

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Paola Contiero

**ANÁLISE DOS AFASTAMENTOS PARA TRATAMENTO DE SAÚDE
DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DA REDE MUNICIPAL DE
ENSINO DE PORTO ALEGRE**

Porto Alegre

2014

Paola Contiero

**ANÁLISE DOS AFASTAMENTOS PARA TRATAMENTO DE SAÚDE
DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DA REDE MUNICIPAL DE
ENSINO DE PORTO ALEGRE**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Silvia Generali da Costa

Porto Alegre

2014

Paola Contiero

**ANÁLISE DOS AFASTAMENTOS PARA TRATAMENTO DE SAÚDE
DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DA REDE MUNICIPAL DE
ENSINO DE PORTO ALEGRE**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Silvia Generali da Costa

Conceito final:

Aprovado em..... de de

BANCA EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero agradecer à minha família, pela ajuda e pelo incentivo. Especialmente, aos meus pais, Paulo e Virgínia, por todo o esforço feito para me proporcionar uma educação de qualidade e pelo amor incondicional.

Ao meu padrasto, Pedro, pela ajuda de sempre.

À Lolo por ser minha segunda mãe.

À minha dinda, Nêmora, por me inspirar e me incentivar.

Aos colegas e amigos da Equipe de Registros pelo apoio e compreensão, em especial à Karin e à Adriane, que foram fundamentais no último semestre de faculdade, sempre me apoiando e acreditando que tudo daria certo.

Aos colegas do RH/SMED pela parceria, principalmente à Carla, Rosana e Rosane pela amizade, carinho e boas risadas nos momentos de crise.

Ao pessoal da SMED por permitir a realização do trabalho, especialmente à Zuleica e à Maria Cristina, que consideraram relevante o tema tratado na pesquisa.

À professora Sílvia Generali da Costa, minha orientadora, pela paciência, dedicação, tranquilidade e carinho, além do conhecimento em todos os momentos de convivência ao longo do curso, principalmente nesta fase do TCC.

Aos colegas do Setor de Desenvolvimento de Pessoas pelo apoio para a realização do TCC, em especial à Daiane, pela disponibilidade de sempre.

Aos colegas das escolas analisadas que colaboraram com a pesquisa.

Às amigas de faculdade, Nicole, Damaris, Maíra, Mariana, Isabel, Jéssica, Monise e Fernanda, que transformaram os cinco anos de faculdade em momentos mais divertidos e com quem eu quero dividir muitos momentos durante toda a vida.

A todos aqueles que foram meus professores e que contribuíram para o meu conhecimento e desenvolvimento, tanto como pessoa, quanto como profissional.

Às minhas professoras de pilates, Andréia e Paula, pelo apoio com aulas maravilhosas.

À minha querida amiga, Aline, pela amizade e parceria de sempre.

A todos os amigos especiais que tenho e que, de alguma forma, contribuíram para a realização do curso, principalmente às queridas Fernanda, Graça, Rosane e Janete, que sempre acreditaram em mim.

“Você pode sonhar, criar, desenhar e construir o lugar mais maravilhoso do mundo...Mas é necessário ter pessoas para transformar seu sonho em realidade”

Walt Disney

RESUMO

Esta pesquisa trata de um estudo de caso na Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre, onde é feita a análise das licenças para tratamento de saúde dos trabalhadores em educação das escolas municipais públicas de Porto Alegre. Para consecução dos objetivos foram analisados documentos da secretaria e realizadas entrevistas nas escolas com maiores e menores taxas de absenteísmo-doença. Com base no material coletado foram apontados os principais motivos de afastamentos dos servidores, assim como os impactos causados por eles no gerenciamento das escolas e na vida dos servidores, e o apoio institucional. Os resultados contribuíram para a proposição de soluções para os problemas apontados.

Palavras-chaves: absenteísmo-doença, licença para tratamento de saúde, trabalhadores em educação.

LISTA DE ABREVIATURAS

APEOESP	Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
CF	Constituição Federal do Brasil
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
DA	Diretoria Administrativa
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DP	Diretoria Pedagógica
DRH	Diretoria de Recursos Humanos
DT	Delimitação de Tarefas
EMEF	Escola Municipal de Ensino Fundamental
EMEI	Escola Municipal de Educação Infantil
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
GEAF	Gerência de Acompanhamento Funcional
GSSM	Gerência de Saúde do Servidor Municipal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LAT	Licença Acidente de Trabalho
LC	Lei Complementar
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
LTPF	Licença para Tratamento de Pessoa da Família
LTS	Licença para Tratamento de Saúde
MP	Ministério Público
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PMPA	Prefeitura Municipal de Porto Alegre
PREVIMPA	Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre
RH	Recursos Humanos
RME	Rede Municipal de Ensino
SMED	Secretaria Municipal de Educação

