetivos definidos.

Com a Lei nº 3.642, de 26 de julho de 2011, foram definidas novas competências e finalidades para esse departamento, por conta da aprovação do Plano de Cargos e Carreira - PCCR dos servidores da Educação em Novembro de 2013.

Assim, dentre essas novas competências do Departamento de Gestão de Pessoas-DPG estão: i) a atualização contínua do sistema de banco de dados cadastrais; ii) disponibilização de informações aos servidores, referentes à sua situação funcional; iii) promoções de ações que visam a melhoria dos serviços oferecidos e das políticas de formação inicial e contínua para profissionais de educação e demais colaboradores; iv) além da emissão de relatório sobre o fluxo e acerca da necessidade de pessoal.

Esse departamento coordena quatro gerências: Gerência de Lotação (GELOT); Gerência de Pessoal (GEPE); Gerência de Aposentadoria e Cadastro (GECAP); e a Gerência de Promoção e Valorização do Servidor (GERVS), as quais serão brevemente abordadas a seguir, assim como as suas respectivas atribuições.

É importante salientar que as atribuições da GEPE e GECAP são baseadas nas orientações da Secretaria de Estado da Administração e Gestão-SEAD/AM, órgão da Administração Direta do Poder Executivo Estadual, cuja missão é formular e estabelecer as políticas de Gestão de Pessoas, de Bens Patrimoniais e de Gastos Públicos, no âmbito estadual, visando à melhoria, inovação e modernização administrativa dos serviços prestados à sociedade.

Em relação às atribuições das demais gerências (GELOT e GERVS), que serão apresentadas a seguir, ainda não existe um instrumento legal que as definam, embora estejam sendo praticadas no cotidiano da Instituição. Há, todavia, um projeto de estruturação em andamento da Gestão de Planejamento Estratégico SEDUC-AM, que visa tornar essas atribuições oficialmente definidas. Nesse sentido,

são apresentadas citações, baseadas em relatórios de atividades elaborados por essas gerências.

Na próxima seção, será abordada a gerência de lotação e as suas respectivas competências.

1.1.1 Gerência de Lotação

A Gerência de Lotação (GELOT) tem como propósito o controle da lotação dos servidores das escolas estaduais da capital e do interior do Estado do Amazonas.

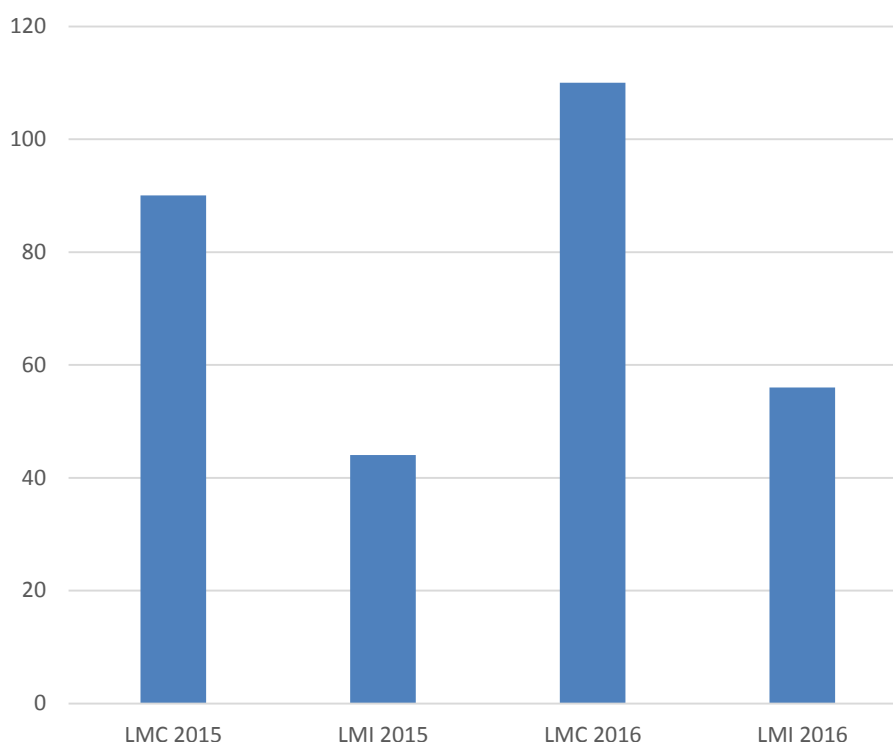
Esta Gerência tem um papel fundamental na administração das distribuições das cargas horárias dos professores durante todo o ano, principalmente no início de cada ano letivo, quando há muitas mudanças de lotação de professores, uma vez que alguns solicitam a remoção de escola, seja para a capital ou município do interior.

Das principais competências que cabe a essa gerência, estão: i) elaboração de proposta de Instrução Normativa, com os procedimentos a serem adotados na ocasião da distribuição de carga horária e com os critérios a serem utilizados no decorrer do ano letivo; ii) a distribuição de carga horária, de acordo com o número de turmas, para discriminar as horas/aula e componente(s) curricular(es) a ser(em) ministrados pelo professor; iii) o encaminhamento dos servidores às escolas, conforme as necessidades referentes ao quadro de docentes e de técnicos-administrativos, por meio do Sistema Integrado de Lotação de Servidores (SILS), para viabilizar a relotação dos mesmos em folha de pagamento pela Gerência de Pessoal; iv) a manutenção do SILS, de forma a agilizar o acesso às informações sobre a lotação de servidores, efetuando a atualização das alterações que se fizerem necessárias; v) através de quadros comparativos, manter o controle de necessidades de servidores administrativos, bem como das cargas vagas, a serem preenchidas por professores concursados, contratados pelo Processo Seletivo Simplificado-PSS, ou por designação em substituição e; vi) instruir processos, com vistas a viabilizar o atendimento das solicitações direcionadas à GELOT, a partir da pesquisa da situação funcional e lotacional do interessado, por meio do Controle de Folha de Pagamento de Pessoal (CFPP) e SILS, necessários para a análise, havendo encaminhamento do pleito à consideração superior, conforme assuntos

discriminados: a) Exoneração; b) Abandono de cargo; c) Designações em substituição e acréscimo de horas, bem como as respectivas prorrogações; d) remoção e relotação de servidores.

O Gráfico 01 apresenta o quantitativo de licenças médicas dos professores em regência de classe lotados na capital e interior do estado. Segundo dados levantados nessa gerência, através do SILS, nos anos de 2015 a 2016, ocorreram 3.050 substituições de professores que se afastaram das atividades laborais em sala de aula. Isso nos mostra o aumento dos afastamentos de docentes, havendo maior necessidade de substituição. Dessas 3.050 substituições, 300 foram por licenças médicas.

Gráfico 1 - Quantitativo de professores em Licença Médica da Capital e Interior nos anos 2015/2016



Fonte: Elaborado pela autora, baseado no Sistema Integrado de Lotação do servidor (GELOT/SEDUC).

É importante destacar, conforme o Gráfico 01, que na capital do Estado, houve um aumento significativo de professores que se afastaram do trabalho por licenças médicas, totalizando 90, em comparação aos do interior, com 44 licenças

no ano de 2015. Esse dado também pôde ser observado no ano de 2016, já que 110 professores licenciados da capital se afastaram e 56 do interior.

Dessa forma, os resultados sugerem que os professores lotados na capital se afastam mais do local de trabalho por adoecimento, fato que pode ser influenciado pela realidade escolar em que estão inseridos, assim como de suas condições de trabalho. Nesse sentido, a indisciplina e o desinteresse dos alunos e de suas famílias são fatores que, quando somados aos problemas de uma cidade grande, como o estresse, a violência, a insegurança, entre outros, tendem a agravar o quadro de adoecimento desse profissional.

Em contrapartida, em relação aos docentes lotados no interior, infere-se que, pelo fato de levarem uma vida mais pacata, típica das cidades do interior, e/ou por utilizarem meios naturais para tratar determinadas enfermidades, não houve tanta necessidade de afastamento do seu ambiente de trabalho.

Essa diferença de afastamentos dos professores da capital, em relação aos professores do interior, nos anos de 2015 a 2016, pode está relacionada, ainda, à facilidade de acesso do docente da capital ao atendimento especializado. Esta realidade é bem diferente do interior, pois quase sempre os médicos que atuam nos municípios não são especializados, impedindo, com isso, a identificação de determinadas patologias. Além disso, é importante pontuar os fatores socioeconômicos, que acabam dificultando o deslocamento até a capital para realizar o tratamento necessário.

Vale ressaltar que a Junta Médica Pericial do Estado do Amazonas, no esforço de amenizar as dificuldades relacionadas às perícias médicas do servidor da educação adoecido, residente no interior, recebe os processos de solicitação de afastamento por motivo de saúde e tão somente após a análise dos documentos (atestados, relatórios médicos, exames comprobatórios, entre outros), é exigida ou não a presença do servidor. Todavia, apesar desse esforço, a conclusão de uma perícia pode demorar de um a três meses. Essa demora se justifica pelo fato da Junta Médica ter a atribuição de atender, além dos servidores da Secretaria, todos os servidores públicos estaduais.

A GERVS, por meio da equipe do PAPSE, é a responsável pelo acompanhamento de todos os trâmites desses processos, que vai do recebimento da documentação ao retorno até o município de origem.

Abordaremos, a seguir, a Gerência de Pessoal, assim como a sua missão e as suas atribuições dentro da Secretaria de Educação.

1.1.2 Gerência de Pessoal

A GEPE tem como objetivo coordenar e controlar a execução das atividades relacionadas ao ingresso, pagamento e aposentadoria dos servidores, orientando e coordenando o cumprimento das normas relativas à administração de pessoal.

Entre as atribuições dessa gerência, estão: i) executar, controlar e elaborar as folhas de pagamento da capital e interior do estado; ii) prestar informações mensais sobre essa folha à Auditoria/SEAD; iii) registrar os afastamentos nas fichas funcionais dos servidores; iv) controlar a concessão de licenças especiais, licenças de interesse particular, licenças para acompanhar o cônjuge, licenças médicas, aposentadorias, entre outras; v) controlar a inclusão de novos servidores no Banco de Dados/SEAD; vi) atualizar cadastros de PIS/PASEP; vii) elaborar a posse e os contratos de novos servidores; viii) instrução de processos; ix) exoneração; x) abandono de cargo; xi) remoção e relocação de servidores; xii) readaptação de função; xiii) reintegração ao quadro; xiv) disposição ou cessão; xv) afastamento para curso e licença especial, entre outras.

Na seção seguinte, apresentaremos a GECAP, uma importante gerência, que tem, entre suas atribuições, o acompanhamento de processos de aposentadoria, junto à AMAZONPREV, dos servidores efetivos e a viabilização de perícia médica pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) dos professores contratados pelo PSS.

1.1.3 Gerência de Aposentadoria e Cadastro.

A GECAP é uma gerência que trata da administração da vida funcional e cadastral de todos os funcionários, vinculados ou não à Secretaria de Educação, ou seja, efetivos, cargos comissionados, integrados e contratados do PSS. Ela está vinculada, como as demais gerências, ao DGP.

Compete a essa gerência: a atualização dos cadastros dos servidores da Instituição; a orientação e contagem do tempo de serviço do servidor que tem interesse em se aposentar; a prestação de informações e tramitações acerca dos

processos de aposentadoria; procedimento de registro das férias de cada servidor; fazer a mediação junto ao DGP da concessão de licenças especiais, licenças de interesse particular, licenças para acompanhar o cônjuge, entre outras.

Na próxima seção, será apresentada a GERVS, na qual são desenvolvidas diversas atividades e ações voltadas aos servidores lotados em escolas da capital e interior do estado, entre eles, o atendimento psicossocial, através do PAPSE.

1.1.4 Gerência de Promoção e Valorização do Servidor

A GERVS foi criada em 2002 e está subordinada ao DGP. Essa gerência é responsável pelo desenvolvimento de práticas que facilitam a seleção, promoção e integração dos servidores, promovendo ações de melhoria das relações de trabalho, além de prestar assistência sociopsicológica aos servidores da capital e municípios do estado.

A GERVS, como setor que prima pela promoção e valorização do servidor, busca cumprir a sua missão de contribuir de forma efetiva para a melhoria da qualidade de vida dos servidores da educação. Esta Gerência desenvolve suas ações com uma equipe constituída de 30 servidores, entre efetivos, integrados e cargos comissionados. Localiza-se no primeiro andar do prédio da sede da Secretaria de Educação, Bairro do Japiim II, Zona Sul de Manaus.

Dentre as atribuições da GERVS, estão: o atendimento social e psicológico aos servidores da educação no âmbito da capital e interior; acompanhamento de processos na Junta Médica do Estado; seleção de servidores para ingressos ao quadro de servidores, através de Processo Seletivo Simplificado (PSS) e/ou Concurso Público; seleção e acompanhamento ao Programa de Estágio do nível médio e superior, com o objetivo de qualificá-los para o mercado de trabalho; promoção vertical e horizontal dos servidores efetivos; avaliação dos servidores em estágio probatório; cadastramento e encaminhamento dos servidores da Rede Estadual de Ensino para a realização de cursos oferecidos pela Secretaria de Administração e Gestão (SEAD), através do Sistema de Controle de Desenvolvimento de Servidores (SIDES).

O Quadro 01 mostra os programas, as comissões, ações e os profissionais envolvidos no desenvolvimento das ações dessa Gerência, no âmbito Institucional.

Quadro 1 - Programas e Comissões da GERS/SEDUC

Programas e Comissões	Profissionais	Serviços/ Ações	Local de Funcionamento
Programa de Acompanhamento Psicossocial (PAPSE)	3 Assistentes Sociais 3 Psicólogas	Atendimento psicossocial com procedimentos específicos, de acordo com a demanda	Prédio da sede da Secretaria na GERS
Programa Valoriza RH	1 Técnica Coordenadora 2 Técnicas Administrativas 2 Professores de Educação Física 1 Maestro Canto Coral	Promoção da saúde, Prevenção de doenças ocupacionais, Programa motivacional, coral e cursos de capacitação aos servidores.	Prédio da sede da Secretaria na GERS
Programa de Estágio a Nível Médio e Superior	1 Coordenador 1 Assistente Administrativo	Seleção de estagiários de nível médio e superior	Prédio da sede da Secretaria na GERS
Recrutamento e Seleção	1 Coordenadora 5 Técnicos	Recrutamento e seleção de novos servidores para o ingresso ao quadro de funcionários da SEDUC/AM	Prédio da sede da Secretaria na GERS
Comissão de Enquadramento	1 Presidente 4 Membros	Progressões: Promoção Horizontal, Diagonal e Vertical de servidores efetivos.	Prédio do Centro de Mídias
Comissão de Estágio Probatório	1 Presidente 5 Membros	Avaliação de novos servidores admitidos por concurso público estadual	Prédio do Centro de Mídias

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos documentos elaborados de cada programa e comissão implementado pela GERS (AMAZONAS, 2016).

Os programas discriminados no Quadro 01 foram implementados pela GERS, na medida em que a realidade institucional foi exigindo a ampliação de propostas de trabalho que contemplassem, de modo mais abrangente, o atendimento ao servidor.

Quanto à estrutura física da GERS, atualmente ela conta com 4 (quatro) salas, sendo: 1 (um) sala onde funciona a gerência; 3 (três) para atendimento psicossocial, onde acontecem também as reuniões técnicas. Há, ainda, uma

recepção do PAPSE e um espaço onde são desenvolvidas as demais atividades da gerência.

É importante salientar que, anteriormente à GERVS, o atendimento social aos servidores da SEDUC/AM era realizado desde 1980, através dos primeiros assistentes sociais, que desenvolviam suas atribuições no extinto Setor de Atendimento ao Servidor. A sua estrutura física era composta por uma única sala de atendimento, havendo aproximadamente quatro profissionais da área de serviço social e um assistente administrativo.

É importante reconhecer o legado deixado pelas técnicas de serviço social, uma vez que elas garantiram o espaço de atuação profissional na Instituição, possibilitando a continuidade do atendimento, por meio dos novos profissionais, que, por sua vez, ampliaram as ações com propostas de trabalho inovadoras e condizentes com a necessidade da demanda.

Quanto ao atendimento psicológico ao servidor, pode-se afirmar que somente a partir de 2002, com a criação da gerência, é que a Instituição passou a contar com esse profissional.

Registra-se, ainda, que a contribuição desse profissional foi fundamental para o desenvolvimento de um trabalho interdisciplinar, na busca de soluções dos problemas vivenciados por servidores da educação, no cotidiano da escola. Criaram-se espaços de acolhimento, que, por meio de uma escuta qualificada em atenção psicossocial, envolveu diálogo e vínculo.

Além do apoio psicológico, esse profissional também atua no aspecto motivacional, o que pode resultar, entre outros benefícios, na melhoria da autoestima e da saúde mental dos servidores. Tais ações já são desenvolvidas através de alguns dos projetos do PAPSE, como, por exemplo: o Projeto de Atendimento Psicossocial ao Servidor da Educação, cujo objetivo é oportunizar um atendimento sistemático, com suporte psicológico e social, aos servidores da educação para o desenvolvimento de suas atividades profissionais.

A ação profissional do assistente social e do psicólogo na Instituição está ancorada nas seguintes legislações: Constituição Federal de 1988; Código de Ética dos Assistentes Sociais - Lei Federal nº 8.662; Código de Ética Profissional do Psicólogo; Lei Orgânica da Assistência Social; Estatuto do Servidor Público; Estatuto do Magistério; Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Civis e PCCR.

Atualmente, o PAPSE conta com uma equipe de 6 (seis) técnicos, sendo: 3 (três) assistentes sociais e 3 (três) psicólogos. Ademais, conta, ainda, com 1 (um) pedagogo e 1 (um) assistente administrativo, que atuam como apoio ao serviço administrativo.

Diante desse contexto, o PAPSE tem o desafio de desenvolver os seus projetos, por meio de ações que atendam tanto no âmbito da sede da SEDUC (atendimento aos servidores, elaboração de relatórios com parecer técnico, visitas domiciliares e institucionais, etc.), como nas escolas (ações pontuais, mas com proposta de ações mais efetivas e integradas). Entretanto, há um número insuficiente de profissionais especializados, considerando a demanda de servidores lotados na capital e interior do estado que necessitam de atenção psicossocial.

Na próxima seção, apresentamos a abordagem das estratégias de atendimento aos docentes em atuação.

1.2 ESTRATÉGIAS DE ATENDIMENTO AOS DOCENTES EM ATUAÇÃO

O quadro de pessoal da Secretaria de Estado da Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas atualmente conta com mais de 35.000 servidores públicos, entre professores, técnicos e administrativos, lotados na capital e interior do estado, segundo dados da Instituição. Dos 35 mil servidores, 40.885 são professores, sendo que 19.792 estão em sala de aula e 21.093 em situações não definidas.

Na Tabela 01 é identificado o quantitativo de professores da rede pública de ensino da capital e interior do estado.

Tabela 1 - Quantitativo de Professores por matrícula - SEDUC/AM

Cargo	Capital	Interior	Total
Total de matrículas	20.356	20.529	40.885
Professores fora de sala de aula	10.647	10.446	21.093
Professores em sala de aula	9.709	10.083	19.792

Fonte: Elaborado pela autora, com base na Folha de Pagamento de Maio de 2016.

A Tabela 01 mostra o quantitativo de professores por matrícula no total de 29.315, da capital e interior do estado. Dentro desse quantitativo de matrícula há professores que pode possuir até duas matrículas na Instituição, ou seja, duas de 20h e outra de 40h semanas.

Observa-se ainda que o total de matrícula dos professores fora da sala de aula é de 21.093. Este afastamento da função deve-se a alguns fatores que envolvem: readaptação de função temporária ou definitiva, processo de aposentadoria, apoio pedagógico, atividade em projeto do centro de mídia, licenças, entre outras.

Quanto ao atendimento a esses profissionais da educação, a estratégia de intervenção institucional, realizada pela GERVS, busca, por meio dos programas e projetos implementados, desenvolver ações efetivas que possibilitem contribuir para o bem-estar do servidor, sobretudo do docente, sobre o qual recai a responsabilidade do ensino na instituição escolar. Uma dessas ações é a atenção psicossocial, que se inicia com a acolhida desse servidor. Em seguida, há o atendimento individual, com uma abordagem interdisciplinar, no qual há o diálogo entre os diferentes saberes, envolvendo a psicologia, o serviço social e a pedagogia, além de outras áreas afins.

Esse tipo de abordagem permite um olhar mais apurado da realidade do professor, levando em consideração não só o aspecto psicológico, social ou pedagógico, mas outros que contribuam para o entendimento de uma determinada problemática. Um exemplo são os portadores de transtornos, que têm exigido, cada vez mais, o envolvimento de profissionais da área da saúde mental, fato que tem possibilitado o afastamento para o tratamento da saúde, readaptação de função ou aposentadoria por invalidez.

Este programa, no qual exerço a função de assistente social mediando situações relacionadas aos direitos sociais e institucionais dos servidores, congrega ações que visam garantir a qualidade dos serviços. Essa qualidade é necessária para poder atingir os objetivos para o qual o programa foi criado, que contemplam, sobretudo, profissionais que tenham demandas reais.

O atendimento psicossocial ao docente em atuação se efetiva no cotidiano da Instituição, por meio da livre demanda. Ele é realizado na escola em lotação, em domicílio ou em hospital (quando se trata de internação). Respeitando a realidade de cada um, é estabelecido um momento de escuta, no qual esse profissional verbaliza as suas queixas e dúvidas, em relação às diversas situações que envolvam a sua vida pessoal e profissional. As orientações e/ou encaminhamentos são feitos durante a intervenção individual ou familiar, momento em que o servidor relata a sua

situação, sendo registrado em sua ficha de atendimento psicossocial, que é arquivada em lugar sigiloso.