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - ORGANOGRAMA DO EXECUTIVO MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE.	23
FIGURA 2 - ORGANOGRAMA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE PORTO ALEGRE.....	28
FIGURA 3 - LTS CONCEDIDAS E SERVIDORES BENEFICIADOS DE 2008 A 2012.	57
FIGURA 4 - QUANTIDADE DE SERVIDORES BENEFICIADOS COM LTS DE 2008 A 2012.	58
FIGURA 5 - MÉDIA DE DIAS POR LICENÇA (TOTAL DE DIAS/TOTAL DE LICENÇAS).....	59
FIGURA 6 - % CID POR LICENÇAS DA SMED.....	62
FIGURA 7 - % CID POR LICENÇAS DA PMPA.....	63

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - QUADRO DE SERVIDORES DA SMED NO ANO DE 2014.....	32
TABELA 2 - NÚMERO DE DIAS DE LTS POR CARGO NAS ESCOLAS SELECIONADAS.	65
TABELA 3 - QUADRO DE SERVIDORES DA EMEF NOSSA SENHORA DE FÁTIMA NO ANO DE 2012.	66
TABELA 4 - QUADRO DE SERVIDORES DA EMEI JARDIM SALOMONI NO ANO DE 2012.	67
TABELA 5 - QUADRO DE SERVIDORES DA EMEF PROFESSOR ANÍSIO TEIXEIRA NO ANO DE 2012.	67
TABELA 6 - QUADRO DE SERVIDORES DA EMEI VILA NOVA NO ANO DE 2012.	68
TABELA 7 - CATEGORIAS INICIAIS, INTERMEDIÁRIAS E FINAIS.	69
TABELA 8 - PERFIL DOS ENTREVISTADOS.	106
TABELA 9 - TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2008 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.	107
TABELA 10 - TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2009 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.	108
TABELA 11 - TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2010 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.	109
TABELA 12 - TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2011 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.	110
TABELA 13 - TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2012 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.	111
TABELA 14 - TOTAL DE LICENÇAS DA SMED DE 2008 A 2012 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.	112
TABELA 15 - CÁLCULO DA TAXA DE FREQUÊNCIA E TAXA DE DURAÇÃO (ABSENTEÍSMO) DAS ESCOLAS FUNDAMENTAIS DA RME.	113
TABELA 16 - CÁLCULO DA TAXA DE FREQUÊNCIA E TAXA DE DURAÇÃO (ABSENTEÍSMO) DAS ESCOLAS INFANTIS DA RME.	114

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 PROBLEMA.....	17
2 OBJETIVOS.....	21
2.1 OBJETIVO GERAL.....	21
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
3 INSTITUIÇÃO.....	22
3.1 HISTÓRIA DA SECRETARIA.....	24
3.2 ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DA SECRETARIA.....	24
3.3 QUADRO DE PESSOAL.....	30
3.4 PRINCIPAIS ATIVIDADES.....	32
4 REFERENCIAL TEÓRICO.....	33
4.1 ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO PÚBLICA.....	33
4.2 GESTÃO PÚBLICA DE ENSINO.....	35
4.3 SAÚDE NO TRABALHO.....	37
4.4 ABSENTEÍSMO E ADOECIMENTO.....	41
5 METODOLOGIA.....	46
5.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	46
5.2 SUJEITOS PESQUISADOS.....	47
5.3 TÉCNICA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	48
5.4 LIMITAÇÕES METODOLÓGICAS.....	51
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	53
6.1 CATEGORIAS INICIAIS.....	70
6.1.1 PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM CHEFIAS.....	70
6.1.2 PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM COLEGAS.....	71
6.1.3 PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM ALUNOS.....	72
6.1.4 VIOLÊNCIA NA COMUNIDADE.....	73
6.1.5 FALTA DE RECONHECIMENTO DO TRABALHO.....	74
6.1.6 ESPAÇO FÍSICO E MOBILIÁRIO.....	75
6.1.7 FALTA DE RECURSOS HUMANOS.....	75
6.1.8 CONTATO COM DOENÇAS.....	77
6.1.9 PRESSÃO.....	77

6.1.10 EXCESSO DE TRABALHO.....	77
6.1.11 PROBLEMAS DE GERENCIAMENTO E ORGANIZAÇÃO DA ESCOLA	78
6.1.12 DIFICULDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	79
6.1.13 DIFICULDADES NA VIDA PESSOAL	80
6.1.14 APOIO INSUFICIENTE DOS SETORES DE RH E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS.....	81
6.1.15 POSSÍVEIS AÇÕES VISANDO A REDUÇÃO DOS AFASTAMENTOS	82
6.1.16 FALTA DE APOIO DOS COLEGAS E DA EQUIPE DIRETIVA	84
6.2 CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS.....	84
6.3 CATEGORIAS FINAIS	86
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS	95
ANEXO A – ORIENTAÇÕES DA COMISSÃO PERMANENTE E ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO – SUBCOMISSÃO DE ABSENTEÍSMO	101
ANEXO B – ROTEIRO ORIENTADOR PARA A ENTREVISTA NÃO-ESTRUTURADA	104
ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	105
ANEXO D – PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	106
ANEXO E – TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2008 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10	107
ANEXO F –TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2009 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.....	108
ANEXO G – TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2010 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10	109
ANEXO H – TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2011 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.....	110
ANEXO I – TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2012 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10	111
ANEXO J - TOTAL DE LICENÇAS DA SMED DE 2008 A 2012 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.....	112
ANEXO K - CÁLCULO DA TAXA DE FREQUÊNCIA E TAXA DE DURAÇÃO (ABSENTEÍSMO) DAS ESCOLAS FUNDAMENTAIS DA RME	113

ANEXO L CÁLCULO DA TAXA DE FREQUÊNCIA E TAXA DE DURAÇÃO (ABSENTEÍSMO) DAS ESCOLAS INFANTIS DA RME	114
--	-----

INTRODUÇÃO

As mudanças geradas pelo globalismo e pela abertura econômica influenciaram tanto as pessoas e a sociedade, quanto às organizações que precisaram transformar suas estruturas, suas atividades e seus processos para continuarem competitivas e se adaptarem à nova dinâmica do mercado mundial (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Da mesma forma que as organizações privadas, as organizações públicas também são afetadas pela dinamicidade e complexidade contemporânea do ambiente onde estão inseridas, exigindo uma permanente capacidade de mudança organizacional, no sentido de procurar adaptar-se às condições impostas para o seu sucesso. Neste contexto, torna-se necessária a adoção de práticas sistemáticas de gestão com vistas à modernização de processos, para melhorar sua eficiência, aumentar eficácia e intensificar sua efetividade (OBADIA; VIDAL; MELO, 2007).

Em função das mudanças na esfera produtiva houve uma intensificação da exploração da força de trabalho e do desgaste da saúde do trabalhador. Poucos esforços foram feitos no sentido de minimizar as condições de sofrimento no trabalho; no entanto, muito se pensou no avanço da produtividade do capital (LARA, 2011).

Para Agostini (2002, p. 2):

Ter saúde e bem-estar no trabalho significa compreender a noção de sujeito e ator de sua vida no trabalho, numa relação social de troca com os outros trabalhadores, numa busca constante de conhecimento e de luta contra os mecanismos de desvalorização e de precariedade do trabalho, o que implica um processo de construção e um avanço das condições de trabalho e da qualidade de vida e de saúde dos trabalhadores.

O indivíduo passa grande parte de seu tempo, no trabalho, vivenciando situações diversas para desempenhar seu papel, o que acaba por interferir na sua saúde, uma vez que há aumento das exigências físicas e mentais, condições inadequadas de trabalho, conflitos gerenciais, interações pessoais, mudanças políticas e organizacionais (CUNHA, 2007).

Para Assunção (2003, p. 1014):

A relação saúde e trabalho não diz respeito apenas ao adoecimento, aos acidentes e ao sofrimento. Para os trabalhadores, a saúde é construída no

trabalho. Em primeiro lugar, porque ao conseguir os resultados desejados pela hierarquia, sem contar com as condições ideais, e ao dar conta das demandas complexas, inusitadas e não previstas, os trabalhadores reafirmam a sua auto-estima, desenvolvendo suas habilidades e expressam suas emoções; em segundo lugar, o trabalho é uma via para desenvolver a personalidade.

De acordo com Carvalho (2006), os estudos realizados, no Brasil, com o intuito de avaliar os efeitos do trabalho sobre a saúde de algumas categorias de trabalhadores às quais apresentam riscos menos visíveis, como é o caso da carreira do professor, são muito raros.

Segundo Amorim; Jonas; Vandenberghe (2006), os professores representam cerca de dois milhões de trabalhadores no Brasil, sendo uma categoria predominantemente feminina na educação básica, que atualmente tem sofrido com patologias que tem afetado a qualidade de seu trabalho e conseqüentemente sua qualidade de vida.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu as condições de trabalho para os professores ao reconhecer o lugar central que eles ocupam na sociedade, uma vez que são os responsáveis pelo preparo do cidadão para a vida (OIT, 1984).