Na sede da Secretaria de Educação, o atendimento social e psicológico ao servidor ocorre de três formas: livre demanda, por encaminhamento institucional e via processo. a) Livre demanda é quando o servidor comparece à Instituição, em busca de atendimento; b) Por encaminhamento se efetiva quando a coordenação ou o setor de pessoal da capital ou do interior informa a situação do servidor, colocando a necessidade de atendimento; por fim, c) via processo, sendo formalizada uma situação em que o servidor está vivenciando e precisa de uma intervenção psicossocial.

No âmbito da escola e coordenadorias, as ações desenvolvidas pelo PAPSE ainda são pontuais. Assim, a primeira ação realizada pelo programa, junto aos servidores das escolas da capital, aconteceu na Coordenadoria 7, localizada na Zona Norte da cidade, no mesmo ano da sua implementação, ou seja, em 2015. Essa ação teve como tema “I Semana de Saúde Vocal da Secretaria de Educação”, cuja finalidade foi de orientar, encaminhar e realizar intervenções técnicas, direcionadas e planejadas com o intuito de alcançar os objetivos propostos da ação e, com isso, diminuir novos afastamentos de professores da sala de aula.

O resultado das avaliações realizadas com os professores que participaram dessa ação revelou que 76% deles já haviam se afastado do trabalho temporariamente por motivo de problemas vocais. Nesse sentido, a equipe de fonoaudiólogos do Centro de Referência Estadual (CEREST/AM) e da Universidade UNINORTE orientou e encaminhou os professores que apresentaram problemas de voz para fins de tratamento e/ou acompanhamentos necessários. Essa ação, como estratégia no trabalho de prevenção dos distúrbios da voz, fez parte do Projeto de Saúde Vocal, em parceria com essas duas Instituições que, dentre outras atividades realizadas, disponibilizaram vídeo e palestra sobre o assunto.

Além desse projeto, há mais dois em execução de seis elaborados. São eles: o Projeto de Atendimento Psicossocial e o Projeto de Atenção Psicossocial aos Servidores em Processo de Aposentadoria, em parceria com Tribunal de Contas do Estado. Este último tem previsão de recursos materiais, financeiros e humanos. Em contrapartida, a Secretaria de Educação, através do PAPSE, viabiliza todo o trabalho de sensibilização e acompanhamento dos servidores que aderem ao Programa Preparação para Aposentadoria (PPA), implementado pelo TCE. Entre as

atividades realizadas nesse evento, foram disponibilizados vídeos e palestras sobre o assunto.

Apesar da implementação do programa sistematizar as ações de atendimento aos servidores, a partir da elaboração de projetos, planejamentos mensais e uso de procedimentos técnicos da equipe interdisciplinar, o absenteísmo docente tem constituído um desafio para a equipe técnica. Nessa perspectiva, tem sido difícil estabelecer estratégias para o enfrentamento da questão, sendo necessários esforços de todos os envolvidos no âmbito escolar e institucional, considerando a sua complexidade.

A próxima seção tratará do absenteísmo docente no âmbito da SEDUC/AM. Embora ainda não exista um trabalho focado nessa problemática, é possível constatar, por meio das evidências levantadas nos diversos atendimentos, as razões mais pertinentes de ausência do trabalho.

1.3 O ABSENTEÍSMO DOCENTE NO ÂMBITO DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO AMAZONAS

Estudiosos como Zaponi e Silva (2007) e Ozólio *et al.* (2015) afirmam que a ausência do professor na sala de aula ocasiona prejuízo à qualidade do ensino e à aprendizagem, tendo em vista a interrupção do processo educacional.

Como visto, o PAPSE atende às demandas provenientes das escolas, pois são servidores, na sua maioria professores, que buscam atendimento psicossocial por questões relacionadas à saúde, conflitos interpessoais no ambiente de trabalho, remoção, situação financeira, além de problema familiar e de moradia, entre outros. Estas questões exigem uma intervenção conjunta, havendo o trabalho de diferentes profissionais, como psicólogos, assistentes sociais, pedagogos, fonoaudiólogo e/ou psiquiatra.

O absenteísmo, tão presente entre os professores, é, sem dúvidas, um problema que afeta muitas escolas públicas. Além do prejuízo já mencionado, essa realidade é onerosa para a Instituição e dificulta o trabalho que a Secretaria de Educação, por meio da Gerência de Lotação, realiza anualmente para organizar a carga horária de todos os professores.

Um levantamento recente, realizado naquela Gerência, de 2015 a 2016, pelo Sistema Integrado de Lotação de Servidor (SILS), somou 3.050 substituições de

professores somente na rede estadual de ensino da capital. Isso nos mostra um número significativo de afastamentos de professores da sala de aula, havendo a necessidade de substituição. Dessas 3.050 substituições, 300 foram por licenças médicas.

É importante destacar que, para o docente se afastar do trabalho por motivo de doença, ele precisa atender aos critérios estabelecidos no Estatuto da Junta Médica Pericial do Estado do Amazonas-JMPE (Decreto nº 37.502, de 22 de dezembro de 2016), que define os documentos necessários para a homologação de Licença Médica, estando, entre eles, o atestado médico.

Para obter laudo médico, seja de licença, readaptação de função ou aposentadoria por invalidez, é necessário tempo. Isso ocorre, porque o processo se inicia com a marcação da consulta, seguido da realização de exames para comprovar a patologia, retorno ao médico, agendamento na perícia médica e, por fim, recebimento do laudo médico homologado pela JMPE após dois dias da perícia, prazo dado pela Instituição concluir o laudo.

Assim, para o gestor da escola solicitar uma substituição de professor licenciado, é indispensável a apresentação do laudo médico homologado à Gerência de Lotação. Porém, nem sempre este documento é providenciado em tempo hábil, o que gera outro problema na escola, como a ausência do professor em sala de aula.

Apresentamos, a seguir, o levantamento de perícias médicas mais frequentes realizadas pela Junta Médica do Estado, segundo o Código Internacional de Doença (CID 10) em 2014:

Tabela 2 - Levantamento de perícias médicas mais recorrentes realizadas pela Junta Médica do Estado em 2014

(continua)

Número de perícias médicas	CID 10	Descrição
840	Z76.3	(Pessoa em boa condição de saúde acompanhando pessoa doente);
460	Z 54.0	(Convalescência após cirurgia)

Tabela 2 - Levantamento de perícias médicas mais recorrentes realizadas pela Junta Médica do Estado em 2014

(conclusão)

Número de perícias médicas	CID 10	Descrição
288	F06.3, F19, F31, F31.4, F32.1, F33, F33.2, F40, F41.0, F41.2, F43.0, F43.1	(Episódios depressivos e transtornos ansiosos).
235	I 10	(Hipertensão essencial)

Fonte: Produzido pela autora, com base no levantamento da Junta Médica/SEAD realizado em 2014.

A Tabela 02 identifica somente os atendimentos com CID mais recorrentes entre os servidores adoecidos, vinculados à Secretaria de Educação, de 7.416 perícias médicas realizadas no órgão.

Percebemos que os episódios depressivos e transtornos ansiosos aparecem em terceiro lugar dos afastamentos do trabalho. Ou seja, são 288 casos do total de 7.416 atendimentos. A influência do cargo de professor nessa realidade é, sem dúvida, uma questão bastante preocupante, pois evidencia uma necessidade de um estudo mais minucioso para saber se essa patologia está ou não relacionada à natureza do trabalho no ambiente escolar.

Segundo os dados, o afastamento do servidor para acompanhar uma pessoa doente na família (CID 10 Z76) também teve um número bastante significativo, o que chamou a atenção dos peritos, na época. Consequentemente, uma perícia mais rigorosa passou a ser realizada nos anos seguintes pelo órgão. Nesse sentido, passou a ser observado, por exemplo, se na família havia dois ou mais servidores públicos. Nesse caso, apenas um deles seria licenciado se comprovada a sua assistência. Esse critério observado pela Junta Médica, em consonância com o seu Regimento Interno, estabelecido no Estatuto do Magistério e no Estatuto dos Funcionários Públicos, assegura um maior rigor na concessão de licenças médicas. Sabe-se que um cargo público efetivo, seja federal, estadual ou municipal, tem uma maior flexibilidade de afastamento do trabalho que os demais cargos regidos por outras leis trabalhistas.

Ao comparar esses dados com o levantamento de perícias médicas realizadas no período de 01/01/2016 a 31/12/2016, elaborado pela Junta Médica Pericial do Estado, foi possível perceber que os números de atendimentos com o CID 10 “F” (episódios depressivos e transtornos de ansiedade) tiveram um

crescimento significativo, como podemos observar na próxima tabela. Tal levantamento não foi possível em 2015, haja vista a dificuldade de obter os dados oficiais por conta da demanda daquela Junta.

Tabela 3 - Levantamento de perícias médicas mais recorrentes realizadas pela Junta Médica do Estado em 2016

Número de perícias médicas destacadas	CID 10 (Código internacional de doença)	Significado do Código
800	F32, F41, F31,F43,F33,F41.2,entre outros	(Episódios depressivos e transtornos ansiosos)
499	Z76	(Pessoa em boa condição de saúde acompanhando pessoa doente);
262	Z 54	(Convalescência após cirurgia).
150	I 10	(Hipertensão essencial)

Fonte: Produzido pela autora, com base no levantamento realizado pela Junta Médica/SEAD em 2016.

Dentre as perícias médicas realizadas em 5.086 servidores da educação, lotados no interior e capital do Amazonas, destacam-se 800, uma vez que houve o diagnóstico de episódios depressivos e de transtornos de ansiedade. Houve mais de 100% de aumento no número de atendimentos a professores com esse diagnóstico, quando comparado com os dados obtidos em 2014.

Em relação ao número de servidores em boas condições de saúde que acompanham familiar doente, houve um decréscimo expressivo.

O art. 109 do Estatuto do Magistério (Lei nº 1778, de 09 de janeiro de 1987) estabelece que:

[...] O membro do magistério poderá obter licença por motivo de doença em parente consanguíneo ou afim até segundo grau, e do cônjuge ou companheiro, quando provado que a sua assistência pessoal é indispensável e não pode ser prestada sem se afastar da repartição [...] (AMAZONAS, 1987, s.p.).

Vale ressaltar que os demais direitos de afastamentos do grupo magistério estão estabelecidos no mesmo Estatuto, em seu art. 101, que os define da seguinte forma:

- I - Para tratar da própria saúde;
- II - Por motivo de doença em pessoa da família;
- III - Para repouso a gestante;
- IV - Para serviço militar obrigatório;
- V - Para tratar de interesse particular;
- VI - Para acompanhar o cônjuge;
- VIII – Especial;
- IX - Para concorrer a cargos eletivos e,
- X – Para aperfeiçoamento profissional (AMAZONAS, 1987, s.p.).

As licenças do item I, II e III dependem de perícia médica, realizada pela Junta Médica do Estado. Além disso, as demais são solicitadas por requerimento, via protocolo, na sede da Secretaria, por serem atos administrativos.

Destacam-se as duas primeiras licenças, por se tratarem de afastamentos para tratamento de saúde, as quais podem se estender por até 24 meses, desde que o médico do servidor ou do familiar doente conceda atestado de prorrogação. Ultrapassando esse tempo, o professor licenciado precisa se submeter à inspeção médica pericial, momento em que poderá ser readaptado à função ou, se for considerado definitivamente incapaz para o trabalho, ser aposentado.

Ainda com relação à licença médica para acompanhar pessoa doente na família, fica a critério dos peritos a sua prorrogação. Além disso, quando necessário, é exigido um relatório da Assistente Social para subsidiar a avaliação pericial, principalmente para os servidores lotados nos municípios.

As Tabelas 04, 05 e 06, referentes às demandas do serviço psicossocial no período de 2015 e 2016, mostram o quantitativo de servidores atendidos no setor, conforme o Relatório recente elaborado na GERVS.

Tabela 4 - Demanda de atendimento do psicossocial por cargo entre 2015 e 2016

(continua)

Cargos	2015	2016
Professor	346	1.443
Auxiliar de Serviços Gerais	65	862
Vigia	28	216

Tabela 4 - Demanda de atendimento do psicossocial por cargo entre 2015 e 2016

(conclusão)		
Cargos	2015	2016
Merendeiro	62	403
Auxiliar Administrativo	58	734
Secretário Escolar	1	77
Gestor	12	290
Motorista	1	0
Coordenador Distrital	33	216
Assistente Social	4	1
Pedagogo	11	47
TOTAL	617	4.289

Fonte: Elaborado pela autora, com base no levantamento realizado na GERVS, SEDUC/AM, 2016.

A Tabela 04 apresenta o comparativo de demandas por cargo dos servidores da educação nos anos de 2015 a 2016. Conforme demonstrado, o cargo de professor foi o que mais buscou o atendimento social (1.443 atendimentos), em comparação aos demais cargos. É possível inferir que esse aumento pode ter sido ocasionado pelo convênio do Plano de Saúde pelo Estado, em julho de 2015, garantindo assistência médica e odontológica aos servidores vinculados à SEDUC. Percebemos que houve um aumento significativo, de 2015 para 2016, de todos os cargos que buscaram a Instituição, em busca de uma orientação ou outros procedimentos mais específicos.

Tabela 5- Demanda de atendimento pela Psicologia entre 2015 e 2016

(continua)		
Atendimentos	2015	2016
Atendimento ao servidor hospitalizado	8	5
Atendimento em acidentes de trabalho	0	0
Atendimento a familiares em luto	0	5
Aplicação de testes psicológicos	0	0
Encaminhamento para avaliação psiquiátrica	12	22
Encaminhamento para avaliação psicológica	5	20
Encaminhamento para acompanhamento psicológico	5	8
Entrevista para emprego/estágio	0	0
Feedback de retorno ao trabalho	3	1

Tabela 5 - Demanda de atendimento pela Psicologia entre 2015 e 2016

(conclusão)

Atendimentos	2015	2016
Orientação sobre licença especial	0	22
Orientação psicológica	46	200
Orientação a readaptação de função	2	16
Orientação de remoção/relotação	2	9
Orientação para aposentadoria	6	21
Orientação para afastamento para tratamento da saúde	22	71
Orientação sobre a conduta profissional	5	5
Orientação de conflito no trabalho	5	4
Visitas domiciliares	4	1
Visitas hospitalares	4	3
Visitas Institucionais	5	0
Outros	8	1
Total	142	414

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos levantamentos realizados na GERVVS, SEDUC/AM, 2016.

No Tabela 05, observamos que a maior demanda pelo atendimento da psicologia é feita por servidores que necessitam de encaminhamentos, como a avaliação psiquiátrica (34) e a avaliação psicológica (25). Destacam-se, também, as orientações psicológicas (246); acompanhamento psicológico e orientações referentes a afastamento para tratar da saúde (93). Assim, em 2015, foram realizados 142 atendimentos e, em 2016, 414 atendimentos diversos, conforme o quadro apresentado.

Tabela 6 - Demanda de atendimento do Serviço Social em 2015 e 2016

(continua)

Atendimentos	2015	2016
Licença Médica/ Agendamento de perícia	370	1005
Licença Médica para acompanhar familiar doente	29	256
Remoção	27	66

Tabela 6 - Demanda de atendimento do Serviço Social em 2015 e 2016

(conclusão)

Atendimentos	2015	2016
Processo Administrativo	41	62
Licença Maternidade	14	190
Orientação de aposentadoria	9	35
Readaptação de Função	19	246
Regularização Funcional	31	75
Licença Especial	28	23
Agendamento de consulta	21	177
Outros	241	2128
Visita domiciliar	19	49
Visita Institucional	35	84
Total de demandas	884	4396

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos levantamentos realizados na GERVVS, SEDUC/AM, 2016.

Analizando a Tabela 06, averiguamos que todos os atendimentos realizados pelo Serviço Social aos professores tiveram quantidades alargadas. Os atendimentos de licença médica/agendamento foram 370 em 2015. Já no ano seguinte, há um aumento considerável desses atendimentos, uma vez que o número passou para 1005. Por fim, os casos das Licenças Médicas para acompanhamento familiar doente foram um dos mais buscados pelo professor no serviço psicossocial.

Refletindo sobre tais demandas, a busca por atenção psicossocial pelo professor é notória. De um lado, temos o professor fragilizado, depressivo, desvalorizado. De outro, o sistema educacional, que busca por qualidade na educação, exigindo dos docentes mudanças rápidas e, muitas vezes, sem oferecer condições adequadas no cotidiano da sua prática profissional.

Portanto, essa qualidade não é só uma questão de ajustamento de currículo para alcançar bons resultados na educação, uma vez que perpassa por outras questões, como a falta de valorização profissional do docente, falta de condições de trabalho favoráveis, violência escolar, dentre outras. Há, dessa forma, a necessidade de uma política pública não só de formação inicial, mas que também tratem, de

maneira ampla, das condições de trabalho, remuneração, carreira e formação continuada desses profissionais.

Nesse sentido, a SEDUC/AM vem buscando desenvolver programas que visam a contribuir para o bem-estar e para a melhoria da qualidade de vida do servidor, numa perspectiva mais integrada, devido à sua natureza biopsicossocial.

O PAPSE é um dos programas que adota essa nova forma de atendimento como estratégia de trabalho, envolvendo profissionais com capacidade técnica que trabalham na mediação de direitos sociais, sistematizando as ações que passam a ser planejadas e avaliadas quando necessárias.

A iniciativa de se pensar em criar um programa como o PAPSE na Instituição surgiu da necessidade de encontrar meios estratégicos de auxiliar o sistema educacional nas questões apresentadas pelo servidor, sobretudo pelo docente em atuação.

O citado programa é uma proposta nova no Estado e, por ter sido implementado em 2015 na instituição, não é possível medir ou comparar resultados antes e depois da sua criação. No entanto, trimestralmente, é elaborado um relatório dos atendimentos e ações desenvolvidas no âmbito da sede da Secretaria, no âmbito escolar ou nas coordenadorias, quando houver.

Orientar os servidores quanto aos seus direitos e deveres, bem como intervir em problemas sociais e/ou de trabalho que estão interferindo no desempenho profissional faz parte da prática cotidiana dos técnicos do programa.

Além do objetivo geral do programa, foram definidos os objetivos específicos, entre os quais estão: i) encaminhar o servidor aos serviços especializados, de acordo com a problemática apresentada; ii) propiciar um ambiente de acolhimento e escuta; iii) orientar sobre conduta pessoal, profissional e social; iv) sistematizar o atendimento, com acompanhamento para a integração dos servidores; v) oportunizar orientações preventivas sobre saúde física; e vi) sensibilizar os servidores acerca da melhoria das relações interpessoais.

No intuito de alcançar os objetivos do PAPSE, foram elaborados seis projetos para o desenvolvimento das ações, a saber:

a) Projeto de Atendimento Psicossocial do Servidor da Educação, que visa oportunizar o atendimento sistematizado, com suporte psicológico e social, aos servidores da educação, a fim de que desenvolvam, de forma satisfatória, as suas atividades profissionais. As suas ações partem da acolhida; triagem; atendimentos

específicos de psicologia e serviço social; além da viabilização de processos na JMPE, referentes à licença médica, readaptação de função e aposentadoria por invalidez; designação de professores; orientações sobre concessão de licenças médicas, dentre outras. Este projeto está sendo efetivado no cotidiano da Instituição.

b) Projeto Prevenção ao Absenteísmo, que objetiva promover ações de prevenção à minimização do absenteísmo docente na Rede Estadual de Ensino, com a finalidade de reduzir os prejuízos ocasionados ao processo de ensino e aprendizagem. Este projeto está em fase de estruturação e planejamento das ações, as quais serão desenvolvidas nas escolas, com o foco no absenteísmo docente. Em relação às atividades, há, primeiramente, a acolhida, seguida da realização de atividades socioeducativas e de saúde, além de encontros, palestras, orientações e oficinas.

c) O Projeto de Saúde vocal tem como objetivo sensibilizar o docente sobre a importância do uso adequado da voz, sendo demonstrado o funcionamento das estruturas responsáveis pela produção vocal, além dos cuidados a serem tomados como medida de prevenção do aparecimento e/ou agravamento das alterações vocais. As ações desenvolvidas são: oficina da voz; palestra presencial; gravação de DVD sobre a orientação do uso da voz; orientação na realização de exames de laringoscopia; informações para identificar indícios ou predisposição a doenças vocais de professores; entre outras. Tais ações são desenvolvidas em parceria com a Secretaria de Saúde (SUSAM), por meio do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (CEREST) e UNINORTE (Centro Universitário do Norte).

d) O Projeto “Grupo de Apoio aos Servidores em reabilitação física e mental” foi criado para proporcionar apoio em grupo aos profissionais da educação, a partir de estratégias específicas para a melhoria da saúde e do desempenho das atividades laborais. Primeiramente, o projeto se inicia com o acolhimento, seguido de uma triagem individual dos servidores que estejam ou se encontram em tratamento psiquiátrico e acompanhamento psicoterápico. Posteriormente, é feita uma formação de grupos, a partir do tipo de tratamento. Em seguida, há o desenvolvimento de dinâmica de grupo, sendo possível refletir através do “Psicodrama”. Este projeto ainda não está sendo executado, pois depende de espaço físico mais reservado para a sua efetivação, por se tratar de ações bem específicas da psicologia.

e) Projeto de “Atenção Psicossocial ao servidor em Processo de Aposentadoria”, que é desenvolvido em parceria com o Tribunal de Contas do Estado (TCE). Ele tem como objetivo sensibilizar os servidores da SEDUC-AM que tenham a possibilidade de se aposentar nos próximos dois anos, a fim de prepará-los para esse novo ciclo de vida. As principais ações são: acolhimento e realização de palestras sistemáticas com temas relacionados à qualidade de vida e aposentadoria; realização de levantamento dos servidores que atendam ao critério e encaminhamento destes ao Programa de Preparação para aposentadoria do TCE;

f) O Projeto “Atendimento Psicossocial ao Servidor com Deficiência” visa contribuir com ações de promoção, proteção e defesa dos direitos do servidor com deficiência. Tem como ações principais: acolhida; atendimento psicossocial especializado ao servidor com deficiência; atividades socioeducativas sobre saúde; orientações e oficinas, abordando informações sobre os direitos da Pessoa com Deficiência e acessibilidade, a fim de prevenir as ocorrências de exclusão no ambiente de trabalho.

O Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), por meio da Gerência de Promoção e Valorização do Servidor (GERVS), cujo eixo norteador é o desenvolvimento humano e valorização profissional, tem se empenhado em promover ações que atendam a essa necessidade, juntamente com outros departamentos, gerências e/ou parceiros externos.

Para tanto, a GERVS assumiu o desafio de viabilizar programas que propiciem a qualidade da saúde física, mental e social aos servidores da educação, a fim de que estes exerçam a sua função em condições favoráveis de saúde.

Um importante aliado, no que se refere à saúde dos servidores da educação, é a adesão da SEDUC ao Plano de Saúde Hapvida. Este plano beneficiou os servidores da educação, por ter viabilizado consultas médicas em várias especialidades, tratamento odontológico, e atendimentos oferecidos pela Clínica Preventiva, que é formada por equipe multiprofissional de médicos, enfermeiros, nutricionistas, terapeutas ocupacionais, psicólogos e fonoaudiólogos. Esse convênio garantiu o direito de todos os servidores da capital e interior à assistência médica e odontológica, atendendo aos anseios de muitos trabalhadores da área educacional.

Nessa mesma perspectiva, o Programa Valoriza RH tem realizado ações pontuais nos períodos de campanha nacional (outubro rosa, novembro azul, etc.), em parceria com as Unidades Básicas de Saúde do Estado (UBS). Esse programa

também se empenha a realizar palestras, exames especializados, oferta de vacina contra doenças como Hepatite B, gripe (influenza), entre outras. Além disso, é realizada, na própria sede da Secretaria, a ginástica laboral, com o objetivo de prevenir doenças relacionadas à rotina de trabalho.

Já o PAPSE, como *visto*, dá suporte social e psicológico aos servidores que tenham necessidade, oportunizando um espaço de acolhimento e escuta. Dessa forma, ele contribui para a manutenção da saúde mental no contexto do trabalho, melhorando o clima organizacional, bem como a satisfação dos servidores no exercício da função.

Com o Programa, busca-se desenvolver uma prática profissional que viabilize e implemente projetos que possam convergir com as problemáticas apresentadas cotidianamente nos setores da educação. Para tanto, é adotado um conjunto de medidas e estratégias para a resolução dessas questões e para o fortalecimento das ações. Com isso, é possível haver um modelo mais aproximado das reais necessidades do servidor, a partir de uma atenção interdisciplinar.

O programa traz uma proposta nova e desafiadora à Gerência e requer da equipe interdisciplinar o planejamento, execução e avaliação das ações, estando elas articuladas com a escola, haja vista as suas limitações e dificuldades na concretização de ações que tratam do absenteísmo docente.

Percebe-se a importância de efetivar o programa aqui discutido e executar as ações propostas nos projetos que, dentre outras, estão voltadas para o bem estar dos servidores da educação. Sobretudo dos docentes que em sala de aula são desafiados, diante do complexo processo educacional, por conta das questões sociais, econômicas e políticas, que influenciam e interferem no cotidiano da escola.

O caso de gestão apresentado nesta pesquisa traz um desafio à Instituição: Como desenvolver ações, através do PAPSE, que possam contribuir para a minimização do afastamento do professor da sala de aula?

No cotidiano da prática profissional, é possível identificar os entraves Institucionais que dificultam o trabalho desenvolvido no programa. Dentre estes, estão: a insuficiência de profissionais para atender à demanda de servidores; falta de recursos financeiros e materiais para a realização das ações do programa; melhor logística da Instituição (disponibilidade de condução); articulação intersetorial dentro da sede da Secretaria na viabilização de casos administrativos demandados pelas coordenadorias; falta de uma articulação maior dessas coordenadorias com a

gestão escolar nas mediações de problemáticas apresentadas na escola que envolvam o servidor.

Diante de tal realidade, tornar o programa eficaz e efetivo, que contribua de fato para a redução das ausências do professor na escola, é um desafio a ser vencido, não somente pelos técnicos que desenvolvem o programa, mas por todos que têm um compromisso com a qualidade da educação na rede pública de ensino do Amazonas/AM.

2 OS DESAFIOS DO ABSENTEÍSMO DOCENTE NO CONTEXTO DA REDE PÚBLICA DE ENSINO DO ESTADO DO AMAZONAS

O capítulo apresenta uma discussão dos desafios do absenteísmo docente no contexto da rede pública de ensino, focado nos afastamentos por adoecimento docente. Apresenta, ainda, uma análise crítica do problema de pesquisa, com referencial teórico sobre o absenteísmo do professor, bem como os procedimentos metodológicos adotados para a produção e análise dos dados, produzido a partir da aplicação dos instrumentos de pesquisa.

O termo absenteísmo, apresentado no início deste estudo, se refere a um problema relacionado com ausências do indivíduo no seu local de trabalho, e se faz presente nas instituições públicas ou privadas, em empresas pequenas, médias ou de grande porte, gerando impactos negativos no andamento dos trabalhos dessas organizações. Consiste na somatória das faltas dos empregados da organização por motivo de faltas ao trabalho, além dos constantes atrasos causados por algum motivo interveniente (CHIAVENATO, 2014).

Gesqui (2008) define absenteísmo docente como sendo toda e qualquer ausência do professor na sala de aula, seja formal ou informal. É formal quando esse afastamento tem amparo legal, como é o caso das licenças médicas, especiais, tratamento de interesse particular, entre outras, sendo esses casos garantidos em lei federal, estadual ou municipal. Por outro lado, os casos informais acontecem quando o docente se afasta das atividades laborais, mas não apresenta documento legal que ampare a sua ausência.

Há algumas décadas, o absenteísmo docente vem sendo foco de atenção por parte de pesquisadores brasileiros. Nessa perspectiva, esses estudiosos buscam entender o fenômeno e encontrar formas para reduzir o quantitativo de ausência dos professores, de modo a enfrentar o problema e as suas consequências para o ensino.

Bonoto (2015) registra o resultado de uma pesquisa feita pelo Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA, 2009), publicada em Setembro de 2012 pela Revista Nova Escola. Os dados do estudo concluíram que o “Brasil ocupa a quinquagésima quarta posição no ranking internacional, apresentando um índice muito alto, 70%, de alunos em que a falta do professor afeta o ensino aprendizagem”.

De acordo com Zaponi e Silva (2007), as consequências do absenteísmo docente são devastadoras e impactam, sobretudo, o alcance do objetivo principal da escola, que é o ensino e aprendizagem. Dessa forma, causa prejuízos incalculáveis, em longo prazo, para os estudantes, além de inviabilizar o cumprimento do calendário letivo.

As autoras ainda apontam a necessidade de identificar as causas, os efeitos, bem como as consequências que o fenômeno do absenteísmo vem provocando no campo educacional. Dentre as principais causas relacionadas ao docente, estão:

[...] problemas de relacionamento no ambiente de trabalho; problemas familiares e sobrecarga de trabalho em função da necessidade de acumular vários empregos; insatisfação quanto à política salarial; descontentamento quanto ao local de trabalho (distância, estrutura física, ambiente em geral, etc.); insatisfação quanto à forma de acompanhamento pedagógico; política de benefícios insuficiente; problemas de relacionamento com os colegas, etc. (ZAPONI; SILVA, 2007, p. 5).

Cruz *et al.*, citado por Ozólio *et al.* (2015), destaca a pesquisa realizada com 258 professores da rede estadual de São Paulo. Segundo o resultado do estudo, a “maioria dos profissionais adotava um estilo de vida que favorecia o desencadeamento de problemas de saúde”. Os dados apontaram que 96,5% dos professores achavam estressante o trabalho e 20,9% estavam relacionados a transtornos mentais. 74,1% desses professores faziam uso de medicamentos antidepressivos.

No que se refere à dimensão da escola, podemos destacar as seguintes causas: a) condições precárias de trabalho, como salas de aulas com iluminação, ventilação, equipamentos e materiais inapropriados ou escassos; b) impactos psicológicos provenientes de uma gestão insatisfatória; e c) comportamentos consolidados no interior da escola, que resultam em práticas inadequadas, como a ausência sem justificativa legal (ZAPONI; SILVA, 2007).

Ainda segundo as autoras, o estudo dos impactos do absenteísmo no cumprimento do calendário letivo, seja em relação aos prejuízos pedagógicos para os estudantes, ou aos custos financeiros com a substituição de professores, é relevante para a definição de políticas públicas relacionadas à permanência do professor em sala de aula.

Por fim, os problemas relacionados à legislação, que permite falta “abonada”, sem regulamentação; ausência de acompanhamento sistemático e de avaliação dos impactos do absenteísmo; ausência de política de prevenção e humanização são algumas causas circunscritas ao órgão central.

Nesse sentido, Sá (2012), ao analisar as ações estratégicas dos gestores escolares frente ao absenteísmo docente em duas escolas de dois municípios mineiros, concluiu que “as estratégias adotadas pelos gestores em ambas as escolas, apesar de diferentes entre si, comprometiam o processo de ensino e aprendizagem”. Diante dessa realidade, a autora propôs um Plano de Intervenção Educacional, composto por medidas preventivas em relação às faltas docentes.

2.1. ABSENTEÍSMO DOCENTE NO CONTEXTO DA REDE PÚBLICA DE ENSINO EM MANAUS

Embora, como vimos, haja pesquisas que demonstrem as consequências do absenteísmo no processo de ensino e aprendizagem, a literatura sobre o tema nas escolas do Amazonas ainda é escassa, o que torna a presente pesquisa ainda mais relevante, na medida em que aborda um problema de suma importância para os profissionais da área.

Devido ao elevado número de professores que buscam o Programa de Atendimento Psicossocial dos Servidores da Educação (PAPSE), localizado na Sede da Secretaria, e apresentam quadro de estresse, sinais de depressão e falta de ânimo para continuar exercendo a docência, podemos afirmar que o absenteísmo mais frequente, na realidade das escolas da Secretaria de Educação do Amazonas, especificamente, em Manaus, é o que demanda do adoecimento do professor. Esses casos podem ser tanto físicos, quanto psíquicos, advindo de carga pesada de trabalho, cansaço emocional, pressões organizacionais, más condições de trabalho, entre outras.

É oportuno reiterar que, conforme um levantamento realizado pelo Sistema Integrado de Lotação de Servidor (SILS), de 2015 a 2016, formalizaram substituições de 3.050 professores que se ausentaram das atividades laborais em sala de aula. Desses casos, 376 foram por licenças médicas.

O adoecimento docente que gera os afastamentos por licenças médicas pode ser de curta, média ou longa duração. Isso vai depender da patologia que o servidor

é acometido e do grau de gravidade dessa doença, cujo parecer conclusivo é de responsabilidade da junta médica oficial. Essa perícia é feita na ocasião em que o servidor ou seu responsável comparece à Junta Médica, levando consigo atestado médico, exames comprobatórios ou outros documentos médicos solicitados. Após a perícia, é concedido um Laudo Médico, que autoriza ou nega esse afastamento.

Vale ressaltar, nessa acepção, que faltas geram perdas de direitos, como é o caso da licença especial, cujo critério é o servidor não ter nenhuma falta descontada em folha de pagamento durante os cinco anos trabalhados, chamados de quinquênios. Ademais, a partir 30 dias de faltas consecutivas e 60 intercaladas, a situação do servidor se torna irregular na Instituição. Dessa forma, pode responder processo administrativo por abandono do trabalho.

Na seção seguinte, será abordado o absenteísmo docente e os direitos legais de afastamento, conforme estabelecido no Estatuto do Magistério - Lei nº 1778, de 09 de janeiro de 1987.

2.1.1 Absenteísmo docente e os direitos legais de afastamentos.

A problemática do adoecimento dos professores, que acarreta o absenteísmo, e sua relação com as condições de trabalho tem sido alvo de estudos nos últimos anos no meio acadêmico, sindical e em instituições de pesquisa de âmbito nacional (GOUVÊA, 2016). De acordo com a autora, tais pesquisas, que se basearam em documentos produzidos por órgãos oficiais de perícia médica, apontaram a predominância de transtornos de ordem mental e comportamental como principais razões de afastamento do trabalho, seguidos pelos transtornos da voz e pelas doenças osteomusculares.

Silva (2014, p.39) argumenta que o absenteísmo pode ser entendido “como um fenômeno multifatorial” e como tal “é dividido em categorias definidas por Quick e Lapertose (1982)”, apresentando características diferentes:

- 1. Absenteísmo voluntário:** é a ausência voluntária do trabalho por razões particulares, não justificadas por doença e sem amparo legal;
- 2. Absenteísmo compulsório:** é o impedimento ao trabalho mesmo que o trabalhador não deseje, por suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local do trabalho;

3. Absenteísmo legal: compreende aquelas faltas ao serviço amparadas por lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue, serviço militar etc. São as chamadas faltas justificadas;

4. Absenteísmo por patologia profissional: Compreende as ausências por doenças profissionais (LER/DORT) ou ausências por acidente de trabalho (infortúnios profissionais);

5. Absenteísmo por doença: inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico (Martins, 2005, p.11 *apud* SILVA, 2014, p.40).

No âmbito escolar, é frequente a ocorrência do absenteísmo “legal”, “por patologia profissional” e “por doença”. Possivelmente, essas ocorrências interrompem o fluxo das aulas, ocasionando problemas na organização diária da escola, bem como na continuidade do processo de ensino e na sua qualidade.

Ozório *et al.* (2015) cita alguns aspectos relevantes que podem estar relacionados ao adoecimento do professor, tais como: a fadiga muscular e nervosa; a extensa jornada de trabalho; a desvalorização da profissão; o não reconhecimento pelo esforço; a falta de recursos (materiais e didáticos); a responsabilidade no cumprimento do dever; o número elevado e o baixo nível dos alunos; o estado depressivo, a angústia, a tensão, o desânimo; as dores de cabeça e estômago; o cansaço mental e físico; as noites mal dormidas; a ausência de perspectiva; a desatualização; o abandono.

O estudo de Pucci, Oliveira e Sguissardi, realizado em 1991 e citado por Ozório *et al.* (2015, p. 345), aponta as principais doenças causadas por esses fatores, a saber: cálculos biliares, úlceras, gastrites, stress, desequilíbrio nervoso, esgotamento, estafa, tensão, hipertensão arterial, labirintite, problemas de coluna, velhice precoce, alergias, faringite, perda da voz, problemas de audição, deficiência visual e varizes. Além dessas doenças, ele aponta ainda a síndrome do Bournout⁴, esgotamento psicológico derivado das dificuldades enfrentadas pelo professor no cotidiano da sua prática profissional.

Na mesma linha, Tardif e Lessard (2011), citados por Silva (2014, p. 38), apresentam, ainda, os seguintes aspectos que asseveram o trabalho docente:

[...] escolas situadas em locais distantes; condições ambientais insalubres; número excessivo de alunos por turma; alunos especiais

⁴ A Síndrome de *Bournout* é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido pelo psiquiatra Herbert J. Freudenberg, em 1974, como: “[...] um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional” (CADIZ *et al.*, 1997).

e com dificuldades de aprendizagem; a dupla jornada no caso de docente mulher; atividades extra ensino como avaliações, encontros obrigatórios, supervisões, atividades administrativas, dentre outras.

Já Silva (2014) afirma ser a docência uma atividade de difícil tarefa. Por conta disso, ela necessita de medidas de saúde preventivas e de proteção que possam impedir o aparecimento de doenças causadas por diversos fatores que envolvem a profissão:

O Magistério sempre foi tido como uma atividade penosa, causando desgaste orgânico de ordem física ou psicológica, em razão da repetição de movimentos, pressões e tensões psicológicas que afetam emocionalmente o professor. Assim sendo, o trabalho docente careceria de medidas de saúde protetivas e preventivas” (SILVA, 2014, p. 37).

Tardif e Lessard (2011, p. 38 *apud* SILVA, 2014, p.31) argumentam que a docência é muito mais que apenas “cumprir” ou simplesmente “executar” as atividades diárias. Segundo eles, ela “[...] é também a atividade de pessoas que não podem trabalhar sem dar um sentido ao que fazem, é uma interação com outras pessoas: os alunos, os colegas, os pais, os dirigentes da escola, etc.”.

O afastamento do docente tem amparo legal, estabelecido no art. 101 do Estatuto do Magistério - Lei nº 1.778, de 09 de janeiro de 1987, como foi visto no Capítulo 1. No quadro 02, são apresentados os tipos de afastamento com amparo legal, as condições e os períodos previstos.

Quadro 2- Tipos de afastamento com amparo legal

(continua)

Tipos de afastamento legal	Condições/prazos	Períodos previstos
Tratar da própria saúde	Mediante parecer da Junta Médica, quando o atestado médico estiver acima de 03 dias; Prazo máximo de licença de até 02 anos;	Dependerá da perícia médica oficial, mediante apresentação de atestado médico.

Quadro 2 - Tipos de afastamento com amparo legal

(conclusão)

Tipos de afastamento legal	Condições/prazos	Períodos previstos
Por motivo de doença em pessoa da família	Parente consanguíneo ou a fim, até segundo grau, e do cônjuge ou companheiro; Provar sua assistência pessoal; Atestado médico; Servidor efetivo.	Dependerá de inspeção por junta médica oficial e será concedida com vencimento ou remuneração integral até um ano, reduzida para dois terços quando exceder esse prazo.
Repouso a gestante	Mediante inspeção médica; Apresentação de atestado médico de 180 dias.	180 dias. Salvo parecer médico em contrário, a licença será concedida a partir do início do oitavo mês de gestação.
Serviço militar obrigatório	A licença será concedida à vista do documento oficial que prove a incorporação.	Finda a incorporação, será concedido, ao integrante do Grupo Magistério, prazo não excedente a 30 (trinta) dias, sem perda de vencimento, para que retorne ao exercício de seu cargo.
Tratar de Interesse Particular	A critério da Administração, esta poderá ser concedida ao membro do Magistério estável.	Prazo de dois anos, prorrogável pelo mesmo período, sem remuneração.
Acompanhar o cônjuge	O integrante do Grupo Magistério casado com servidor público, civil ou militar, tem direito à licença sem vencimento, quando o cônjuge for mandado servir em outro ponto do Território Nacional ou no Exterior.	A licença será concedida mediante pedido devidamente instruído e vigorará pelo tempo que durar a comissão ou função do cônjuge.
Licença Especial	Após cada quinquênio de efetivo exercício, o Membro do Magistério fará jus à licença especial, desde que, durante os 05 anos, não tenha sofrido pena de multa ou suspensão; faltado ao serviço sem justificativa; gozado licença para tratamento de saúde por prazo superior a cento e oitenta dias, consecutivos ou não; para tratamento de saúde em pessoa da família por prazo superior a cento e vinte dias, consecutivos ou não; para tratamento de interesses particulares; e motivo de afastamento do cônjuge, funcionário civil ou militar, por prazo superior a sessenta dias, consecutivos ou não.	03 meses
Para concorrer a cargos eletivos	Será concedida na forma estabelecida pela legislação eleitoral.	

Fonte: Elaborado pela autora, baseado no Estatuto do Magistério, Lei 1 nº 778 de 08 de Janeiro de 1987.

Para o desenvolvimento do estudo empírico, faz-se necessário definir os delineamentos metodológicos abordados, os quais serão apresentados na próxima seção.

2.2 DELINEAMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo. Marconi e Lakatos (2007, p. 269) entendem o método qualitativo como aquele que: “preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano”. Nessa abordagem, os dados produzidos são descritivos e obtidos por meio de entrevistas individuais, notas de campo, gravações, como também citações, utilizadas para afirmar ou esclarecer um ponto de vista. Por sua vez, Rosas (2012) reconhece a importância do papel do investigador nesse tipo de pesquisa, afirmando ser o pesquisador o principal instrumento da pesquisa, sendo possível que ele utilize todos os seus sentidos para compreender o fenômeno em questão.

Nesse contexto, a presente pesquisa será realizada por meio do estudo de campo que, segundo Gil (2002), procura o aprofundamento de uma realidade específica, utilizando-se, entre outros meios, de entrevistas com informantes para captar suas explicações e interpretações que ocorrem naquela realidade.

2.2.1 Atores envolvidos na pesquisa

A pesquisa de campo foi realizada na Sede da SEDUC/AM e teve a participação de seis sujeitos, sendo: 2 professoras da Rede Estadual de Educação, 1 psicóloga, 1 assistente social, 1 diretor do DGP e 1 gerente da GERVS.

Os sujeitos da pesquisa foram definidos, mediante os seguintes critérios determinados pela pesquisadora:

a) Professores afastados do trabalho por licença médica, portando o Cid 10 F (transtornos/depressão) e terem sido atendidos pelo serviço psicossocial da GERVS/SEDUC/AM nos últimos dois anos. Tais critérios se justificam pela necessidade de se conhecer as percepções dos docentes que estão afastados da sala de aula por adoecimento, além da possível relação com a atividade laboral;

- b) Técnicos do programa (psicólogo e assistente social), por possuírem maior experiência na função, especificamente no atendimento psicossocial;
- c) Diretor de Departamento de Gestão de Pessoas, por entender que a sua visão, enquanto gestor, é de extrema importância na discussão acerca do fenômeno do absenteísmo docente na SEDUC/AM;
- d) Gerente da GERVVS, pela contribuição e experiência de 14 anos na gerência, e nos últimos quatro anos esteve envolvida com atividades, visando à valorização do servidor.