Para Costa; Germano (2005, p. 2):

A educação é uma área que possui características particulares geradoras de estresse e de alterações do comportamento dos que nele trabalham devido à tensão do próprio ambiente escolar, e às relações que se operam nele, dentre elas as relações competitivas, relações de poder, relações com a comunidade e relações com o conhecimento.

No Brasil, segundo Gomes; Lacaz (2005), as pesquisas sobre saúde do trabalhador cresceram, principalmente, desde a década de 1990, abordando questões da relação trabalho-saúde de forma fragmentada.

As pesquisas envolvendo as causas de adoecimento e os principais problemas responsáveis pelos afastamentos dos trabalhadores de sua atividade laboral são muito importantes para que se tenha conhecimento das condições em que eles estão atuando. Além disso, as categorias mais atingidas são estudadas em profundidade com o intuito de buscar identificar de que forma são afetadas e como podem ser solucionados os problemas.

A saúde do trabalhador não pode ser medida somente por seu grau de adoecimento e afastamento do trabalho, bem como não possui relação direta com as condições de trabalho, mas dependem destes e de uma série de outros fatores intervenientes, dentre os quais faz parte a condição de funcionário público da educação no Brasil (SILVA, 2011 p. 49).

De acordo com Gasparini, Barreto e Assunção (2005) os dados de afastamento não podem expressar os problemas de saúde vividos pelos servidores, e também não é possível relacionar diretamente esses problemas com o trabalho desenvolvido. No entanto, tais fatores são indicadores que permitem elaborar hipóteses que visem a identificar associações do adoecimento com as características das escolas e as condições de trabalho vividas em suas dependências.

Segundo pesquisa realizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, em 2013, revelou que cerca de 20% (vinte por cento) dos professores, incluindo profissionais das redes públicas e privadas de todas as áreas, pediram afastamento por licenças médicas, ficando, em média, três meses fora da sala de aula (CNTE, 2013).

Dados da Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP) revelam que, no Brasil, há um grande número de professores readaptados, ou seja, que são afastados temporária ou permanentemente de sua atividade, afetados por alguma doença psiquiátrica, neurológica, reumática, entre outras, ou até mesmo professores que se mantêm em sucessivas licenças de saúde por razões diversas (APEOESP, 2007).

Na Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA) o número de servidores com afastamento para tratamento de saúde é bastante elevado. No ano de 2012 a quantidade de afastamentos foi de 200.573 dias, sendo que 68.453 dias foram na Secretaria Municipal de Educação (SMED), representando 34% do total de afastamentos de toda a PMPA.

Tendo em vista o contexto apresentado, o presente trabalho buscou identificar os principais fatores responsáveis pelo afastamento dos trabalhadores em educação das Escolas Municipais de Porto Alegre, bem como identificou se há alguma relação com a atividade laboral. Além disso, buscou analisar a percepção dos trabalhadores e das chefias com relação aos impactos causados pelos afastamentos para o gerenciamento e organização da escola e dos alunos, bem como no trabalho e na vida pessoal dos servidores. Com base na análise dos dados

da secretaria e das entrevistas realizadas foram identificados os fatores apresentados com o intuito de propor ações no sentido de reduzir o índice de absenteísmo-doença das escolas da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre (RME).

1 PROBLEMA

O Brasil apresenta, de forma agravada, algumas características próprias de países em desenvolvimento, como enorme desigualdade na distribuição de renda e imensas deficiências no sistema educacional (GOLDEMBERG, 1993). Ainda, segundo o autor:

A responsabilidade do Poder Público para com a educação envolve recursos orçamentários vultosos. Em um país como o Brasil, onde a maioria da população situa-se nos limites da pobreza, o direcionamento de recursos do estado para a área da educação, como a da saúde e as dos demais serviços públicos em geral, não só é fator essencial para promover os desenvolvimentos econômico e social, como constitui importante instrumento para minorar a excessiva desigualdade na distribuição de renda (GOLDEMBERG, 1993, p. 71).

Os recursos destinados à educação básica, segundo dados do Tesouro em 2012, foram de R\$ 48 bilhões provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), porém os problemas ainda são muitos. Visando melhorias na educação, foi sancionada a Lei que destina 75% (setenta e cinco por cento) dos royalties do petróleo e 50% (cinquenta por cento) do Fundo Social do Pré-Sal para a educação. Segundo a Presidente do Brasil, Dilma Rousseff (BRASIL, 2013):

Esse processo é a necessidade de darmos um salto de qualidade de ensino no Brasil, para dar um salto na qualidade de todas as atividades, da criação científica até a economia. Sabemos que o brasileiro precisa estudar, e os brasileiros querem estudar mais.

De acordo com Goldemberg (1993), a abolição da escravidão tardia, no Brasil, tem consequências de longo prazo para a evolução do sistema educacional criando problemas específicos de acesso à escola, seja pela mudança de hábitos da população que não tem como tradição cultural o acesso à escola, seja pela resistência das elites de aceitarem o ideal de escolarização universal como fundamento das políticas públicas.

A desigualdade social é um elemento cada vez mais comum nos grandes centros brasileiros, fenômeno característico desses locais, que são capazes de congregam, em uma mesma localidade, diferentes grupos sociais com interesses econômicos, políticos e sociais antagônicos (Guzzo; Filho, 2005).

"Não obstante o Brasil ter uma riqueza global enorme tem, por outro lado, uma má distribuição de renda que é reflexo da educação de baixa qualidade e da falta de acesso à escola", observa o presidente do programa todos pela educação, Mozart Neves. Para ele, a educação cumpre um papel fundamental e estratégico em tornar a riqueza de uma nação mais compartilhada (LEAL et al., 2011).

Embora a educação seja fundamental para o progresso e desenvolvimento de uma nação, ainda são muitos os problemas existentes no Brasil. As queixas são constantes na classe trabalhadora docente por inadequada remuneração, condições de trabalho insuficientes para qualificar o ensino, cobrança e pouca responsabilidade governamental, problemas de estrutura familiar podendo inviabilizar o rendimento e aproveitamento escolar do aluno (PATIÑO¹, 2003 apud SUZIN, 2005). Um dos problemas citados, que são extremamente importantes na avaliação da questão de saúde das pessoas que trabalham nas escolas, são as condições de trabalho.

Vários estudos realizados no Brasil e fora do país identificaram alguns aspectos característicos das condições ambientais nas escolas que influenciam diretamente os docentes, como: inadequação das salas de aula, ruído, pó de giz, mobiliário impróprio, escassez de material didático, excesso de alunos em sala de aula. Além disso, problemas relacionados à organização do processo de trabalho também acabam por afetá-los, tais como: ritmo de trabalho, pressão hierárquica e dos colegas, relação professor-aluno, tarefas repetitivas, entre outros (ARAÚJO et al., 2003).

Quando falamos na questão da educação, pensamos somente na figura do professor, mas existe uma rede organizada de outros funcionários - monitor, auxiliar de serviços gerais e de cozinha, como na Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre - que dão o suporte necessário para que ele possa desempenhar da melhor maneira possível o seu trabalho e que, por muitas vezes, são esquecidos, mas acabam defrontando-se com situações semelhantes.

Os mais variados problemas enfrentados por trabalhadores da educação acabam se refletindo na vida pessoal, acarretando diversos tipos de doenças e conseqüentemente afetando sua atividade laboral. Ruiz (2009) destaca que as relações entre saúde, qualidade de vida e atividade laboral são temas discutidos nas

¹ PATIÑO, Maria Isabel. Aumentan lós casos de depresión y estrés em el profesorado madrileño. *Psiquiatria*, 2003.

mais diversas áreas profissionais, em decorrência de estudos que vêm sendo realizados a fim de se compreender uma séria de doenças que têm acometido trabalhadores.

Para Guerra; Torres² (2004, apud Suzin, 2005) o problema do mal estar docente e questões relacionadas são temas discutidos na atualidade, pois os professores têm mostrado distintos sintomas e queixas, tanto de gravidade psicológica como física. No entanto, investigar os fatores problemáticos que desencadeiam estes transtornos, podendo evoluir para quadros patológicos crônicos, é um aspecto com a finalidade de minimizar sofrimentos destes profissionais e, conseqüentemente, permitir a qualificação do ensino.

A Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre conta com, aproximadamente, 5000 funcionários que atendem em torno de 55 mil alunos de diversas regiões da cidade, em especial das comunidades mais carentes e mais necessitadas. O maior número de servidores da SMED, cerca de 80%, são professores, que se encontram distribuídos nas 96 escolas da RME, cuja infraestrutura é boa, disponibilizando os mais variados recursos para uma boa execução do trabalho dos professores e dos trabalhadores em educação. Os outros 20% são servidores do quadro geral, como monitor, auxiliar de cozinha, auxiliar de serviços gerais, assistente administrativo, técnico em nutrição, entre outros.