A caracterização dos sujeitos do estudo está representada no Quadro3:

Quadro 3- Sujeitos da pesquisa

Sujeitos	Código de identificação
Diretor de Departamento (DGP)	D1
Gerente da GERVVS	G1
Técnico do PAPSE	T1
Técnico do PAPSE	T2
Professor acolhido pelo PAPSE	P1
Professor acolhido pelo PAPSE	P2

Fonte: Elaborado pela autora.

2.3 ETAPAS E TÉCNICAS DA PESQUISA

Neste item, serão apresentadas as principais etapas desenvolvidas para obtenção, organização e coleta dos dados. Para tanto, foram realizadas pesquisas bibliográficas que serviram como base para o tema do presente estudo. Foi delimitado o universo da pesquisa, que servirá como amostra para o estudo e, por fim, foi utilizada como técnica metodológica as entrevistas semiestruturadas individuais e a análise documental, a fim de coletar as informações necessárias.

A pesquisa traz como objeto de estudo o absenteísmo docente por adoecimento, ocorrido entre os professores da rede estadual de ensino do Amazonas. O estudo visa compreender os desafios que envolvem a redução desse absenteísmo e contribuir para o aprimoramento das ações do PAPSE.

A pesquisa bibliográfica, que perpassou toda a elaboração do estudo, teve como propósito compreender a realidade estudada, a partir da utilização de diversos

autores para estabelecer relações entre as informações e os dados obtidos com o problema proposto (GIL, 2002).

2.3.1 Produção dos dados

Para a produção dos dados da pesquisa, como vistos, foram utilizadas a entrevista e a análise documental.

A entrevista foi semiestruturada e, para tanto, foi elaborado um roteiro com perguntas abertas. De acordo com Manzini (2012, p. 156), esse tipo de entrevista “é indicada para estudar um fenômeno com uma população específica [...]”, sendo recomendada flexibilidade na sequência das perguntas, bem como a possibilidade de fazer perguntas complementares para melhor compreensão dos assuntos.

As entrevistas ocorreram no mês de julho de 2017, com todos os sujeitos da pesquisa, tendo por objetivo principal conhecer a percepção dos participantes, em relação ao absenteísmo docente.

Após a explicação do objetivo da pesquisa, pode-se notar que houve boa receptividade por parte de todos os sujeitos. As entrevistas foram agendadas previamente, com dia, lugar e horário, de acordo com a conveniência dos entrevistados e tiveram a duração entre trinta a sessenta minutos.

As entrevistas com os professores seguiram os seguintes tópicos (Apêndices A e B):

- a) questões que têm a finalidade de conhecer a motivação da escolha profissional e o seu desempenho;
- b) questões com o objetivo de identificar como esses profissionais percebem o clima organizacional, a valorização profissional e quais as condições das práticas docente dessas professoras em sala de aula;
- c) questões com o objetivo de extrair contribuições para diminuir o absenteísmo docente.

Para os técnicos, gerente e diretor, as entrevistas foram estruturadas da seguinte forma (Apêndices C, D, E, F):

- a) questões que têm a finalidade de conhecer a formação acadêmica, a função que exerce, e há quanto tempo está na função;
- b) questões com objetivo de conhecer a percepção dos participantes, em relação ao absenteísmo docente;

- c) questões com o objetivo de analisar a atuação e valorização do PAPSE;
- d) questões com objetivos de saber se há impactos financeiros e prejuízos à educação, causados pelo absenteísmo e por adoecimento, e quais estratégias podem ser criadas para evitar essas questões.

Desse modo, a pesquisa procurou contemplar os dois segmentos relacionados ao tema: o contexto escolar (professores) e a Sede da Secretaria de Educação (técnicos, gerente, diretor).

Outra técnica utilizada para a coleta de dados foi a pesquisa documental ou investigação documental. Para tanto, foi feita a análise de documentos oficiais da SEDUC/AM. Segundo Gil (2002), “os documentos consistem em fonte rica e estável de dados”.

A análise documental possibilitou verificar documentos oficiais. No caso dessa pesquisa, foram analisados os laudos médicos homologados e expedidos pela junta médica oficial do estado, de todos os professores atendidos pelo serviço psicossocial lotados na capital do Estado, no período entre 2015 e 2016.

2.3.1.1 Organização dos dados

A organização dos dados foi feita a partir da resposta de cada entrevistado. Esses dados foram agrupados em blocos de sujeitos, de forma a possibilitar melhor identificação das respostas e, assim, ser efetuada a análise das respostas.

2.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Nesta seção, será apresentada a análise e a interpretação dos dados obtidos por meio da pesquisa documental e das entrevistas com os sujeitos (técnicos, gerente do PAPSE, diretor de departamento da SEDUC/Sede e professores) envolvidos neste estudo.

Após a coleta organização dos dados, buscou-se analisar e interpretar as informações.

Portanto, foram observadas informações fundamentais, como: período de licença médica, identificação do CID 10 F, e o recorte temporal que interessa para esta pesquisa, ou seja, o período de 2015 a 2016. Esse recorte de tempo se justifica

pela necessidade de limitar a quantidade de informações a serem adquiridas e, assim, alcançar o objetivo deste estudo.

A pesquisa documental foi realizada no mês de agosto de 2017, ocasião em que foram coletadas as informações das fichas de atendimento e laudos médicos dos servidores, lotados na capital do Estado, que compareceram no serviço psicossocial no período de 2015 a 2016. Foram analisadas 605 fichas de atendimentos; 419 de professores e 186 dos demais cargos. Do quantitativo de professores, 268 se afastaram das atividades laborais por motivo de saúde e 49 apresentaram, em seus Laudos Médicos, Episódios Depressivos e Transtornos Ansiosos, identificados como: F31, F32, F33, F41, F43, entre outros. No próximo Quadro 4, apresentamos os significados dos códigos mais recorrentes no grupo do magistério.

Quadro 4 - Significados do CID 10 “F”, por agrupamento, que foram periciados na Junta Médica em 2015/2016

Código da Doença (CID – 10)	Descrição da doença
F06.3, F19.0, F31.0, F31.4, F32.0, F32.1, F32.2, F32.3, F32.8, F33.0, F33.1, F33.2,	Episódio depressivo leve, moderado e grave, com ou sem sintomas psicóticos.
F32.9	Episódio depressivo não especificado
F40, F41.0, F41.1, F41.2, F43.0, F43.1	Episódios de transtornos ansiosos.

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da relação do CID 10 F

No PAPSE, é possível acompanhar os casos relacionados ao afastamento do servidor por doença. No órgão oficial de perícia médica do Estado, observamos que os portadores dessas patologias, na sua maioria, se afastam por um longo período e quando retornam ao trabalho, apresentam grande dificuldade de reassumir a sala de aula e de permanecer nela. Muitas vezes, o adoecimento surge quando o servidor está em plena atividade laboral, o que possivelmente está relacionado ao adoecimento com o exercício docente.

Quanto à capacidade laboral do docente, a Junta Médica Pericial do Estado do Amazonas, cumprindo o que determina a legislação interna e em consonância com o Estatuto do Magistério, determina que o profissional, ao completar 02 anos de licença médica, deve ser submetido à avaliação especializada com três médicos de

outras instituições de saúde. O parecer é elaborado e contém informações importantes, sendo elas responsáveis por definir a situação funcional do servidor, ou seja, se ele está apto ao trabalho ou se deve ser afastado temporariamente ou definitivamente das atividades laborais. Mediante esse parecer, os peritos indicam a aposentadoria por invalidez ou a readaptação de função do servidor.

Assim, analisar sistematicamente as ocorrências do absenteísmo docente, sobretudo os casos decorrentes de doenças, é de fundamental importância para conhecer o perfil de saúde do trabalhador da educação. Dessa forma, através das informações colhidas na pesquisa de campo e análise documental, é possível pensar em ações que promovam a saúde e previnam doenças, resultando, portanto, na redução do absenteísmo docente.

Assim, a partir da leitura dos dados das entrevistas realizadas com os sujeitos da pesquisa, foram construídos eixos temáticos de análise, considerados relevantes à compreensão do fenômeno do absenteísmo no ambiente escolar. São eles: (I) as condições de trabalho e sua relação com o adoecimento docente; (II) a valorização profissional como possibilidade de causar um efeito positivo na redução do absenteísmo docente; e (III) doenças mais recorrentes no grupo magistério e suas causas.

Nas subseções seguintes, serão abordados os eixos temáticos e as suas relações com o adoecimento docente no contexto escolar.

2.4.1 Eixo I - Condições de trabalho e sua relação com o adoecimento docente

Discutir condições de trabalho e a sua relação com o absenteísmo não é tarefa simples, considerando a complexidade do assunto, uma vez que tal tema envolve vários fatores.

Zaponi e Silva (2007) reconhecem que as precárias condições de trabalho contribuem para a causa do absenteísmo docente. Segundo eles, alguns dos fatores a serem considerados são: salas de aula com iluminação precária; ventilação, equipamentos e materiais inapropriados ou escassos; impactos psicológicos provenientes de uma gestão insatisfatória; e comportamentos consolidados no interior da escola, que resultam em práticas inadequadas, como a ausência sem justificativa legal.

Por sua vez, Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p. 192) relacionam as condições de trabalho do docente problemáticas com o desencadeamento de doenças psíquicas:

As condições de trabalho, ou seja, as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar podem gerar sobre esforço ou hiper solicitação de suas funções psicofisiológicas. Senão há tempo para a recuperação, são desencadeados ou precipitados os sintomas clínicos que explicariam os índices de afastamento do trabalho por transtornos mentais [...] (GASPARINI; BARRETO; ASSUNCAO, 2005, p.192).

Martinez, citado por Silva (2014, p. 16), sinaliza, na mesma linha de discussão: “As condições de trabalho que levam a situações de sofrimento mental fazem parte dos chamados riscos psicossociais no trabalho”.

Segundo a OIT (1993), os chamados riscos psicossociais ocorrem quando há interação com o meio ambiente de trabalho, que envolve, entre outros fatores: condições organizacionais, habilidades dos trabalhadores, necessidades, cultura e causas extraprofissionais que podem influenciar na saúde, no desempenho e na satisfação no trabalho.

Nesse contexto, foi feita a análise do relato da professora (P2), diagnosticada com transtorno de ansiedade generalizado e depressão, que expressa o sofrimento vivido no cotidiano da sala de aula:

Eu me afastei por três meses. Fui diagnosticada com o Transtorno de Ansiedade generalizada e já entrando em um quadro de depressão. Já retornei sim... Porque, de certa forma, quando a gente tá afastado, quer queira quer não, há necessidade de voltar à tua vida normal... Infelizmente essa questão dos transtornos, eles te paralisam de certa forma, você fica... Parece inerte, então o meu anseio era logo voltar pra sala de aula, voltar a vida normal, voltar pra escola, apesar de... Quando eu me deparo com uma situação muito intensa de estresse, principalmente dentro da sala de aula, eu percebo que, emocionalmente, eu fico abalada, isso me prejudica, entendeu? (P2. Entrevista realizada em julho de 2017).

Percebe-se, na fala da professora, que o transtorno adquirido provocou certa impotência na sua vida diária, como se estivesse paralisada, tanto no campo pessoal, como profissional. Por essa razão, ansiava retornar às suas atividades

normais no trabalho. Porém, devido ao estresse, principalmente em sala de aula, essa realidade comprometia a sua saúde mental.

É importante elucidar que os transtornos mentais e comportamentais, definidos pela Organização Mundial de Saúde (OMS), são 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 gerem perturbação ao 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*, reações ao estresse grave e transtornos de adaptação.

Considerando o grande percentual de licenças médicas dos professores em função de quadros depressivos, verificamos que é necessária uma atenção especial, de forma a compreender o adoecimento nessa categoria profissional, assim como pensar em intervenções do poder público para minimizar os problemas. 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 e 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).

A subseção seguinte aborda a questão da violência no contexto da escola, aspecto que implica em condições de trabalho do professor e, conseqüentemente, permite um processo de adoecimento.

2.4.1.1 *Violência no contexto escolar*

Na atualidade, notícias acerca da violência no contexto escolar se tornaram frequentes na imprensa nacional e mundial, atraindo cada vez mais o interesse de pesquisadores, acadêmicos e formuladores de políticas públicas. Nessa perspectiva, tais estudiosos têm tentado desvendar as origens do fenômeno.

Contudo, as pesquisas relacionadas à violência escolar ainda são incipientes e apenas recentemente têm sido fomentadas por organizações não governamentais, a exemplo da pesquisa lançada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), dando origem ao livro “Violências nas Escolas”, publicado em 2002. A pesquisa, coordenada por Miriam Abramovay e Maria das Graças Rua (2003), teve como principal objetivo “identificar e analisar as percepções de alunos, do corpo técnico pedagógico e dos pais sobre as violências nas escolas e suas causas”. O estudo envolveu 13 Unidades da Federação, incluindo Manaus e o Distrito Federal.

No entendimento de Abramovay e Rua (2002), não há consenso entre os atores que integram a comunidade escolar sobre o significado de violência nesse campo:

Os termos para indicar a violência variam de um país para outro. Nos Estados Unidos, diversas pesquisas recorrem ao termo delinquência juvenil. Na Inglaterra, alguns autores defendem que o termo violência na escola só deve ser empregado no caso de conflito entre estudantes e professores ou em relação a atividades que causem suspensão, atos disciplinares e prisão (ABRAMOVAY; RUA, 2002, p. 22).

As autoras esclarecem, ainda, a evolução na forma de tratar o fenômeno da violência nas escolas:

Inicialmente, a violência na escola era tratada como uma simples questão de disciplina. Mais tarde, passou a ser analisada como manifestação de delinquência juvenil, expressão de comportamento anti-social. Hoje, é percebida de maneira muito mais ampla, sob perspectivas que expressam fenômenos como a globalização e a exclusão social, os quais requerem análises que não se restrinjam às transgressões praticadas por jovens estudantes ou às violências das relações sociais entre eles (ABRAMOVAY; RUA, 2002, p. 29).

Nesse sentido, Charlot (1997 apud ABRAMOVAY; RUA, 2002, p. 95) amplia o conceito de violência escolar, classificando-a em três níveis:

- a. Violência: golpes, ferimentos, violência sexual, roubos, crimes, vandalismo;
- b. Incivildades: humilhações, palavras grosseiras, falta de respeito;
- c. Violência simbólica ou institucional: compreendida como falta de sentido em permanecer na escola por tantos anos; o ensino como um desprazer, que obriga o jovem a aprender matérias e conteúdos alheios aos seus interesses; as imposições de uma sociedade que não sabe acolher os seus jovens no mercado de trabalho; a violência das relações de poder entre professores e alunos; a negação da identidade e da satisfação profissional aos professores; a obrigação de suportar o absenteísmo e a indiferença dos alunos.

Observa-se que as escolas públicas estaduais, localizadas em áreas onde existe o comércio de tráfico de drogas, ficam vulneráveis aos riscos de assaltos e outros tipos de violência. Na pesquisa coordenada por Abramovay e Rua (2002), foram levantados os seguintes dados:

Os alunos, de um modo geral, lembram que a presença constante de traficantes nos arredores das escolas – e às vezes até dentro da escola – e a própria abordagem dos traficantes, facilitam e ampliam o acesso dos jovens às drogas. E, por conseguinte, aumentam a probabilidade do seu consumo. A gravidade da situação decorre do fato de ser essa presença muito bem disfarçada – já que os traficantes ou “aviões” se passam por alunos - o que dificulta, assim, a sua descoberta (ABRAMOVAY; RUA, 2002, p. 116).

No que concerne à violência envolvendo professor-aluno, Aquino (1998) argumenta que toda a relação que envolve algum tipo de hierarquia entre os atores, independentemente de sua finalidade, é a rigor, uma relação violenta. Assim, “pais e filhos são violentos entre si, da mesma forma que médicos e pacientes, sacerdotes e fiéis, personagens televisivos e espectadores, professores e alunos” (AQUINO, 1998, p. 14).

Outra contribuição importante sobre o tema foi dada pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), ao divulgar, em 2014, a Pesquisa Internacional *sobre ensino e aprendizagem* (TALS - *Teaching and Learning*

international Survey). No Brasil, a pesquisa foi realizada e publicada pelo Instituto Nacional de Estudos e pesquisas Anísio Teixeira (INEP). O estudo envolveu mais de 100 mil professores e diretores de escolas brasileiras do ensino fundamental e médio.

Os dados da pesquisa apontam as escolas brasileiras como as que possuem os maiores percentuais de intimidação e violência verbal contra os professores (12,5%). Trata-se do índice mais alto entre os 34 países pesquisados, sendo que a média entre eles é de 3,4%. Depois do Brasil, vem a Estônia, com 11%, e a Austrália, com 9,7%. Na Coreia do Sul, Malásia e Romênia, o índice é zero. Os professores ouvidos afirmam sofrer agressões verbais ou intimidação de alunos pelo menos uma vez por semana. A pesquisa mostra, ainda, que (9,8%) do tempo dos professores é utilizado para manter a ordem em sala de aula.

A professora P1, de 35 anos, do ensino fundamental da turma do 6º ao 9º ano, lotada em escola pública estadual de Manaus, foi vítima de ameaça dentro da sala de aula por um dos seus alunos.

Segue o relato da professora:

Eu estou afastada desde setembro de 2014. Comecei com 180 dias, depois aumentou um pouco mais, e foi, foi, e aí vim desenvolvendo outros problemas como a síndrome do pânico, depressão, um monte de coisa. Vim explodir depois da questão do menino com a arma na sala de aula, ali eu explodi, ao saber que ele estava só esperando sair da aula, que ele ia matar todo mundo. Ainda me assustam um pouco algumas coisas. Às vezes eu acho que quero voltar e o médico me fala algumas coisas e fico pensando, será que já estou realmente pronto pra voltar? Será que eu vou voltar viva? Será que eu vou estar adequada ao sistema? (P1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Percebemos que a violência verbalizada pela professora no interior da sala de aula lhe trouxe consequências graves para a sua saúde, pois, segundo ela, a partir do fato, foram desencadeadas doenças, como a síndrome do pânico e a depressão.

De acordo com Vilela e Coelho (2006), o envolvimento de professores em cenas de violência na escola pode ser explicado pela intensificação da crise social e pelo aumento da violência em várias esferas do cotidiano.

Ozório *et al.* (2015) destaca que a questão da violência ainda pode se configurar como uma interferência negativa no desenvolvimento das atividades dos docentes, provocando um processo de adoecimento.

Esse processo de adoecimento nem sempre é percebido pelo professor, que, ao se afastar da sala de aula, já teve a sua saúde mental e emocional bastante comprometida. A fala da P1, por exemplo, confirma essa situação: *“Tive uma série de coisas, não foi assim rapidinho, vi explodir depois da questão do menino com a arma na sala de aula”*.

Diante do exposto, em relação à experiência vivenciada pela professora P1 em sala de aula, no que diz respeito ao processo de adoecimento, é possível deduzir que ela já requeria atenção, já que a ameaça do aluno só veio agravar o seu quadro de estresse, levando ao adoecimento.

Segundo a visão da G1, uma forma de evitar o agravamento de doenças, como a que foi acometida a P1, seria buscar um atendimento especializado, a fim de um tratamento mais adequado:

[...] a pessoa adoece, não procura logo um especialista pra que possa tratar essas doenças e aí vai se agravando, ainda mais, ao realizar os trabalhos e as atividades diárias dele, como: ir pra escola, pegar ônibus, trabalhar com os alunos. Isso acarreta um maior afastamento de licença médica, devido às complicações que acabam sendo atribuídas para esse servidor. [...] (G1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Quando perguntado aos docentes sobre o modo como a escola lida com o adoecimento no ambiente de trabalho, a P1 respondeu que no seu caso, simplesmente, ouviu da gestão e de demais colegas que: *“é invenção, é desculpa, tá ficando doida”*.

A respeito do mesmo questionamento, a professora P2 ressalta que: *“infelizmente, a escola não sabe lidar com isso”*. E complementa falando sobre a atitude da gestora da escola: *“Ela só se importa com a frequência do professor”*

Refletindo sobre tais relatos, há de se pensar que existe a necessidade de a gestão escolar (gestor, pedagogo e demais técnicos da escola) saber lidar com assuntos relacionados ao adoecimento, sobretudo, nos casos de transtornos ansiosos e depressivos, considerando que a pessoa que é acometida dessa patologia já sofre com o próprio adoecimento. Dessa forma, ela precisa de apoio e suporte social, principalmente em seu local de trabalho, a fim de que possa retornar à rotina de trabalho.

Assim, dando continuidade sobre condições de trabalho docente, outro aspecto merece atenção: o excesso de jornada de trabalho, tema da próxima subseção.

2.4.1.2 Excesso de jornada de trabalho

No artigo 24, inciso I da LDB, está estabelecido que: “I - a carga horária mínima anual será de oitocentas horas, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluindo o tempo reservado aos exames finais quando houver”.

Pode-se afirmar que a atividade de um professor em regência de classe não se encerra quando terminam as aulas ou atividades pedagógicas. Na realidade, geralmente, o trabalho ultrapassa o tempo oficial da jornada, de forma a atender efetivamente às demandas da profissão. A professora P1, em sua fala, retrata bem essa realidade:

A jornada de trabalho sempre é muito intensa, porque você vai trabalhar, além do que consta nos planos da sala de aula. Você tem que elaborar a prova, corrigir as provas. “Ah! Mas tem HTP”, mas, não é o suficiente pra mim, não dá, não dá. Trabalho 40 horas (P1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Já no relato da professora P2, ela frisa que respeita o tempo estabelecido oficialmente: “a *jornada de trabalho é de 40 horas semanais*”. Aqui, é possível dizer que ela consegue estabelecer um limite para não ultrapassar as suas horas letivas de trabalho, o que é uma exceção, ao levarmos em conta os relatos de alguns professores atendidos no serviço psicossocial, com queixas de acumulação de trabalho, devido à correção de provas, trabalhos e notas para lançar. Nesses momentos, os professores argumentam que só o tempo na escola é insuficiente para realizar todas essas tarefas.