A incidência de servidores com afastamentos em virtude de problemas de saúde, na SMED, no ano de 2012, foi bastante elevada. Foram 4283 licenças, com 1955 servidores beneficiados de um total aproximado de 5000 funcionários, ou seja, cerca de 40% dos servidores que atuam na secretaria tiveram afastamento para tratamento de saúde. Ao comparar com o total de servidores da PMPA, que em 2012 contabilizava 22,5 mil servidores ativos, os afastamentos da SMED foram de cerca de 9% do total de servidores. Siman³ (2006 *apud* Ruiz, 2009, p. 2) afirma que:

Embora nas últimas décadas o trabalho docente tenha se tornado tema de muitos estudos e investigações, a forma pela qual a educação está sendo construída tem provocado um gradativo adoecimento dos professores, afetando sua qualidade de vida e, como conseqüência, seu rendimento no trabalho.

² GUERRA, L. R.; TORRES, S. J. El malestar docente: um estudio empírico y comparativo. Madrid: Interpsiquis, 2004.

³ SIMAN, Y. V. Análise da Organização do Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida de Escolas Públicas de Coronel Fabriciano. Dissertação de Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade. Caratinga: Centro Universitário de Caratinga, 2006.

Com base no cenário atual, este trabalho teve como objetivo responder a seguinte questão:

Quais são os principais fatores responsáveis pelo afastamento dos professores e trabalhadores em educação da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre?

2 OBJETIVOS

Apresentaremos a seguir os objetivos deste estudo que servirão como diretrizes para a realização da pesquisa.

2.1 OBJETIVO GERAL

Identificar e analisar os motivos de afastamentos do trabalho dos servidores da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Verificar se os motivos preponderantes na questão dos afastamentos dos trabalhadores em educação da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre estão relacionados ao trabalho.

b) Avaliar a percepção dos trabalhadores em educação e das chefias da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre com relação aos impactos desses afastamentos, respectivamente, na vida pessoal e no trabalho, e na organização da escola.

c) Analisar o apoio institucional oferecido aos servidores e às escolas.

d) Propor ações coletivas e organizacionais visando reduzir os problemas apresentados.

3 INSTITUIÇÃO

A Prefeitura Municipal de Porto Alegre, a qual está ligada a Secretaria Municipal de Educação, é uma organização vinculada ao poder Executivo Municipal, cuja função é administrativa e, segundo a Constituição Federal Brasileira, adota os princípios da soberania popular e da representação, segundo os quais o poder político, teoricamente, pertence ao povo e é exercido em nome deste por órgãos constitucionalmente definidos.

O poder Executivo Municipal é exercido pelo Prefeito e pelo Vice-Prefeito, eleitos para um mandato de quatro anos e são auxiliados pelos secretários municipais, que são de livre escolha do Prefeito, permanecendo no cargo enquanto ele achar conveniente.

O Executivo Municipal de Porto Alegre divide-se em administração direta ou centralizada e administração indireta ou descentralizada. A administração direta que, segundo o artigo 4º do Decreto-Lei nº 200/67, é aquela destituída de personalidade jurídica própria, composta pelo Gabinete do Prefeito e diversos órgãos de apoio e aproximadamente vinte e duas secretarias, enquanto que a administração indireta é composta por quatro Autarquias, duas Sociedades de Economia Mista, uma Empresa Pública e uma Fundação Pública.

O organograma apresenta o Executivo Municipal, sendo uma importante ferramenta de visualização da estrutura organizacional e legal da Prefeitura Municipal de Porto Alegre.