A gestão de tempo laboral do professor, sem sombra de dúvidas, “sofre diariamente interferências externas ditadas por prescrições que, por não corresponderem à realidade vivenciada na prática”, ocasiona na extrapolação desse tempo, ultrapassando os limites da escola (ROSAS, 2012, p. 79).

Tais mudanças no campo educacional observadas hoje vêm ocorrendo durante as últimas décadas, e têm demandado inúmeras funções aos professores,

estando elas, muitas vezes, além de sua carga horária de trabalho. Nessa perspectiva, esses profissionais dão continuidade às atividades em casa e nos finais de semana, sobrecarregando, muitas vezes, os professores e acarretando em problemas físicos e emocionais.

Além do excesso da carga horária trabalhado, é interessante abordar como o fator “Clima organizacional” pode contribuir na saúde ou no adoecimento do professor no cotidiano escolar.

2.4.1.3 Clima organizacional

Este é um importante aspecto a ser analisado no ambiente laboral e negligenciá-lo pode significar na diminuição da qualidade do desempenho daquele profissional inserido nesse contexto.

Silva (2014) ressalta que as ciências admitem as influências do meio no qual o indivíduo desenvolve as suas atividades laborais na saúde. Além disso, elas reconhecem, ainda, que a atividade profissional pode ter implicações positivas e/ou negativas, tanto para o indivíduo, como para as organizações.

Pizzio e Klein (2015) desenvolveram uma investigação recente sobre a qualidade de vida no trabalho e o adoecimento docente no ensino superior, chegando à conclusão de que condições de trabalho desfavoráveis afetam tanto na qualidade de vida no trabalho e na integração do projeto de vida do docente à instituição.

Os conflitos existentes no ambiente de trabalho são um problema que sempre irá existir, porque envolve relações de pessoas com opiniões, pensamentos, cultura, gostos diferentes, etc. No entanto, a mediação adequada desses conflitos, que permeiam as relações interpessoais, é essencial para manter um ambiente saudável.

Ao abordar sobre o clima organizacional da escola, último aspecto a ser analisado no que se refere às condições de trabalho, os professores P1 e P2 veem o ambiente de trabalho como lugar de conflitos. A primeira prefere se isolar para fugir dos relacionamentos interpessoais, considerados por ela como “*falsos*”. A segunda resume, em poucas palavras, que o ambiente de trabalho é “*conflituoso, com muita fofoca e pressão por parte da gestora*”.

A fala da professora P1 expressa claramente como está o clima organizacional da sua escola:

Se eu esquecer todos daquela turminha chata lá, aqueles professores, aquelas pedagogas que só querem te sugar, te enganar. Esquecer todo mundo que atrapalha, só na sala de aula com aqueles meninos, tá ótimo!

Olha! Não sei se sou eu que sou difícil de lidar, mas, assim, eu sou mais isolada, eu converso o social, o básico: Oi! Bom dia! Boa tarde! Meu canto preferido é a biblioteca, com menino lá dentro e caminhando ao ar livre. Eu sempre preferi a biblioteca do que o social, até porque é uma falsidade sem tamanho. Eu de licença, a professora ligando, pra saber se eu vou sair da escola mesmo pra colocar outra fulana no meu lugar, entendeu? (P1. Entrevista realizada em julho de 2017).

A esse respeito, foi perguntado à professora P1 de que maneira os conflitos são resolvidos no seu ambiente de trabalho e ela falou que:

[...] Quando tem conflitos lá, são uns bandos de..., a maioria das vezes, são uns bandos de desequilibrados. Uma quer gritar mais alto que a outra, ninguém senta e conversa. E se você conversa, a outra quer levar pra frente pra fazer fofoca. É nesse nível. Não tem, não tem, não é um ambiente saudável. Não é um ambiente sadio aquilo ali. Sabe? É um querendo derrubar o outro, um querendo denegrir a imagem do outro, sabe? (P1. Entrevista realizada em julho de 2017).

O posicionamento da professora P2, quanto à resolução de conflitos, afirma que o gestor está na escola somente para cumprir o papel administrativo. Quanto aos relacionamentos com os professores, ela diz ser complicado e explica o porquê:

O cargo de gestor, ele é político, né? Quer queira, quer não, é uma indicação política. Então o gestor, tá para cumprir aquilo que a Secretaria manda né? Que a Coordenadoria Distrital determina [...]. Ele tá ali pra cumprir aquele papel administrativo, mas a questão desse relacionamento com os professores é muito complicada. Acho que em todas as escolas que já passei nesses 11 anos de profissão, o gestor, infelizmente, parece ser inimigo dos professores (P2. Entrevista realizada em julho de 2017).

O gestor tem um papel importante nesse cenário, pois ele pode contribuir na mediação de conflitos, visando relações sociais respeitadas no cotidiano escolar.

Embora desempenhe diversas atribuições, é preciso que priorize esse aspecto na sua gestão, por conta dos benefícios que terá em relação à qualidade do trabalho no cotidiano da escola.

No relato do diretor de Departamento de Pessoal (DGP) sobre os conflitos no ambiente de trabalho, o diálogo é entendido como o meio de lidar com o outro. Nesse sentido, a negociação aparece como uma forma interessante de resolução de conflitos:

[...] é inevitável. Quando a gente fala de pessoas, nós sempre vamos encontrar diferenças [...] sempre vai ter, essas diferenças são naturais entre os seres humanos, independente de onde eles estejam. [...] a melhor forma de resolver é conversando, é ouvindo todos os envolvidos. Não no sentido de apontar culpados, mas de encontrar uma solução. [...] esse diálogo, encontrando ali um ponto de equilíbrio, a gente consiga resolver, sem precisar punir dentro do limite ou sem precisar prejudicar em detrimento da opinião ao outro. Eu acho que é, meramente, um ajuste de conduta, um pedido de desculpas ou pelo menos, uma declaração de, digamos, até de caráter de a pessoa reconhecer o seu erro ali, eu acho que resolveria muita coisa. Acho que meramente, uma conversa e um pouco de humildade, digamos assim, de ambas as partes, a gente resolve, qualquer tipo de conflito. (D1. Entrevista realizada em julho de 2017).

No que concernem às relações interpessoais com os demais servidores das gerências que fazem parte do DGP, o diretor desse departamento também trata os conflitos com diálogo. Na fala do diretor, ele reitera que:

[...] conversando e mostrando e fazendo reuniões que semanais ou mensais e trazendo gerentes pra mais próximos uns dos outros a gente conseguiu melhorar muito essa comunicação e isso melhorou muito apesar a preocupação em relação a entrega do nosso produto aqui do DGP que seria em cada gerência, a aposentadoria bem realizada, a lotação feita a contento do servidor de acordo com a necessidade da secretaria, a folha de pagamento sem muitos erros e a gerência de valorização do servidor ali da GERS com todas as suas atividades de relação social a partir do setor psicossocial, as atividades valoriza RH elas são muito mais bem aceitas, a parte do atendimento do servidor quando vem procurar ali algum procedimento tipo de admissão, seja PS, seja efetivo acho que a gente... essa proximidade entre as gerências ela melhorou muito o nosso produto final (D1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Além do diálogo, um ambiente de trabalho com relações interpessoais respeitadas e saudáveis pode contribuir muito na condução dos conflitos inerente à convivência. Assim, as condições de trabalho favoráveis ao desenvolvimento de

qualquer atividade laboral, incluindo as relações sociais saudáveis, são fundamentais para alcançar bons resultados, seja em relação ao desempenho profissional, seja para a qualidade de vida dos servidores. Ao se sentirem bem e valorizados, menos estarão propensos a se ausentarem do trabalho por qualquer motivo, contribuindo, dessa forma, para o baixo índice de absenteísmo nesse contexto.

O tema analisado na próxima seção será a valorização profissional como possibilidade de causar um efeito positivo na redução do absenteísmo docente.

2.4.2 Eixo II - A valorização profissional como aspecto positivo à redução do absenteísmo docente

A valorização dos professores, como já foi visto, é um dos princípios em que o ensino deverá ser ministrado.

Na LDB, esse princípio também vem sendo explicitado no Art. 67, que acrescenta a este o piso salarial, a progressão baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluídas na carga, condições adequadas de trabalho.

No entanto, na realidade vivenciada pelas P1 e P2 no ambiente de trabalho, em relação, inclusive, à carga horária e às condições trabalho, aspectos já mencionados na seção anterior, muito precisa ser feito para que, de fato, a LDB seja cumprida e a valorização profissional docente se torne, efetivamente, uma realidade na educação.

Ainda a respeito da valorização do servidor, a G1 ressalta que:

[...] valorização do servidor é valorizar a pessoa, valorizar o ser humano, não só com dinheiro, por esse motivo nós criamos vários programas de qualidade de vida, criamos o Programa de Acompanhamento Psicossocial, para que a gente possa tá dando maior qualidade de vida para esses servidores Na nossa visão, enquanto Gerencia de Valorização do servidor, valorizar o servidor é dar condições adequadas para que ele possa desenvolver melhor o seu trabalho (G1. Entrevista realizada em julho de 2017).

O relato da professora P1 acerca de como se sente trabalhando como professora, respondeu que:

Eu me sinto realizada, mas eu sinto falta de muita coisa. Eu não sei, vamos dizer que é um pouco de romantização, mas, não é. É que eu sempre gostei da sala de aula, mas eu queria que fôssemos valorizados. Meu sonho é que em cada escola tivesse uma sala de ciências e os alunos fossem pra lá e você montasse a sala de acordo com os alunos. A educação por ser tão cobrada, tão cobrada que está se tornando chata (P1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Entende-se que a valorização do professor é uma das principais medidas para a melhoria da qualidade de ensino nas escolas. No entanto, essa valorização profissional não se reduz ao salário. Isso também é importante, mas envolve outros aspectos, como formação inicial e continuada, condições de trabalho, dentro das quais está a questão da jornada de trabalho, muitas vezes, “*muito intensa*”, segundo o relato da professora P1, e que pode chegar a se estender para além da sala de aula, como já foi mencionado na subseção anterior.

Quanto a esse tema, a professora P2 respondeu que:

Sinceramente? Eu não posso dizer que eu estou amando e amo desempenhar esse papel. Pelo que eu falei anteriormente, o nível de estresse que a gente tem em uma sala de aula é muito alto, isso acaba desmotivando, acaba trazendo certa insatisfação de ver a falta de interesse do aluno, de você chegar à sala de aula e ele não querer fazer as atividades. Então, posso afirmar que hoje eu não sou feliz nessa profissão (P2. Entrevista realizada em julho de 2017).

Rosas (2012, p.115), ao se referir ao “prazer-sofrimento” como formas opostas da relação entre professor e aluno, assinala que:

[...]o prazer está associado à confiança e a gratidão dos discentes e, em contrapartida, o sofrimento é vinculado à falta de interesse dos alunos, o que impossibilita a obtenção dos resultados esperados, provocando sentimentos como frustração, desgaste, tristeza, angústia e desânimo.

A fala da professora P2, em relação à sua profissão, destaca que:

Hoje, eu penso que a profissão continua sendo importante como sempre foi, talvez hoje ela tenha uma importância ainda maior, ainda que os governantes não considerem dessa forma, né? Não reconheçam como área importante, infelizmente. Mas hoje, eu acredito que ela ainda se torna mais importante porque o aluno de hoje é muito diferente, se comparado com o período que estou na educação há 07 anos atrás, há grande diferença, principalmente na

questão de indisciplina [...] (P2. Entrevista realizada em julho de 2017).

É importante salientar que a falta de reconhecimento profissional pode provocar sentimentos de mal estar, como desvalia, frustração, etc., acarretando, muitas vezes, no adoecimento. Nóvoa (1999) tem enfatizado que os professores vêm sofrendo de uma situação de mal-estar na profissão nas últimas décadas, fato que tem causado a desmotivação pessoal com a docência, abandono, insatisfação, indisposição, dentre outros sintomas que revelam uma autodepreciação da profissão.

Dejours (2008, p. 55-56) define o reconhecimento como “forma específica de retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência”. Nesse sentido, trabalho e reconhecimento são dimensões que não se separam, tendo este último a função de “nutrir uma relação umbilical com a própria atividade humana do trabalho”. O autor destaca, ainda, que a falta de reconhecimento, segundo pesquisas, é apontada como um dos principais fatores responsáveis por sintomas de sofrimento no ambiente laboral.

Outra questão a ser discutida, no âmbito da Secretaria, é em relação aos desafios, limites e dificuldades que o Programa Psicossocial enfrenta no cotidiano da Instituição. Nesse sentido, a próxima subseção apresenta os principais desafios do trabalho psicossocial nas perspectivas dos técnicos, da gerente da GERVS e do diretor do DGP/SEDUC/AM.

2.4.2.1 Trabalho psicossocial: dificuldades, limites e desafios

Diante do exposto, ressalta-se que o trabalho psicossocial, realizado pelos técnicos do PAPSE, também têm enfrentado desafios, limitações e dificuldades que precisam ser superadas, a fim de que o programa se torne uma estratégia viável de atenção psicossocial com efetividade junto aos servidores da educação.

Quanto aos desafios e limites do PAPSE, a T1 destaca a logística como sendo uma das dificuldades enfrentadas pela equipe. Além desse desafio, existe a falta de apoio, de reconhecimento profissional e valorização do trabalho

desenvolvido pelo PAPSE na Instituição. São aspectos mencionados tanto pela T1, como pelo T2:

[...] Na verdade ele fica limitado mesmo porque nós precisamos de apoio, apoio da Secretaria, apoio de logística, principalmente no transporte, porque não dá pra gente fazer um trabalho aqui e não ter como levar pra escola. Já teve situações que a gente precisou ir a uma escola e por falta de transporte, que estava direcionado a outra atividade, foi adiada por várias vezes. (T1. Entrevista realizada em julho de 2017).

A T2 salienta que o desafio, em relação ao programa, é fazer com que ele seja visto como prioridade pelos gestores, pois o trabalho desenvolvido pela equipe psicossocial é de suma importância na vida do servidor:

Então, o desafio é fazer com que esse trabalho seja colocado como uma questão de prioridade dentro da instituição. Então, todo dia nós temos que estar fazendo valer que a gente existe dentro da Secretaria, que temos uma função definida, que isso faz diferença na vida do nosso servidor, que nós estamos ali para fazer essa escuta especializada, somos profissionais formados e com competências técnicas pra tá ajudando, auxiliando o nosso servidor dentro dessa área psicossocial (T2. Entrevista realizada em julho de 2017).

A T2 afirma, ainda, que é uma questão estrutural. Há falta de apoio técnico do Estado e da própria Instituição:

Eu acredito que o maior desafio é justamente fazer com que a área psicossocial seja colocada como uma questão de prioridade dentro da Secretaria. O que há é a questão da prioridade na área pedagógica. A área social e psicológica ela é secundária, digamos assim, não é menos importante, mas é secundária. Então a questão nossa, o nosso desafio, são os entraves institucionais quanto ao reconhecimento desse profissional dentro da Secretaria de Educação e as suas funções dentro dela (T2. Entrevista realizada em julho de 2017).

O trabalho psicossocial, na SEDUC-AM, precisa ter visibilidade dentro da Instituição. A esse respeito, a T1 afirma que o atendimento psicológico do servidor ainda não recebeu o reconhecimento merecido dentro da Instituição, mas esse quadro está mudando:

No meu entendimento ainda não vê, ainda não vê como deveria. Lógico, não é só o serviço da psicologia que existe, tem outros serviços também; e como a psicologia é nova dentro da instituição, ainda não chamou a atenção suficiente das pessoas dentro da Sede, mas, já encontramos sim, alguém que sabe dizer que a psicologia foi favorável em algumas situações [...] (T1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Da mesma forma, a T2 ressalta que esse atendimento interdisciplinar ainda está em processo de reconhecimento no âmbito Institucional:

[...] eu acredito que ainda está em processo de reconhecimento pela Secretaria. Mas, acredito que de três anos pra cá, com a nova estrutura do atendimento psicossocial [...] houve maior reconhecimento, mas até então não tinha esse reconhecimento, infelizmente (T2. Entrevista realizada em julho de 2017).

Segundo T1, para que as ações do PAPSE sejam efetivas e eficazes no combate ao absenteísmo docente, faz-se necessário o comprometimento de cada membro da equipe, assim como o apoio da instituição:

Sempre é necessário que cada um da equipe, individualmente, goste do que faz. É importante a gente gostar do que faz, e aí a gente começa a mobilizar a equipe, mesmo ativamente. Lógico que, pra isso, não adianta uma equipe só motivada, mas tem que ter um apoio da sede, dos diretores, gerentes do nosso departamento. Mas, acredito que a nossa equipe é pequena e que as outras psicólogas, que estão na ponta, também abracem a causa para poder, pelo menos, entenderem o nosso serviço que faz parte do serviço que elas executam e aí eu acredito que vai melhorar (T1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Na opinião da T2, essa melhoria é uma questão de foco, ou seja, tornar o trabalho mais preventivo. O trabalho já vem sendo feito por meio de ações psicossociais nas escolas, mas de forma tímida. Portanto, faz-se necessário realizar um trabalho mais incisivo, na perspectiva da prevenção.

Eu acredito que ainda falta muito, mesmo, essa questão da prevenção. Trabalhar muito dentro do atendimento, da demanda que vem livre pra nós, que vem encaminhada pelas escolas, encaminhada pelos próprios setores da Secretaria. [...] o trabalho ainda é feito de uma forma tímida na questão preventiva e acredito que ainda falta muito mesmo essa questão da prevenção, trabalha muito dentro do atendimento, da demanda que vem livre pra nós, que vem encaminhada pelas escolas, vem encaminhada pelos próprios

setores da secretaria, mas que existe a falta sim, desse trabalho mais incisivo da prevenção, está ocorrendo, mas, ainda de forma tímida (T2. Entrevista realizada em julho de 2017).

Conforme Camargo (2014, p. 161), “a prevenção primária em saúde mental objetiva eliminar os fatores de risco ou causais antes que se desenvolva a doença. Ela deve ser estabelecida por meio de uma abordagem educativa e reguladora”. A prevenção secundária se refere à detecção precoce das doenças/transtornos mentais e deve ser conduzida em unidades básicas de saúde e ambulatório.

Quanto às contribuições do serviço psicossocial junto aos docentes, afastados ou em exercício, a T1 e a T2 relatam que:

Então... a psicologia contribui dando o suporte emocional, orientando até a sua introspectividade. Às vezes, você recebe um servidor envolvido em processo, e vem com uma queixa, uma reclamação de que ele é agressivo. E quando ele chega aqui, ele desconhece, porque muitas vezes ele não se escuta, ele não sabe se escutar, né? E quando o outro enxerga que ele tem alguma alteração de comportamento ele nem acredita. Então a psicologia vai ali, vai tentando, através das suas técnicas mostrar pra essa pessoa que ela precisa fazer essa auto reflexão, se escutar, pra ver realmente se esse comportamento tá certo ou não, né? (T1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Eu acredito que o Serviço Social, enquanto competência técnica, pode contribuir nesse sentido, ou seja, levar o servidor a se reconhecer como cidadão, pra que eles façam essa diferença e contribuam de certa forma pro seu bem estar e bem estar da instituição (T2. Entrevista realizada em julho de 2017).

As falas das técnicas apontam para a potencialidade do trabalho psicossocial, junto aos servidores vinculados à Secretaria de Educação, por meio das intervenções profissionais preventivas e educativas.

Na próxima seção, serão discutidas as doenças recorrentes e causas mais comuns que geram afastamento docente.

2.4.3 Eixo III - Doenças recorrentes e causas mais comuns que geram afastamento no grupo do magistério

Vimos, anteriormente, que Zaponi e Silva (2007) organizam as causas do absenteísmo em três esferas: o professor, o ambiente e o órgão a que está vinculado.

Na fala da T1 sobre as patologias mais comuns que causam o afastamento do professor da sala de aula, é afirmado que o CID 10 F41 e F42 são os mais comuns. E por sua experiência profissional, é possível identificar o transtorno, que é confirmado logo que este servidor passa por uma avaliação psiquiátrica.

Sim. Os Fs (F41, F42) os transtornos mentais, de humor, depressão. Até quando ele cita os sintomas dele, com a experiência que você tem, você já consegue observar os transtornos, né? Quando ele retorna, quando já passa pela avaliação do psiquiatra, você vê que aquilo que você identificou, o psiquiatra também identificou. Então, até por conta da demanda e da experiência que você já tem no trabalho, você já consegue detectar. Lógico que isso não cabe ao psicólogo dar o Cid, mas lógico que conhecer isso é favorável pra profissão (T1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Quanto ao pronunciamento da T2, há uma concordância quanto às patologias identificadas pela T1. Além disso, a segunda profissional acrescenta que os casos ortopédicos também provocam o afastamento dos docentes da sala de aula.

As atividades práticas, desenvolvidas pelo professor em sua sala de aula como escrever na lousa, em permanecer horas em pé ou sentado, usar a voz indevidamente, entre outras, em longo prazo, tendem a provocar problemas na saúde física. Já as doenças mentais são comuns quando o educador é exposto a um ambiente estressante, realidade esta, que desencadeia problemas emocionais.

Parece claro que o adoecimento docente ocorre principalmente no campo psíquico, ou seja, das emoções, pelo fato de o professor se expor mais às situações que geram quadro de estresse, como: elevado número de alunos, a indisciplina, o desinteresse pelo aprendizado.

O absenteísmo, na visão do Diretor de Departamento de Gestão de Pessoas da SEDUC/AM, é um problema que afeta muitas empresas, sendo as faltas justificadas ou não. De qualquer forma, o absenteísmo, entre outros problemas, interfere negativamente no andamento das atividades das organizações:

[...] Essa ausência, ainda que justificada --- muita gente entende que o absenteísmo é a mera falta do servidor do local de trabalho sem justificativa --- prejudica o andamento das atividades de qualquer setor, seja em uma secretaria pública, numa empresa privada, onde você vai depender de outras pessoas pra fazerem o trabalho daquele funcionário [...] (D1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Para esse Diretor, o absenteísmo é um caso de gestão e dá exemplos de estratégias que usou para diminuir essa problemática no âmbito da sua Gerência:

[...] é um problema de gestão e que só acontece hoje porque houve um costume que foi, assim, disseminado de tempo em tempo [...]. Mas, o que se pode fazer? Ao invés de ficar falando que isso é um problema, eu creio que a gente pode, primeiro, como gestor, mostrar que existe um critério e um parâmetro mínimo para seguir como servidor público. Você tem um horário a cumprir, você deve cumprir; outra coisa é que você tem que apontar a cada servidor que tá sobre a sua responsabilidade, que ele é importante no teu processo dentro da atividade, dentro da tua secretaria, por exemplo: enquanto eu era gerente da folha, quando entrei lá, eu tinha essa dificuldade. Diariamente, eu não vou dizer a metade, mas, um terço do meu pessoal lá faltava e era uma espécie de rodízio e, a partir do momento que eu comecei a trazer um a um pra uma conversa e explicar a necessidade de tê-los comigo [...] começaram a entender a importância, porque se eu não dou essa importância, ele próprio se sente no direito de não vir [...] (D1. Entrevista realizada em julho de 2017).

À respeito do cenário atual do absenteísmo na rede pública de ensino, a G1 reconhece o alto índice de absenteísmo ocorrido na rede de ensino estadual causado por adoecimento docente:

Nós temos sim um índice de absenteísmo, considerando que aqui na gerência nós trabalhamos também com essa parte, de afastamento de servidor, né? Então, a gente sabe que o número de licenças médicas, não são mínimos, são muito altos, mas, a relação com a atividade são diversas. Nós temos muitos afastamentos por motivo de doenças que não estão atribuídas a atuação. Nós temos doenças cardíacas, doenças dos ossos, e assim... são diversas as situações em que o professor se afasta da Secretaria de Educação (G1. Entrevista realizada em julho de 2017).

A gerente da GERVS (G1), ao comentar sobre a demanda de servidores atendida pelo serviço psicossocial diariamente no PAPSE, diz que, quase sempre, está relacionado ao afastamento por licença médica, o que gera absenteísmo no

ambiente escolar. A gerente ressalta, ainda, que na maioria das vezes, isso ocorre devido ao tratamento tardio da doença já manifestada:

[...] Das pessoas que nos procuram, geralmente, elas já chegam aqui com a doença bem agravada, ou seja, existe também a situação onde a pessoa adoece, não procura logo um especialista pra que possa tratar essas doenças e aí vai se agravando, ainda mais, ao realizar os trabalhos e as atividades diárias dele, como: ir pra escola, pegar ônibus, trabalhar com os alunos. Isso acarreta um maior afastamento de licença médica, devido às complicações que acabam sendo atribuídas para esse servidor (G1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Quanto às estratégias de atendimento específico para essa demanda, a G1 salienta que se pretende realizar um concurso público para suprir a necessidade de técnicos especializados na área de serviço social e psicologia. Segundo elas, a ideia é que eles atuem nas escolas do interior e da capital que ainda não contam com esses profissionais:

É isso que estamos trabalhando hoje. Hoje, a gente trabalha com a equipe já diferenciada, já pedindo essa contribuição dos colegas que estão trabalhando lá na ponta, lá nas coordenadorias, tanto na capital quanto no interior. A gente tá pretendendo, em 2018, realizar um novo concurso público, justamente, pensando em suprir essa demanda da necessidade de assistente social e psicólogo para o interior do estado e tentar realizar mais programas de qualidade de vida (G1. Entrevista realizada em julho de 2017).

Ao relatar sobre quais ações preventivas a GERVS, através do PAPSE, poderia desenvolver para reduzir o absenteísmo entre os professores, a G1 assim se posiciona: “Na verdade, a gente realiza campanhas e a gente tem que se aprofundar mais em campanhas preventivas e de qualidade de vida para que os nossos profissionais aí possam conter um melhor desempenho das atividades”.

Com relação ao trabalho desenvolvido por assistentes sociais e psicólogos, junto aos servidores da Secretaria de Educação, essa gerente admite que este precisa ser mais valorizado:

É um trabalho que precisa ser um pouco mais valorizado. A demanda é muito grande. Nós sabemos que a profissão de docente, que é o público maior que atendemos aqui na gerência, é altamente estressante. Então, enquanto profissionais, temos um dever e uma atribuição muito pesada em relação a qualidade de vida desses

servidores e a forma pela qual eles estão desenvolvendo as suas atividades lá na escola. Então é, pra mim, de suma importância que se tenha esse profissional na Secretaria de Educação. O ideal é que nós tivéssemos um profissional em cada uma das escolas, mas, como não é possível, pelo menos, nós deveríamos ter em cada uma das coordenadorias da capital e interior do estado (G1. Entrevista realizada em julho de 2017).

No que tange à composição da equipe atual do PAPSE, formada por 6 (seis) técnicos, na visão da G1, esse número é insuficiente, dada à demanda de servidores, tanto do interior, como da capital. Dessa forma, segundo a opinião dessa gerente, faz-se necessário ter pelo menos um assistente social e um psicólogo em cada coordenadoria, distrital ou regional, de forma a oportunizar o acolhimento e o atendimento do servidor em seu domicílio.

É assim... Na minha visão ele não é o suficiente, mas considerando se nós conseguíssemos suprir essa demanda que foi pensada de se colocar uma assistente social, pelo menos, e uma psicóloga, em cada coordenadoria, isso já nos ajudaria bastante. Nós temos dificuldade de atuar no interior do estado, devido ao custo de diárias, passagens e até pela posição geográfica, mas se a gente conseguir pelo menos fazer essa lotação desses servidores em cada município isso irá nos ajudar bastante. [...] (G1. Entrevista realizada em julho de 2017).

A insuficiência de profissionais para atender à demanda que chega ao atendimento psicossocial é um dos desafios enfrentados pelo programa. Todavia, segundo a afirmação da G1, haverá realização de concurso público com o objetivo de suprir a necessidade de pessoal especializado na capital e interior do Estado do Amazonas.

A G1 ainda afirma que para reduzir o absenteísmo docente, são necessárias campanhas preventivas e de qualidade de vida, de forma a melhorar o desempenho das atividades profissionais.

É certo afirmar que tais campanhas podem ser um dos caminhos a seguir para diminuir o absenteísmo docente. No entanto, isso requer elencar objetivos e definir ações concretas que sejam eficazes e efetivas, ou seja, alcance os objetivos propostos e tenha resultados que modifiquem essa realidade. Caso contrário, tornam-se ações paliativas.

Diante de tudo o que foi discorrido neste capítulo acerca da problemática do absenteísmo, fica claro, na fala dos sujeitos entrevistados, que é primordial investir

em ações de prevenção, considerando que as doenças que mais afastam o docente da sua função estão relacionadas aos transtornos ansiosos e depressivos. Além disso, considerar as condições de trabalho do professor contribui para o planejamento de medidas necessárias que minimizem a ausência do docente do seu local de trabalho. Nesse contexto, o PAPSE, enquanto programa que procura oferecer um atendimento especializado na área psicossocial, é um instrumento indispensável no combate ao fenômeno do absenteísmo entre os docentes. Entretanto, para isso, é imprescindível o aprimoramento das ações que se propõe a realizar.

Assim, o próximo capítulo apresenta o Plano de Ação Educacional-PAE, com propostas de ações focadas em minimizar o absenteísmo docente.

3 PLANO DE INTERVENÇÃO EDUCACIONAL

No primeiro capítulo deste trabalho, foi apresentado um caso de gestão relacionado ao absenteísmo docente por adoecimento, tendo como principal objetivo compreender os seus desafios na rede estadual de ensino do Amazonas.

Foram definidos como objetivos específicos: i) descrever as ações efetivadas pela GERVS e demais órgãos envolvidos com o atendimento ao docente que tenha necessidade de atenção psicossocial; ii) analisar os desafios para a efetivação de ações de prevenção e apoio psicossocial que permitam a redução do absenteísmo na rede pública de ensino em Manaus; iii) e propor um plano de intervenção que se configure como instrumento de apoio para o aprimoramento das ações do PAPSE na redução do absenteísmo docente.

Para isso, buscou-se responder ao questionamento levantado nesta pesquisa: “De que maneira a SEDUC/AM, através do PAPSE, poderá desenvolver ações para contribuir, efetivamente, na redução do absenteísmo docente na rede estadual de ensino do Amazonas?”.

A partir da análise dos dados apresentada no Capítulo II, foi possível afirmar que a questão do absenteísmo docente por adoecimento no sistema educacional é complexa. Diante disso, existem vários aspectos pelos quais esse fenômeno acontece e se desdobra, como, por exemplo: as condições de trabalho, a violência no contexto escolar, excesso de jornada de trabalho, clima organizacional e a valorização profissional, já discutida no capítulo anterior.

Além disso, foi possível observar, ainda, a partir das entrevistas aos técnicos do programa, que faltam ações mais efetivas e focadas na prevenção da saúde do professor, enquanto trabalhador, como estratégia de minimizar os prejuízos causados, ao processo de ensino e aprendizagem, pelas ausências desse profissional na sala de aula.

Desse modo, verificou-se que tais problemas são vistos como desafios pelos técnicos do PAPSE. Dessa forma, eles precisam ser superados, a fim de que este programa mostre o seu potencial para além do atendimento aos servidores já adoecidos. Nesse sentido, é primordial realizar ações que previnam o adoecimento e contribuam para a diminuição do absenteísmo.

Assim, no decorrer desta pesquisa, foram obtidas informações relevantes, a partir das entrevistas realizadas com os sujeitos participantes (professores, técnicos

do PAPSE, diretor do DGP e gerente da GERVS). Os dados adquiridos subsidiaram o Plano de Ação Educacional-PAE, por meio do qual as ações do PAPSE serão aprimoradas, com o foco no absenteísmo docente. A previsão de desenvolvimento das ações é para 2018.

No presente capítulo, portanto, será apresentado o Plano de Ação Educacional (PAE), utilizando a técnica 5W2H. Essa ferramenta descreve como serão desenvolvidas as ações propostas, com um método de sete perguntas, a saber: What (o que?), When (quando?), Who (quem?) Where (onde?), Why (por que?), How (como?) e Howmuch (quanto custa?).

Dessa forma, para alcançar o objetivo de contribuir para a diminuição do absenteísmo docente entre os professores da rede de ensino, é imprescindível que as ações desenvolvidas pelo PAPSE sejam aprimoradas e atendam às exigências dessa nova demanda de atendimento.

O Plano de Ação Educacional aqui proposto será desenvolvido por meio de quatro ações, que possibilitam a intervenção dos problemas identificados. Em seguida, serão apresentados os detalhes de sua operacionalização.

Quadro 5- Ações propostas para o plano de intervenção

What? (O quê?)	Why? (Porquê?)	Who? (Quem?)	Where? (Onde?)	When? Quando ?	How (Como?)	Howmuch (Quanto custa?)
Encontro com as coordenadorias e gestores escolares	Compartilhar com a gestão conhecimento sobre o absenteísmo docente por adoecimento, suas possíveis causas e consequências no processo de ensino.	Técnicos do PAPSE e profissionais da área da saúde mental	Auditório da Coordenadoria	Março e abril de 2018	Palestra, Estudo de caso e Debates	Sem custos financeiros
Formação de gestores	Proporcionar, ao gestor escolar, conhecimentos acerca da legislação que ampara o afastamento do servidor, assim como direitos, deveres, responsabilidades e penalidades.	Técnicos do PAPSE e Ouvidor da sede da SEDUC/AM	Auditório da Coordenadoria	Maior e junho de 2018	Oficinas temáticas e roda de conversa	Sem custos financeiros
Fortalecer parcerias com o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), o Centro de Referência da Saúde do Trabalhador (CERESTE) e demais instituições que trabalham com a saúde do trabalhador.	Promover a articulação entre os técnicos do PAPSE e das Coordenadorias (assistentes sociais e psicólogos) com CAPS e o CERESTE, visando conhecer mais dos serviços oferecidos ao cidadão por tais instituições.	Técnicos do PAPSE	Auditório da Coordenadoria	Agosto a novembro de 2018	Realização de oficinas, com temas relacionados à saúde do trabalhador.	Sem custos financeiros
Construir um Plano de Ação que se configure como instrumento de apoio para aprimorar as ações do PAPSE na redução do absenteísmo por adoecimento docente	Nortear as ações do PAPSE, a fim de que este programa contribua com ações efetivas à redução do absenteísmo.	Técnicos do PAPSE e gerência da GERS	Nas dependências da sede da Secretaria	Março a abril de 2018	Reuniões para discussão e análise da construção do plano, priorizando as problemáticas do absenteísmo	Sem custos financeiros

Fonte: Elaborado pela autora.

3.1 DETALHAMENTOS DAS AÇÕES PROPOSTAS

As ações aqui desenvolvidas buscam atender às necessidades das escolas, em relação à permanência desses professores em sala de aula em condições satisfatórias de saúde.

3.1.1 Encontro de coordenadores e gestores com os técnicos do PAPSE

A elaboração dessa ação se deu, pelo fato de haver a necessidade de compartilhar, com as coordenadorias e gestores, as propostas deste plano de ação. Nesse sentido, dentre as principais discussões, serão abordadas as causas do absenteísmo docente no atual contexto, ressaltando a importância de conhecê-las para possíveis intervenções articuladas com outros setores da educação, saúde e assistência social.

Essa ação será desenvolvida com os técnicos do PAPSE e da área da saúde mental, por meio de palestras, estudos de caso e debates acerca do assunto, estabelecendo uma aproximação entre escolas e o PAPSE. O encontro ocorrerá no auditório de cada coordenadoria distrital.

Quadro 6- Recursos materiais para a execução da primeira ação

Ação	Materiais utilizados	Custo total
Encontro com os coordenadores, gestores e técnicos do PAPSE.	Data show, Notebook e Microfone	Recursos próprios da SEDUC/AM

Fonte: Elaborado pela autora.

3.1.2 Formação de gestores

As atribuições do gestor escolar têm sido ampliadas no contexto da escola e fora dela, exigindo deste, competências e habilidades em que, muitas vezes, não está capacitado. Por isso, esta formação objetiva proporcionar conhecimentos sobre a legislação que ampara o afastamento do servidor, além dos seus direitos e deveres, bem como as suas responsabilidades e penalidades.

Estes dois últimos assuntos, pouco aplicados ao servidor, serão abordados, por serem de extrema importância para os procedimentos administrativos adotados pelo gestor quando necessário, de forma a viabilizar situações que coíbam as faltas abusivas na escola. Além disso, encaminhar determinados casos administrativos, envolvendo a ausência do servidor, em especial do professor, à coordenadoria ou à sede da Secretaria, demandaria tempo, o que dificultaria a tomada de medidas, como a substituição de professor.

A formação acontecerá no auditório de cada coordenadoria nos meses de abril a junho de 2018, por meio de seis encontros com a duração de três horas: dois em abril, dois em maio e dois em junho.

Os responsáveis pela ação serão os técnicos do PAPSE, que tratarão da dinâmica da realização dessa formação.

Todo o material que será utilizado no encontro deverá ser repassado aos gestores com certa antecedência, para que os mesmos possam tomar conhecimento e, dessa forma, melhor interagir na ocasião.

A formação será oferecida a todos os gestores, os quais receberão um convite com a data, hora e objetivo desse evento.

Quadro 7–Recursos materiais para a execução da segunda ação

Ação	Materiais utilizados	Custo total
Formação dos gestores	Data show, Notebook, Microfone, Pastas, Canetas e Apostilas	Recursos próprios da SEDUC/AM

Fonte: Elaborado pela autora.

3.1.3 Fortalecer parcerias com os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), o Centro de Referência da Saúde do Trabalhador (CERESTE) e demais instituições que trabalham com a saúde do trabalhador.

A escolha dessa ação se deu pela constatação, por meio da pesquisa, de que não existe um trabalho efetivo de prevenção voltado para a saúde do trabalhador da educação. Portanto, fortalecer as parcerias com os CAPS, o CERESTE e demais instituições envolvidas com a saúde do trabalhador é imprescindível para a

efetividade das ações, que serão executadas em articulação com os técnicos do PAPSE, das Coordenadorias (assistentes sociais e psicólogos), visando ao compartilhamento de informações e competências. Entende-se que as trocas podem potencializar as ações de todos esses serviços, a partir de ações mais integradas.

Quadro 8- Recursos materiais para a execução da terceira ação

Ação	Materiais utilizados	Custo total
Fortalecer parcerias com os CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), o CERESTE (Centro de Referência da Saúde do Trabalhador) e demais instituições que trabalham com a saúde do trabalhador.	Data show, Notebook, Microfone, Pastas, Canetas e Apostilas	Recursos próprios da SEDUC/AM, convênios e parceiros.

Fonte: Elaborado pela autora.

3.1.4 Construir um Plano de Ação que se configure como instrumento de apoio para aprimorar as ações do PAPSE na redução do absenteísmo por adoecimento docente.

A construção do citado Plano de Ação objetiva nortear as ações do PAPSE, a fim de que este programa seja aprimorado com ações efetivas à redução do absenteísmo, um dos grandes desafios do gestor no cotidiano da escola. Esse plano é relevante e necessário, dado ao aumento de afastamentos por problemas/doenças psíquicas entre os docentes, requerendo ações efetivas e eficazes.

A análise acerca do absenteísmo docente na rede de ensino do Amazonas verificou que vários são os motivos pelos quais esses profissionais se afastam das suas atividades laborais. Entre eles, está o adoecimento.

Quadro 9- Recursos materiais necessários à quarta ação

Ação	Materiais utilizados	Custo total
Construir um Plano de Ação que se configure como instrumento de apoio para aprimorar as ações do PAPSE na redução do absenteísmo por adoecimento docente	Data show, Notebook, Pastas, Canetas e Apostilas	Recursos próprios da SEDUC/AM, convênios e parceiros

Fonte: Elaborado pela autora.

Dessa forma, essa quarta ação será executada pelos técnicos do PAPSE e gerência da GERVS. Para tanto, haverá reuniões mensais, nos meses de março e abril de 2018, para análise e discussões do plano, priorizando as problemáticas relacionadas ao absenteísmo escolar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo procurou compreender os desafios que envolvem a redução do absenteísmo docente por adoecimento na rede pública de ensino em Manaus e propor um plano de ação educacional que se configure como instrumento de apoio para aprimorar as ações do PAPSE e, conseqüentemente, minimizar as ocorrências desse fenômeno no contexto da escola.

A realidade vivida pelos professores, nos últimos anos, em grande parte devido às condições de trabalho, jornada de trabalho excessiva, legislação inadequada e problemas de relacionamento interpessoal, é a chave para entender o crescente aumento do índice de absenteísmo por adoecimento.

Com o resultado da pesquisa, realizada com os docentes lotados em sala de aula, técnicos e gerente da GERVS, bem como com o diretor de Departamento de Gestão de Pessoas da sede da SEDUC/AM, pode-se afirmar que o fenômeno do absenteísmo por adoecimento entre os docentes é significativo. Nessa perspectiva, os números evidenciam isso, sendo os dados comprovados por meio de laudos médicos.

Como se observou, a maioria dos professores se utiliza da forma legal para se ausentar da sala de aula, principalmente através de licenças médicas devidamente reconhecidas pelo órgão oficial de perícia médica do estado. No entanto, apesar desse direito, a ausência do professor da sala de aula prejudica o processo de ensino. Nesse sentido, essa realidade se torna um problema para o gestor, gerando uma sobrecarga para aqueles profissionais que estão presentes na escola. Isso ocorre, pois nem sempre a solicitação de substituição pode ser providenciada a tempo, como nos casos dos afastamentos não previstos. Nesse sentido, o direito às faltas deve ser repensado pelo docente, de forma a possibilitar criar uma nova cultura, em que sejam adotadas posturas mais coerentes com a função social da escola.

Contudo, vale ressaltar que o absenteísmo docente, mesmo sendo motivado por adoecimento, traz imensas dificuldades para a gestão escolar no cumprimento do currículo e da carga horária, prejudicando o processo de ensino e aprendizagem.

Numa época em que poucos valorizam a profissão de professor, por razões que oscilam entre a baixa remuneração dada a esses profissionais e às inúmeras tarefas que lhes são atribuídas, chegando a causar esgotamento, estresse,

ansiedade, entre outros problemas de comportamento, urge intensificar estudos sistemáticos que possam resultar em implantação de ações e intervenções, visando à melhoria da qualidade de vida, valorização da profissão perante a sociedade e, conseqüentemente, minimização dos fatores que possam causar o absenteísmo docente.

Dessa forma, acredita-se que o Plano de Ação Educacional, proposto nesta pesquisa, seja fomentado e tratado como prioridade na SEDUC/AM, a fim de aumentar a qualidade dos serviços educacionais prestados. Entende-se, portanto, que a investigação do absenteísmo e o seu impacto no cumprimento do calendário letivo, seja em relação aos prejuízos pedagógicos aos alunos, bem como aos custos financeiros com substituição de professores pela SEDUC/AM, são relevantes na definição de políticas públicas relacionadas à permanência do professor em sala de aula.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M.; RUA, M.G. **Violências nas Escolas: versão resumida**. Brasília: UNESCO, 2002.

AMAZONAS. **Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas**. Lei nº 1778 de 09 de janeiro de 1987. Manaus, 2006.