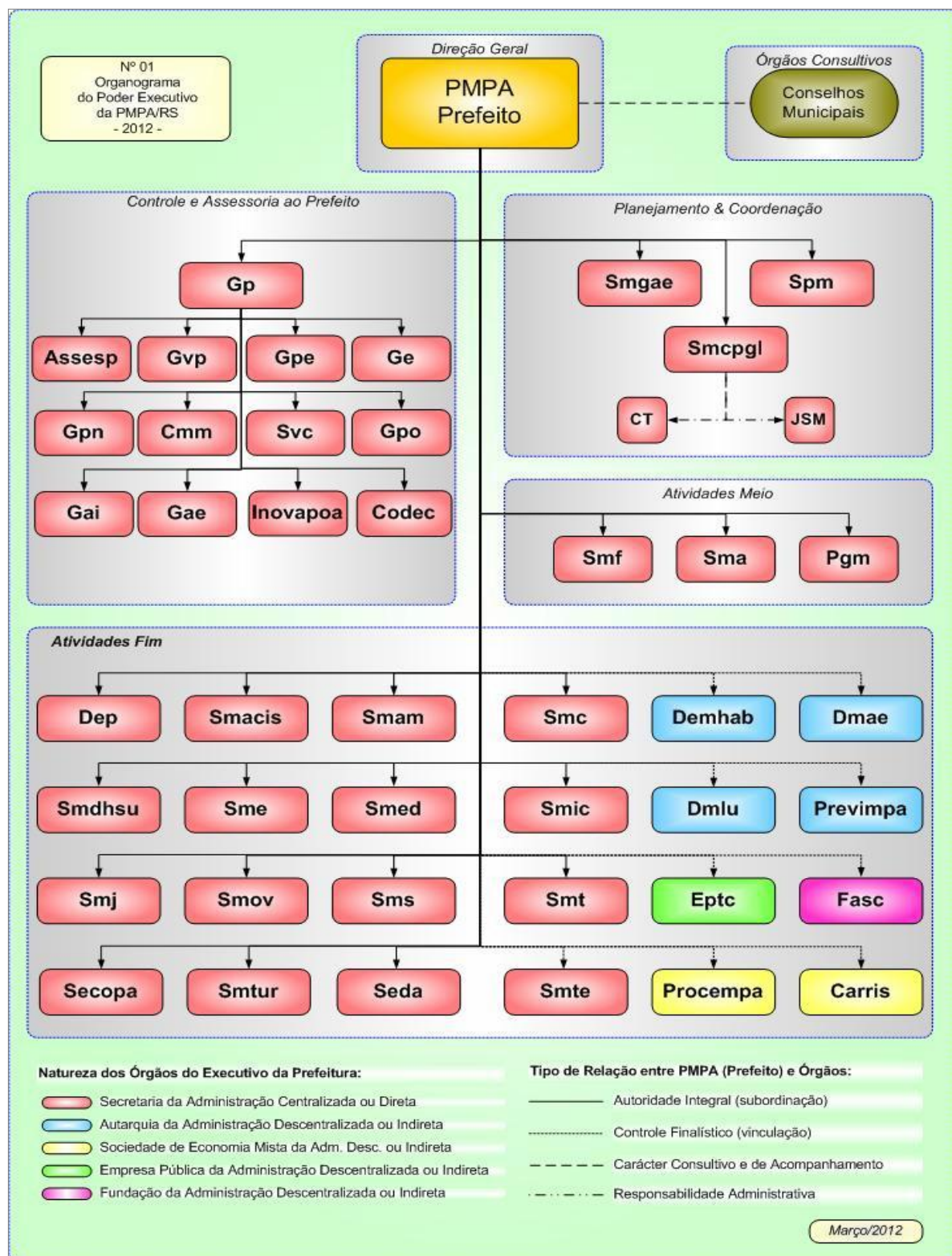


Figura 1 - Organograma do Executivo Municipal de Porto Alegre.
Fonte: Prefeitura Municipal de Porto Alegre (2014).

3.1 HISTÓRIA DA SECRETARIA

A Secretaria Municipal de Educação passou por diferentes configurações até apresentar a estrutura atual.

Em 1924, foi criado, em Porto Alegre, um serviço denominado Escolas Municipais;

Em 1942, surgiu o Departamento de Educação Física com competência para organizar e orientar os serviços dos parques infantis e praças, sendo, posteriormente, substituído pelo Serviço de Recreação Pública, com o intuito de atender a população com atividades recreativas;

Em 1955, foi criada a Secretaria Municipal de Instrução e Assistência, sendo, mais tarde, alterada para Secretaria Municipal de Educação e Assistência (SMEA);

Em 1960, foi realizado o primeiro concurso público para professores da Rede Municipal de Ensino;

Em 1988, a Secretaria Municipal de Educação recebeu esta designação quando a Lei 6.099 separou a Secretaria de Educação da Secretaria da Cultura;

Em 1993, foi criada a Secretaria Municipal de Esportes, Recreação e Lazer, ficando, a Educação, com as exclusivas competências pedagógicas e de apoio ao educando.

Conforme análise do organograma (Figura 1) do Executivo Municipal de Porto Alegre pode-se verificar que a SMED está vinculada às atividades fim da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, ou seja, aquelas que caracterizam o objetivo principal da instituição..