_____. **Regimento Geral das Escolas Estaduais do Amazonas**. SEDUC, 2009.

_____. **Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino - SEDUC/AM**. Lei 3.951 de Novembro de 2013.

_____. **Estatuto da Junta Médica Pericial do Estado do Amazonas**. Decreto n. 37.502, de 22 de Dezembro de 2016.

ANDRADE, Jeordane Oliveira de. **Prática da gestão: a percepção dos gestores sobre o uso do planejamento estratégico no sistema de ensino do Amazonas**. Juiz de Fora, 2015. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://www.mestrado.caedufjf.net/jeordane-oliveira-de-andrade>>. Acesso: 20 jul. de 2017.

AQUINO, J. G. A violência escolar e a crise da autoridade docente. **Cadernos Cedes**, 19(47): 7-19, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações procedidas pelas Emendas Constitucionais 1 a 84 e Emendas Constitucionais de Revisão 1 a 6 em destaque no texto. São Paulo, 2015.

_____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

BONOTO, Vanimarlem. **O absenteísmo docente na Rede Municipal de Juiz de Fora: o caso das escolas de uma mesma Região e suas implicações ao trabalho da Gestão Escolar**. Juiz de Fora, 2015. Dissertação de Mestrado.

CADIZ, B. T. G., JUAN, C. S., RIVERO, A. M^a. HERCE, C. & ACHUCARRO, C. "Burnout" profesional ¿Un problema nuevo? Reflexiones sobre el concepto y

suevaluación. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 13, n. 1, 1997, p. 23-50.

CAMARGO, Duílio Antero de. A prevenção do adoecimento psíquico no trabalho. **Revista TST**. Brasília, v.80, n. 1, jan-mar, 2014. p. 156-166.

CHIAVENATO, Idalbert. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2014.

DEJOURS, Christophe. Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem pela psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. Christophe **Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz: Brasília, 2008.

DIAS, José Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 6. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

ESTEVE, José Maria. **O mal-estar docente, a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo: EDUSC. 1999.

FREIRE, Paulo. **A Educação na Cidade**. São Paulo: Cortez; 1991.

FREIRE, Paulo; HORTON, Myles. **O caminho se faz caminhando: conversas sobre educação e mudança social**. 4 ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2003.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre a saúde**, 2005.

GESQUI, Luiz Carlos. **Organização da escola, absenteísmo docente, discente e rendimento escolar**. Dissertação - Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História, Política, Sociedade da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GLINA, D. M. R. et al. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública**, 17(3),607-16.

GOUVÊIA, Marinete Cândido; GATI, Hajnalka. Estudo bibliométrico sobre adoecimento no trabalho: reflexões sobre as causas do absenteísmo. In: **Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação. Juiz de Fora, MG, 01 a 02 de dez. 2016**. Disponível em: <<https://www.even3.com.br/anais/casi/37028-estudo-bibliometrico-sobre-adoecimento-no-trabalho--reflexoes-sobre-as-causas-do-absenteismo>>. Acesso em: 28 dez. 2017.

HOLANDA, A.B. et al. **Dicionário Aurélio Eletrônico**. Editora Nova Fronteira. 1999.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MANZINI, E. J. Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. **Rev. Percursos**. 2012:4 (2): 149-71.

NÓVOA, Antônio. (org.). **Profissão Professor**. Portugal: Porto, 1999.

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

OZÓLIO, Leandro F. Andrade; SILVA, Daniel Eveling; FERREIRA, Victor Cláudio P. **O adoecimento profissional na Regional de Pampulha de Belo Horizonte: Aspectos de um absenteísmo docente**. In: QUIOSSA, Amanda Sangy. et al (Orgs). **Casos de Gestão: Políticas do cotidiano educacional**. Juiz de Fora, FADEPE/JF, 2015.p.345 – 353.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educação e Sociedade**, v. 36, n. 131. Abr-Jun, 2015. p. 493-513.

ROSAS, Maria Letícia Messias. **Análise psicodinâmica do trabalho de professores de uma escola rural do município de Iranduba/AM**. Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia. Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2012.

SÁ, Lucélia Cristina Brant Mariz. **A gestão estratégica frente ao absenteísmo docente: a realidade de duas escolas de Janaúba (MG)**. Dissertação de mestrado. Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação. Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2012.

SILVA, Rosiete Pereira da. **Absenteísmo docente**: um estudo exploratório. São Paulo, 2014.

STRIERD, Roque. Depressão e ansiedade em profissionais da educação das regiões da Amerios e AMEOSC. **Roteiro**. Joaçaba, v. 34, n. 2, jul-dez, 2009. p. 243-268.

VILELA, Rita Almeida; COELHO, Ulisses Samarone. **O trabalho do professor nas condições de adversidade: escola, violência e profissão docente**. Relatório de Pesquisa. PUC-MG, Belo Horizonte, 2006.

ZAPONI, Margareth Costa; SILVA, Rejane Dias da. Absenteísmo docente: uma análise diagnóstica da Rede Estadual de Ensino de Pernambuco, **Anais do Simpósio da Anpae**. 2007.

APÊNDICE A - ENTREVISTA COM PROFESSOR P1

Idade: 38 anos

Tempo na docência: 11 anos

Sexo: Feminino

1. Por que escolheu a profissão de docente?

2. Número de alunos por classe?

3. Qual é a jornada de trabalho?

4. Quais as atividades que desenvolve na(s) escola(s)?

5. Desenvolve alguma atividade que não esteja de acordo com a sua função?

6. Quanto tempo você separa para descanso durante a semana?

7. Quais as suas atividades de lazer?

8. Qual sua ideia sobre qualidade de vida?

9. Você já ouviu falar no termo absenteísmo?

10. Quando falta ao trabalho, apresenta algum documento pra se respaldar ou não?

Avisa quando isso acontece?

11. Sobre a profissão de professor nos dias de hoje, o que você pensa?

12. Como se sente trabalhando como professor?

13. Fale sobre as relações interpessoais no seu ambiente de trabalho

14. Como os conflitos são resolvidos no seu ambiente de trabalho?

15. Quanto tempo se afastou ou está afastado da docência por licença médica? Qual o (s) CID (s) apresentado? Tem desejo de retornar ao trabalho em sala de aula?

16. O clima organizacional da sua escola tem cultivado um ambiente harmonioso ou conflituoso?

17. A gestão da sua escola tem sabido lidar com o adoecimento dos professores que realizam tratamento psiquiátrico?

APÊNDICE B - ENTREVISTA COM A PROFESSORA P2

Idade: 38 anos

Tempo na docência: 12 anos

Sexo: Feminino

1. Por que escolheu a profissão de docente?

2. Número de alunos por classe?

3. Qual é a jornada de trabalho?

4. Quais as atividades que desenvolve na(s) escola(s)?

5. Desenvolve alguma atividade que não esteja de acordo com a sua função?

6. Quanto tempo você separa para descanso durante a semana?

7. Quais as suas atividades de lazer?

8. Qual sua ideia sobre qualidade de vida?

9. Você já ouviu falar no termo absenteísmo?

10. Quando falta ao trabalho, apresenta algum documento pra se respaldar ou não?
Avisa quando isso acontece?

11. Sobre a profissão de professor nos dias de hoje, o que você pensa?

12. Como se sente trabalhando como professor?

13. Fale sobre as relações interpessoais no seu ambiente de trabalho

14. Como os conflitos são resolvidos no seu ambiente de trabalho?

15.Quanto tempo se afastou ou está afastado da docência por licença médica? Qual o (s) CID (s) apresentado? Tem desejo de retornar ao trabalho em sala de aula?

16.O clima organizacional da sua escola tem cultivado um ambiente harmonioso ou conflituoso?

17. A gestão da sua escola tem sabido lidar com o adoecimento dos professores que realizam tratamento psiquiátrico?

APÊNDICE C - ENTREVISTA COM A PSICÓLOGA DO PAPSE T1

1.Qual a sua formação profissional?

2.Há quanto tempo você trabalha na área de Departamento de Gestão de Pessoas - DGP?

3.Teve algum preparo técnico ou formação para exercer sua função nesse Departamento?

4.O trabalho psicossocial realizado junto ao servidor público estadual da SEDUC/AM deve ter seus desafios. A seu ver, qual o maior desafio no âmbito da sede da Secretaria e escolar?

5.Fale um pouco sobre os desafios e limites do PAPSE no desenvolvimento das suas ações no âmbito da escola e da sede da Secretaria.

6.Quais as dificuldades encontradas pelo PAPSE no desenvolvimento das ações nas escolas e na sede da Secretaria?

7.Mesmo com a demanda de servidores para atender, como a equipe interdisciplinar faz para se reunir para planejar e avaliar as ações que executa?

8.Como a Sede da Secretaria vê o trabalho psicossocial na SEDUC/AM?

9.Em sua opinião o que precisa melhorar no Programa para que suas ações sejam efetivas e eficazes no combate ao absenteísmo docente?

10.Como o serviço social ou a psicologia pode contribuir no trabalho junto ao docente afastado ou em atuação?

11.A equipe tem conhecimento das patologias mais comuns que causam o afastamento do professor da sala de aula?

APÊNDICE D - ENTREVISTA COM A ASSISTENTE SOCIAL DO PAPSE T2

01.Qual a sua formação profissional?

02. Há quanto tempo você trabalha na área de Departamento de Gestão de Pessoas - DGP?

03.Teve algum preparo técnico ou formação para exercer sua função nesse Departamento?

04.O trabalho psicossocial realizado junto ao servidor público estadual da SEDUC/AM deve ter seus desafios. A seu ver, qual o maior desafio no âmbito da sede da Secretaria e escolar?

05. Fale um pouco sobre os desafios e limites do PAPSE no desenvolvimento das suas ações no âmbito da escola e da sede da Secretaria.

06.Quais as dificuldades encontradas pelo PAPSE no desenvolvimento das ações nas escolas e na sede da Secretaria?

07.Mesmo com a demanda de servidores para atender, como a equipe interdisciplinar faz para se reunir para planejar e avaliar as ações que executa?

08.Como a Sede da Secretaria vê o trabalho psicossocial na SEDUC/AM

09. Em sua opinião o que precisa melhorar no Programa para que suas ações sejam efetivas e eficazes no combate ao absenteísmo docente?

10.Como o serviço social ou a psicologia pode contribuir no trabalho junto ao docente afastado ou em atuação?

11.A equipe tem conhecimento das patologias mais comuns que causam o afastamento do professor da sala de aula?

APÊNDICE E - ENTREVISTA COM O DIRETOR DE DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS D1

01.Qual a sua área formação e há quanto tempo trabalha no DGP? Em que circunstância o senhor assumiu o DGP?

02.O que o senhor compreende por Absenteísmo?

3.Enquanto diretor de departamento, o que o senhor acha que deveria mudar para diminuir o absenteísmo docente?

5.Como se dão as relações interpessoais com os demais servidores das gerencias que fazem parte do seu Departamento?

6.Pelo o que o senhor conhece do PAPSE, o senhor poderia fazer uma avaliação do trabalho realizado nesses, quase, 02 anos de implementação?

7.Quais as contribuições do trabalho do psicólogo e do assistente social junto aos servidores da educação?

8. Na sua gestão, o absenteísmo dos professores adoecidos tem relação com o prejuízo financeiro para a administração?

9.Quando há um conflito interpessoal no trabalho, qual providência o senhor costuma tomar?

10.Qual a sua relação com os profissionais técnicos e gerentes que estão sob a sua gestão?

11.Quais as providências tomadas pelo departamento quando um processo administrativo de um servidor faltoso chega ao seu conhecimento?

APÊNDICE F - ENTREVISTA COM A GERENTE DA GERS G1

1.Qual sua formação acadêmica?

2.Enquanto Gerente, como se dá a sua relação com os demais profissionais?

3. A GERS é uma gerência de valorização do servidor. Fale um pouco desse desafio na gerência.

4.A equipe atual que compõe o PAPSE é formada por 06 técnicos. Esse quantitativo de técnicos é o suficiente para atender a demanda de servidores da capital e do interior do estado? Justifique sua resposta.

5.Na sua visão, qual a importância do trabalho desenvolvido por assistentes sociais e psicólogos junto ao servidor da educação?

6.Quais as dificuldades encontradas por sua gerência na execução de ações que contribuam para o bem estar docente?

7.Qual o cenário atual do absenteísmo na rede pública de ensino?

8.Olhando para a demanda de servidores que o serviço psicossocial atende diariamente no PAPSE, quase sempre, relacionada ao afastamento por licença

09.Tem alguma estratégia de atendimento específico para essa demanda?

10. De que forma a GERS, através do PAPSE, pode desenvolver ações preventivas que reduzam o absenteísmo docente?

APÊNDICE G- QUADRO DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Questionamentos	P1 (Professor)	P2 (Professor)
Por que escolheu a profissão de docente?	Eu sempre amei a sala de aula. Eu sempre gostei do ambiente escolar. Eu, engraçado né? Todo mundo querendo ser advogado, médico e eu professora.	Não foi por vocação, né? Simplesmente eu fiz a faculdade de Licenciatura e acabei entrando no ramo da educação.
Número de alunos por classe?	Olha! Já tive turma que tinha até 52 alunos.	Em média 40 a 45 alunos
Qual é a jornada de trabalho?	A jornada de trabalho sempre é muito intensa, porque você vai trabalhar, além do que consta nos planos da sala de aula. Você tem que elaborar a prova, corrigir as provas. “Ah! Mas tem HTP”, mas, não é o suficiente pra mim, não dá, não dá. Trabalho 40 h.	A jornada de trabalho é de 40 horas semanais.
Quais as atividades que você desenvolve na (s) escola (s)	No momento, nenhuma.	
Desenvolve alguma atividade que não esteja de acordo o seu cargo? Se sim, qual e porque desenvolve essa (as) atividade (es)?	É o que mais fazem: “faz um quadro”, “monta não sei o quê” Não fazia parte da minha disciplina, mas parte da pressão da gestão da escola que te manda fazer isso.	Não desenvolvo nenhuma atividade diferente do meu cargo
Quanto tempo você separa para descanso durante a semana?	Eu fui ter descanso, eu vim conhecer agora no período da licença, vim saber o que é ter um pouco de descanso.	Somente finais de semana.
Qual sua ideia sobre qualidade de vida?	Olha! Qualidade de vida têm vários ramos, tem a questão de você ter qualidade de vida no seu ambiente de trabalho, que pra mim era fundamental, porque assim, não há respeito do gestor com o professor.	Qualidade de vida? É você trabalhar, ter a sua vida... Na questão familiar também de uma forma que te dê prazer em todas as áreas da tua vida.
Você já ouviu falar no termo absenteísmo?	Não soube responder.	Sim.
Quando falta ao trabalho, apresenta algum documento pra se respaldar ou não avisa quando isso acontece?	Sempre que faltava, tinha um atestado e explicava o porquê.	Sempre aviso e me respaldo com atestados médicos

Sobre a profissão de professor nos dias de hoje, o que você pensa?	Se eu esquecer todos daquela turminha chata lá, aqueles professores, aquelas pedagogas que só querem te sugar, te enganar. Esquecer todo mundo que atrapalha, só na sala de aula com aqueles meninos, tá ótimo!	Hoje, eu penso que a profissão continua sendo importante como sempre foi, talvez hoje ela tenha uma importância ainda maior, ainda que os governantes não considerem dessa forma, né? Não reconheçam como área importante, infelizmente. Mas hoje, eu acredito que ela ainda se torna mais importante porque o aluno de hoje é muito diferente, se comparado com o período que estou na educação há 07 anos atrás, há grande diferença, principalmente na questão de indisciplina.
Como se sente trabalhando como professor? Você é tratado de forma respeitosa pela gestão e comunidade escolar (alunos, pais e demais colegas)?	Eu me sinto realizada, mas eu sinto falta de muita coisa. Eu não sei, vamos dizer que é um pouco de romantização, mas, não é. É que eu sempre gostei da sala de aula, mas eu queria que fôssemos valorizados. Meu sonho é que em cada escola tivesse uma sala de ciências e os alunos fossem pra lá e você montasse a sala de acordo com os alunos. A educação por ser tão cobrada, tão cobrada que está se tornando chata.	Sinceramente? Eu não posso dizer que eu estou amando e amo desempenhar esse papel. Pelo que eu falei anteriormente, o nível de estresse que a gente tem em uma sala de aula é muito alto, isso acaba desmotivando, acaba trazendo certa insatisfação de ver a falta de interesse do aluno, de você chegar à sala de aula e ele não querer fazer as atividades. Então, posso afirmar que hoje eu não sou feliz nessa profissão.
Fale sobre as relações interpessoais no seu ambiente de trabalho	Olha! Não sei se sou eu que sou difícil de lidar, mas, assim, eu sou mais isolada, eu converso o social, o básico: Oi! Bom dia! Boa tarde! Meu canto preferido é a biblioteca, com menino lá dentro e caminhando ao ar livre. Eu sempre preferi a biblioteca do que o social, até porque é uma falsidade sem tamanho. Eu de licença, a professora ligando, pra saber se eu vou sair da escola mesmo pra colocar outra fulana no meu lugar, entendeu?	Ah! De um modo geral essa questão da relação na escola é muito complicado, né? A gente está ali trabalhando com pessoa lidando com pessoas, não só com o aluno, mas, com os pais e com os próprios colegas e não é fácil, entendeu? Não vou dizer: Ah! a escola é

		maravilhosa! todo mundo é amigo, todo mundo se dá bem. Não é verdade, existe muito conflito e nós temos que estar aptos para vencer esses conflitos por que onde existem pessoas existem os desafios.
Como os conflitos são resolvidos no seu ambiente de trabalho?	Olha! Quando tem conflitos lá, são uns bandos de..., a maioria das vezes, são uns bandos de desequilibrados. Uma quer gritar mais alto que a outra, ninguém senta e conversa. E se você conversa, a outra quer levar pra frente pra fazer fofoca. É nesse nível. Não tem, não tem, não é um ambiente saudável. Não é um ambiente sadio aquilo ali. Sabe? É um querendo derrubar o outro, um querendo denegrir a imagem do outro, sabe?	O cargo de gestor, ele é político, né? Quer queira, quer não, é uma indicação política. Então o gestor, tá para cumprir aquilo que a Secretaria manda, né? Que a Coordenadoria Distrital determina. Ele tá ali pra cumprir aquele papel administrativo, mas a questão desse relacionamento com os professores é muito complicado. Acho que em todas as escolas que já passei nesses 11 anos de profissão, o gestor, infelizmente, parece ser inimigo dos professores.
Quanto tempo se afastou ou está afastado da docência por licença médica? Qual o (s) CID (s) apresentado? Tem desejo de retornar ao trabalho em sala de aula?	Eu estou afastada desde setembro de 2014. Comecei com 180 dias, depois aumentou um pouco mais, e foi, foi, e aí vim desenvolvendo outros problemas como a síndrome do pânico, depressão, um monte de coisa. Vim explodir depois da questão do menino com a arma na sala de aula, ali eu explodi, ao saber que ele estava só esperando sair da aula, que ele ia matar todo mundo. Ainda me assustam um pouco algumas coisas. Às vezes eu acho que quero voltar e o médico me fala algumas coisas e fico pensando, será que já estou realmente pronto pra voltar? Será que eu vou voltar viva? Será que eu vou estar adequada ao sistema? Tive uma série de coisas, não foi assim rapidinho. Vim explodir depois da questão do menino com a arma na sala de aula, ali eu explodi, que ele estava só esperando sair da aula, que ele ia matar todo mundo	Eu me afastei por três meses. Fui diagnosticada com o Transtorno de Ansiedade generalizada e já entrando em um quadro de depressão. Já retornei sim.... Porque, de certa forma, quando a gente tá afastado, quer queira quer não, há necessidade de voltar à tua vida normal... Infelizmente essa questão dos transtornos, eles te paralisam de certa forma, você fica... Parece inerte, então o meu anseio era logo voltar pra sala de aula, voltar a vida normal, voltar pra escola, apesar

		de... Quando eu me deparo com uma situação muito intensa de estresse, principalmente dentro da sala de aula, eu percebo que, emocionalmente, eu fico abalada, isso me prejudica, entendeu? Todas às vezes que eu me deparo... quando lido com uma questão de alto estresse.
O clima organizacional da sua escola tem cultivado um ambiente harmonioso ou conflituoso?	Conflituoso	Conflituoso, com muita fofoca e pressão por parte da gestora.
A gestão da sua escola tem sabido lidar com o adoecimento dos professores que realizam tratamento psiquiátrico?	É invenção, é desculpa tá ficando doida. [...]	Infelizmente a escola não sabe lidar com isso. Ela só se importa com a frequência do professor
Questionamentos	T1 Técnico do PAPSE - Psicólogo	T2 Técnico do PAPSE- Assistente Social
Qual a sua formação profissional?	Sou psicóloga, formada em 2003 e pedagogia em 2010, especialista em Gestão Escolar.	Sou formada em serviço social pela Universidade Federal do Amazonas.
Há quanto tempo você trabalha na área de Departamento de Gestão de Pessoas - DGP?	Trabalho há 8 anos no Departamento de Gestão de Pessoas	Há 11 anos trabalho no Departamento de Gestão de Pessoas.
Teve algum preparo técnico ou formação para exercer sua função nesse Departamento?	Dentro da minha função sim, que é a psicologia organizacional e dentro do Departamento/SEDUC, treinamento diretamente não.	Não. Realmente foi a experiência dos outros colegas que estavam no setor, outra assistente social. Ela que passou todas as orientações com relação ao departamento, ao fluxo de trabalho dentro da gerência.
O trabalho psicossocial realizado junto ao servidor público estadual da	A SEDUC é muito ampla, porque ela comporta a Instituição Sede, as escolas que também faz parte da SEDUC, né? E as	Eu acredito que o maior desafio é justamente fazer com que a área

SEDUC/AM deve ter seus desafios. A seu ver, qual o maior desafio no âmbito da sede da Secretaria e escolar?	coordenadorias, capital e interior é muito grande, então, o maior desafio é alcançar, não 100%, mas o maior número possível de professores. Acredito que o desafio maior é alcançar essas escolas, esse profissional que tá lá, lá na escola.	psicossocial seja colocada como uma questão de prioridade dentro da Secretaria. O que há é a questão da prioridade na área pedagógica. A área social e psicológica ela é secundária, digamos assim, não é menos importante, mas é secundária. Então a questão nossa, o nosso desafio, são os entraves institucionais quanto ao reconhecimento desse profissional dentro da Secretaria de Educação e as suas funções dentro dela.
Fale um pouco sobre os desafios e limites do PAPSE no desenvolvimento das suas ações no âmbito da escola e da sede da Secretaria.	O desafio do PAPSE, os limites. Na verdade ele fica limitado mesmo porque nos precisamos de apoio, apoio da Secretaria, apoio de logística, principalmente no transporte, porque não dá pra gente fazer um trabalho aqui e não ter como levar pra escola. Já teve situações que a gente precisou ir a uma escola e por falta de transporte, que estava direcionado a outra atividade, foi adiada por várias vezes.	Então, o desafio é fazer com que esse trabalho seja colocado como uma questão de prioridade dentro da instituição. Então, todo dia nos temos que estar fazendo valer que a gente existe dentro da Secretaria, que temos uma função definida, que isso faz diferença na vida do nosso servidor, que nos estamos ali para fazer essa escuta especializada, somos profissionais formados e com competências técnicas pra tá ajudando, auxiliado o nosso servidor dentro dessa área psicossocial.
Quais as dificuldades encontradas pelo PAPSE no desenvolvimento das ações nas escolas e na sede da Secretaria?	Dificuldades? Acredito que é isso tudo junto... a logística, a falta de apoio para desenvolver o trabalho com maior rapidez.	Eu acredito que é o apoio estrutural, né? Acredito que seja até em todas as instituições públicas, que é a questão mesmo da estrutura, do apoio técnico na hora de realizar um trabalho. Nós temos dificuldades, realmente, de tá desenvolvendo. Apesar desses desafios a gente

		busca, por meio das brechas institucionais, tentar realizar o trabalho da melhor forma possível. Mas, existem sim, os entraves institucionais, a falta do apoio do estado, da própria instituição, gerentes, das pessoas que estão a frente da gestão.
Mesmo com a demanda de servidores para atender, como a equipe interdisciplinar faz para se reunir para planejar e avaliar as ações que executa?	Normalmente, quando nos temos uma atividade para realizar, dentro do possível, a gente se reúne. É porque tem uma demanda muito grande, e assim, como aqui o programa tem atendimento, e às vezes, não dá pra reunir toda a equipe ao mesmo tempo, pois há sempre uma equipe ocupada em outras atividades, mas sempre que possível a gente procura se organizar.	Não existe ainda um calendário específico de planejamento, mas isso não impede de que as ações sejam realizadas de forma planejadas, e elas são. Nos reunimos quando há uma proposta. A equipe para e vai fazer as ações, o planejamento dessas ações. Mas, ainda não existe um calendário específico para o planejamento.
Como a Sede da Secretaria vê o trabalho psicossocial na SEDUC/AM?	No meu entendimento ainda não vê, ainda não vê como deveria. Lógico, não é só o serviço da psicologia que existe, tem outros serviços também; e como a psicologia é nova dentro da instituição, ainda não chamou atenção suficiente das pessoas dentro da Sede, mas, já encontramos sim, alguém que sabe dizer que a psicologia foi favorável em algumas situações.	Ele, eu acredito, que ainda está em processo de reconhecimento pela Secretaria. Mas, acredito que de três anos pra cá, com a estrutura nova do atendimento psicossocial, houve maior reconhecimento, mas até então não tinha esse reconhecimento, infelizmente.
Em sua opinião o que precisa melhorar no Programa para que suas ações sejam efetivas e eficazes no combate ao absenteísmo docente?	Sempre é necessário que cada um da equipe, individualmente, goste do que faz. É importante a gente gostar do que faz, e aí a gente começa a mobilizar a equipe, mesmo ativamente. Lógico que, pra isso, não adianta uma equipe só motivada, mas tem que ter um apoio da sede, dos diretores, gerentes do nosso departamento. Mas, acredito que a nossa equipe é pequena e que as outras psicólogas (as de ponta) também abracem a causa para poder, pelo menos, entenderem o nosso serviço que faz parte do serviço que elas	Eu acredito que falta realmente a questão mais focada no trabalho preventivo. Temos vários projetos que já vem sendo trabalhado de uma forma ainda tímida, ainda não é de uma forma, muito mesmo, como posso falar? ... de uma forma mais incisiva na questão preventiva. Mas, eu acredito, por exemplo, que essa

	executam e aí eu acredito que vai melhorar.	ação psicossocial nas escolas, têm contribuído sim, para a diminuição do absenteísmo. Em que sentido? Como há o reconhecimento do trabalho, existe o contato dos gestores das escolas com a equipe do psicossocial no sentido de tá atendendo aqueles servidores que apresentam algum tipo de problema, para evitar que o absenteísmo ocorra de uma forma mais exacerbada. Mas, esse trabalho ainda é feito de forma tímida, na questão preventiva. Eu acredito que ainda falta muito, mesmo, essa questão da prevenção. Trabalhar muito dentro do atendimento, da demanda que vem livre pra nós, que vem encaminhada pelas escolas, encaminhada pelos próprios setores da Secretaria.
Como o serviço social e de psicologia pode contribuir no trabalho junto ao docente afastado ou em atuação?	Então... a psicologia contribui dando o suporte emocional, orientando até a sua introspectividade. Às vezes, você recebe um servidor envolvido em processo, e vem com uma queixa, uma reclamação de que ele é agressivo. E quando ele chega aqui, ele desconhece, porque muitas vezes ele não se escuta, ele não sabe se escutar, né? E quando o outro enxerga que ele tem alguma alteração de comportamento ele nem acredita. Então a psicologia vai ali, vai tentando, através das suas técnicas mostrar pra essa pessoa que ela precisa fazer essa auto reflexão, se escutar, pra ver realmente se esse comportamento tá certo ou não, né?	Eu acredito, pelo nosso conhecimento técnico, é justamente fazer com que eles sejam sensibilizados com relação aos seus direitos e deveres dentro da instituição. Eu acredito que o Serviço Social, enquanto competência técnica, pode contribuir nesse sentido, ou seja, levar o servidor a se reconhecer como cidadão, pra que eles façam essa diferença e contribuam de certa forma pro seu bem estar e bem estar da instituição.
A equipe tem conhecimento das	Sim. Os Fs (F41, F42) os transtornos mentais, de humor,	Como nos trabalhamos em parceria

patologias mais comuns que causam o afastamento do professor da sala de aula?	depressão. Até quando ele cita os sintomas dele, com a experiência que você tem, você já consegue observar os transtornos, né? Quando ele retorna, quando já passa pela avaliação do psiquiatra, você vê que aquilo que você identificou, o psiquiatra também identificou. Então, até por conta da demanda e da experiência que você já tem no trabalho, você já consegue detectar. Lógico que isso não cabe ao psicólogo dar o Cid, mas lógico que conhecer isso é favorável pra profissão.	com a Junta Médica do Estado, nos temos dados mais próximo agora em 2017, que é o de 2014. Esses dados apontam maior incidência de doenças emocionais e problemas ortopédicos, que foram elencados nessa pesquisa.
Questionamentos	D1 (Diretor de Departamento)	
Qual a sua área de formação e há quanto tempo trabalha no DGP? Em que circunstância o senhor assumiu O DGP?	Eu sou formado em contabilidade e direito. Diretamente, como diretor, faz pouco tempo, né? uns dois meses. Mas vim da gerência de pessoal desde 2013, 2015, na verdade.	
O que você compreende por Absenteísmo?	Essa ausência, ainda que justificada --- muita gente entende que o absenteísmo é a mera falta do servidor do local de trabalho sem justificativa --- prejudica o andamento das atividades de qualquer setor, seja em uma secretaria pública, numa empresa privada, onde você vai depender de outras pessoas pra fazerem o trabalho daquele funcionário.	
Enquanto diretor de departamento, o que o senhor acha que deveria mudar para diminuir o absenteísmo docente?	É um problema de gestão e que só acontece hoje porque houve um costume que foi, assim, disseminado de tempo em tempo. Mas, o que se pode fazer? Ao invés de ficar falando que isso é um problema, eu creio que a gente pode, primeiro como gestor, mostrar que existe um critério e um parâmetro mínimo para seguir como servidor público. Você tem um horário a cumprir, você deve cumprir; outra coisa é que você tem que apontar a cada servidor que tá sobre a sua responsabilidade, que ele é importante no teu processo dentro da atividade, dentro da tua secretaria, por exemplo: enquanto eu era gerente da folha, quando entrei lá, eu tinha essa dificuldade. Diariamente, eu não vou dizer a metade, mas, um terço do meu pessoal lá faltava e era uma espécie de rodízio e, a partir do momento que eu comecei a trazer um a um pra uma conversa e explicar a necessidade de tê-los comigo, começaram a entender a importância, porque se eu não dou essa importância, ele próprio se sente no direito de não vir.	
Como se dão as relações interpessoais com os demais servidores das gerências que fazem parte do seu Departamento?	Eu creio que a gente melhorou muito, melhorou muito mesmo, acho que você lembra bem disso, em uma das reuniões que eu me apresentei pra SEDUC eu falei que eu percebia que aqui era como se nos fôssemos 04 departamentos distintos, porque somos 04 gerências, né? E era como se fosse cada um por si, a mesma falta de comunicação que nos temos nos nossos sistemas que não se comunicam, como o de lotação com o da folha. Isso era só um reflexo do que acontecia aqui dentro	

	do departamento de gestão de pessoas. Cada gerência trabalhava em prol da sua gerência independente do resultado, sabe que cada atividade vai refletir na outra gerência, as pessoas não percebiam isso e.. eu acho que, de novo, conversando e mostrando e fazendo reuniões que semanais ou mensais e trazendo gerentes pra mais próximos uns dos outros a gente conseguiu melhorar muito essa comunicação e isso melhorou muito apesar a preocupação em relação a entrega do nosso produto aqui do DGP que seria em cada gerência, a aposentadoria bem realizada, a lotação feita a contento do servidor de acordo com a necessidade da secretaria, a folha de pagamento sem muitos erros e a gerência de valorização do servidor ali da GERVS com todas as suas atividades de relação social a partir do setor psicossocial, as atividades valoriza RH elas são muito mais bem aceitas, a parte do atendimento do servidor quando vem procurar ali algum procedimento tipo de admissão, seja PS, seja efetivo acho que a gente... essa proximidade entre as gerencia ela melhorou muito o nosso produto final.
Pelo o que o senhor conhece do PAPSE, o senhor poderia fazer uma avaliação do trabalho realizado nesses, quase, 02 anos de implementação?	Olha, pra mim, eu não vejo... mas pelo menos, o nosso departamento. Vou dizer de forma muito especifica do departamento, mas eu sei que isso reflete na SEDUC, mas eu não consigo enxergar o nosso departamento sem essa atividade porque isso tem minimizado diretamente o nosso relacionamento e a nossa atividade aqui dentro da SEDUC. Nós tínhamos diversas situações psicossociais e médicas também, que os servidores não tinham aonde recorrer. O que se tinha era: O gestor da escola ao ser informado sobre um servidor doente, recomendava a procurar a junta médica, esse era o recado, não tinha nada além disso. Hoje, não nos preocupamos mais só com aquele servidor que tá doente. O Programa desenvolvido pela Gerência de Valorização do Servidor junto ao pessoal do psicossocial, PAPSE, visa, de forma preventiva, fazer com que o servidor não se sinta desamparado em situações, como: assédio moral, assédio sexual, atenção dentro da família, dentre outras. Esse trabalho pra mim, eu não sei quem foi o idealizador dele, mas eu sou muito feliz em poder estar à frente deste trabalho, dentro do Departamento. E, sinceramente, acho que isso faz uma grande diferença, porque, uma secretaria do tamanho que é a SEDUC, de 30 e tantos mil servidores, a gente não tem minimamente, uma espécie de triagem, de um lugar onde o servidor possa ser ouvido diante da sua necessidade familiar ou até mesmo pessoal. Não sei como a SEDUC funcionava antes do programa, mas hoje, sinceramente, eu digo que pra mim, é uma das atividades, senão uma das mais importantes da gerência de valorização do servidor.
Quais as contribuições do trabalho do psicólogo e do assistente social junto aos servidores da educação?	É... Não dá! Não dá mais, principalmente hoje em dia que pra você ter um corpo de profissionais, assistentes sociais e psicólogos, dentro da secretaria de educação, não dá! Porque que eu digo que não dá? Por que nós temos diversas situações, mais recentemente, tem ocorrido e têm sido aceitas de um professor estar impedido de agir dentro da sala ou do próprio aluno está impedido de exercer sua própria opinião. A gente ouve muito de assedio, né? Tanto da parte do alunado, como do professor. O Setor psicossocial tem feito assim... os profissionais tem acompanhado aluno por aluno,

	diante das denúncias que recebemos, diante das situações identificadas, e a gente tem conseguido minimizar muitos escândalos. Eles tentam conciliar situações que envolvam professor x aluno, professor x pai de aluno. Até a própria sociedade, muitas vezes, exige algo do professor dentro de determinada localidade, que é necessário inclusive uma intervenção daqueles profissionais ali, pra tentar chegar naqueles termos, fazendo com que as atividades da secretaria seja realizada de forma que possa alcançar todo mundo que necessita dela.
Na sua gestão, o absenteísmo dos professores adoecidos tem relação com o prejuízo financeiro para a administração? O senhor poderia dizer os impactos que causam a administração?	A partir do momento que o servidor se ausenta, por exemplo, por atestado médico, é óbvio que é um direito do servidor, e ele vai ter sim de se tratar, já que ele não tem condições físicas de fazer suas atividades, mas isso mesmo resulta sim no impacto financeiro por que a gente vai ter de substituí-lo, até porque a gente tem que cumprir atividade letiva da secretaria.
Quando há um conflito interpessoal no trabalho, qual providência o senhor costuma tomar?	Recentemente passamos algo sobre isso, isso é inevitável. Quando a gente fala de pessoas, sempre vamos encontrar diferenças: “Há! Eu gosto de ti! Eu não gosto de ti”. Alguém vai fazer comentários, sempre vai ter, essas diferenças são naturais entre os seres humanos, independente de onde eles estejam. Como eu falei, recentemente aconteceu. A melhor forma de resolver é conversando, é ouvindo todos os envolvidos. Não no sentido de apontar culpados, mas de encontrar uma solução. Seria muito simples eu tomar as dores de qualquer uma das partes e dizer assim: “Ah! Você de fato, tá errado e você tá certo” Não! Eu prefiro entender que houve, sim, um desconforto ali, em relação ao contato daquelas pessoas, mas que esse diálogo, encontrando ali um ponto de equilíbrio, agente consiga resolver, sem precisar punir dentro do limite ou sem precisar prejudicar em detrimento da opinião ao outro. Eu acho que é, meramente, um ajuste de conduta, um pedido de desculpas ou pelo menos, uma declaração de, digamos, até de caráter da pessoa reconhecer o seu erro ali, eu acho que resolveria muita coisa. A grande maioria dessas discussões, e essas diferenças acontecem, elas são muitas vezes disputas de orgulho, de ego. “Há! Eu sei mais que você” “Estou aqui há mais tempo” ou “Eu sou amigo de fulano, por isso, de fato, você tem que obedecer”. Acho que não é bem por aí. Acho que meramente, uma conversa e um pouco de humildade, digamos assim, de ambas as partes, a gente resolve, qualquer tipo de conflito.
Qual a sua relação com os profissionais técnicos e gerentes que estão sob a sua gestão?	Eu procuro sempre tentar não parecer que estou acima deles, e como é que faço isso? Busco de todas as formas de aprender o trabalho junto com eles pra que eu possa ser um técnico junto com eles, ajudando e facilitando o trabalho, Da mesma forma que eu não sei de tudo e eles me ensinam muito o pouco que eu sei tento passar pra eles pra que a gente possa juntos fazer com que o nosso departamento e a atividades da secretaria de educação a gente consiga de forma agradável realizar.
Quais as providências tomadas pelo	É, o que nos tentamos aqui nessas condições é garantir primeiro que eu pelo menos em todas as

departamento quando um processo administrativo de um servidor faltoso chega ao seu conhecimento?	situações que chegaram até a mim eu nunca tento parecer aquele que vai punir o servidor por esse comportamento, então eu sempre procuro entender tudo que tem dentro do processo pra conseguir entender a razão daquela ausência do servidor, sendo justificável.
Questionamentos	G1 (Gerente da GERVS)
Qual sua formação acadêmica?	Sou formada em Bacharel em Serviço Social
Enquanto Gerente, como se dá a sua relação com os demais profissionais?	Aqui nós trabalhamos de forma bem sucinta, né? Trabalhamos com muita conversa, ouvindo uns aos outros para que possamos desenvolver melhor o nosso trabalho.
A GERVS é uma gerência de valorização do servidor. Fale um pouco desse desafio na gerência.	Bem, pelo nome já tá falando tudo, né? “valorização do servidor”, as pessoas sempre tem em mente, de que quando se fala em valorização, fala-se em salário, né? Salários bons. Então, geralmente, quando as pessoas vêm nos procurar sempre perguntam: Ah! Em que tá valorizando? E, geralmente nós respondemos o seguinte: valorização do servidor é valorizar a pessoa, valorizar o ser humano, não só com dinheiro, por esse motivo nos criamos vários programas de qualidade de vida, criamos o Programa de Acompanhamento Psicossocial, para que a gente possa tá dando maior qualidade de vida para esses servidores Na nossa visão, enquanto Gerencia de Valorização do servidor, valorizar o servidor é dar condições adequadas para que ele possa desenvolver melhor o seu trabalho.
A equipe atual que compõe o PAPSE é formada por 06 técnicos. Esse quantitativo de técnicos é suficiente para atender a demanda de servidores da capital e do interior do estado? Justifique sua resposta.	Não. É assim... Na minha visão ele não é o suficiente, mas considerando se nós conseguíssemos suprir essa demanda que foi pensada de se colocar uma assistente social, pelo menos, e uma psicóloga, em cada coordenadoria, isso já nos ajudaria bastante. Nós temos dificuldade de atuar no interior do estado, devido ao custo de diárias, passagens e até pela posição geográfica, mas se a gente conseguir pelo menos fazer essa lotação desses servidores em cada município isso irá nos ajudar bastante.
Na sua visão, qual a importância do trabalho desenvolvido por assistentes sociais e psicólogos junto ao servidor da educação?	É um trabalho que precisa ser um pouco mais valorizado. A demanda é muito grande. Nós sabemos que a profissão de docente, que é o público maior que atendemos aqui na gerência, é altamente estressante. Então, enquanto profissionais, temos um dever e uma atribuição muito pesada em relação a qualidade de vida desses servidores e a forma pela qual eles estão desenvolvendo as suas atividades lá na escola. Então é, pra mim, de suma importância que se tenha esse profissional na Secretaria de Educação. O ideal é que nós tivéssemos um profissional em cada uma das escolas, mas, como não é possível, pelo menos, nós deveríamos ter em cada uma das coordenadorias da capital e interior do estado.
Quais as dificuldades encontradas por sua gerência na execução de ações que contribuam para o bem estar docente?	É, nós temos várias dificuldades. Mas, nada que a gente não consiga resolver. Temos dificuldades financeira, mas a gente vai conseguindo realizar as ações pelo menos do que a gente se propõe a fazer e de acordo com que é solicitado.
Qual o cenário atual do absenteísmo	Nós temos sim um índice de absenteísmo, considerando que aqui na gerência nós trabalhamos

na rede pública de ensino?	também com essa parte, de afastamento de servidor, né? Então, a gente sabe que o número de licenças médicas, não são mínimos, são muito altos, mas a relação com a atividade são diversas. Nós temos muitos afastamentos por motivo de doenças que não estão atribuídas a atuação. Nós temos doenças cardíacas, doenças dos ossos, e assim... são diversas as situações em que o professor se afasta da secretaria de educação.
Olhando para a demanda de servidores que o serviço psicossocial atende diariamente no PAPSE, quase sempre, relacionada ao afastamento por licença médica, qual a sua opinião em relação a tantos afastamentos do trabalho que geram absenteísmo no ambiente escolar?	Olha! Das pessoas que nos procuram, geralmente, elas já chegam aqui com a doença bem agravada, ou seja, existe também a situação onde a pessoa adoece, não procura logo um especialista pra que possa tratar essas doenças e aí vai se agravando, ainda mais, ao realizar os trabalhos e as atividades diárias dele, como: ir pra escola, pegar ônibus, trabalhar com os alunos. Isso, acarreta um maior afastamento de licença médica, devido as complicações que acabam sendo atribuídas para esse servidor.
Tem alguma estratégia de atendimento específico para essa demanda?	É isso que estamos trabalhando hoje. Hoje, a gente trabalha com a equipe já diferenciada, já pedindo essa contribuição dos colegas que estão trabalhando lá na ponta, lá nas coordenadorias, tanto da capital quanto no interior. A gente tá pretendendo, em 2018, realizar um novo concurso público, justamente, pensando em suprir essa demanda de necessidade de assistente social e psicólogo para o interior do estado e tentar realizar mais programas de qualidade de vida.
De que forma a GERVS, através do PAPSE, pode desenvolver ações preventivas que reduzam o absenteísmo docente?	Na verdade, a gente realiza campanhas e a gente tem que se aprofundar mais em campanhas preventivas e de qualidade de vida para que os nossos profissionais possam obter um melhor desempenho das atividades.