3.2 ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DA SECRETARIA

As escolas da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre estão localizadas, quase que na sua totalidade, em regiões da periferia da capital, que são mais necessitadas e carentes. A Educação Infantil compõem-se de 34 (trinta e quatro) escolas de tempo integral que atendem crianças de 0 a 6 anos de idade, e 7 (sete) Jardins de Praça, que atendem crianças de 4 a 6 anos de idade em apenas um turno. Já o Ensino Fundamental é composto por 55 (cinquenta e cinco) escolas,

sendo que 47 (quarenta e sete) são de Ensino Fundamental, 4 (quatro) de Educação Especial, 1 (uma) Escola Bilíngue para surdos, 1 (uma) de Ensino Médio, uma de Ensino Básico – compreendendo desde a educação infantil até o ensino médio, 1 (uma) Escola de Educação de Jovens e Adultos e 1 (uma) Escola para jovens moradores de rua.

As escolas da RME possuem eleições para a escolha da Equipe Diretiva. Segundo a Lei 7365/93, artigo 22º: “o período de administração do Diretor e do(s) Vice-Diretor(es) será de três anos”. A eleição de mais de um Vice-Diretor depende de alguns critérios, estabelecidos pelo Decreto nº 12.116, artigo 21:

“A eleição de mais de um Vice-Diretor nas Escolas da Rede Municipal de Ensino observará aos seguintes critérios:

I – funcionamento regular em três turnos;

II – funcionamento com mais de 1.100 alunos devidamente matriculados e efetivos na unidade de ensino;

III – funcionamento com mais de 1.300 alunos, devidamente matriculados e efetivos na unidade de ensino;

IV – funcionamento regular de Educação Básica em seus três níveis – Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio.

§ 1º – As escolas que atenderem aos incisos I e II ou ao inciso III elegerão dois Vice-Diretores, e as que atenderem aos incisos I, III e IV elegerão três Vice-Diretores”.

O ensino fundamental, que é atendido por 55 escolas municipais, possui uma duração de nove anos e está organizado em três ciclos, que buscam respeitar o ritmo, o tempo, as experiências e as características da faixa etária dos alunos, buscando facilitar a aprendizagem dos três anos de cada ciclo. Cada ciclo é dividido da seguinte forma:

I ciclo – crianças de 6, 7 e 8 anos de idade;

II ciclo – pré-adolescentes de 9, 10 e 11 anos de idade;

III ciclo – adolescentes dos 12 aos 14 anos de idade.

Além disso, as escolas devem atender a resolução nº 008, de 14 de dezembro de 2006, do Conselho Municipal de Educação de Porto Alegre, que estabelece o número de alunos por turmas.

Artigo 9º: A organização das turmas deve respeitar a proporção entre o número de alunos e a metragem mínima das salas de aula indicada no Código de Edificações do Município, abrangendo:

Na faixa etária de 6 anos, até 25 alunos;

Na faixa etária de 7 e 8 anos, até 28 alunos;

Na faixa etária de 9 e 10 anos, até 30 alunos;

Na faixa etária de 11 anos em diante, até 32 alunos.

A Lei de Diretrizes e Bases – Lei 9394/96, estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Segundo o artigo 24:

“A educação básica, nos níveis fundamental e médio, será organizada de acordo com as seguintes regras comuns:

I – a carga horária mínima anual será de oitocentas horas, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver”.

A modalidade de ensino a ser adotada por cada escola depende dos projetos político-pedagógico e regimentos constituídos por cada escola e possuem o atendimento de quatro áreas de conhecimento:

Expressão – Língua Portuguesa e Literatura, Língua Estrangeira (Francês, Espanhol ou Inglês);

Educação Física e Artes – Música, Artes Plásticas, Dança e Teatro;

Ciências – Ciências Físicas (Químicas e Biológicas), Ciências Sócio-Históricas (História, Geografia e Filosofia);

Pensamento Lógico-Matemático – Matemática.

Alguns dos equipamentos existentes na organização dos Ciclos de Formação das escolas da RME são: formação qualificada dos profissionais; professor volante/itinerante um para cada três turmas; reuniões pedagógicas semanais por turno; complementação curricular, também no turno inverso, como Teatro, Música, Artes Plásticas, Informática, Língua Estrangeira e Letramento; coordenação cultural, que tem como objetivo ampliar a participação dos alunos e da comunidade nos eventos culturais; turmas de progressão; laboratórios de aprendizagem oferecidos aos alunos no turno inverso; salas de integração e recursos para atendimentos mais especializados.

A Educação Infantil atende em torno de 5.700 alunos. Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei Federal nº 8.069/90, artigo 4º: “É dever da família,

da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar comunitária”.

Todo o grupo de crianças deve ter um professor responsável que o acompanhe no mínimo 4 horas diárias. Nas escolas com atendimento de turno integral, as crianças podem ser acompanhadas pelo educador assistente, respeitada a relação número de crianças por número de profissionais, que deve ser a seguinte:

Berçário – de 0 a 2 anos até 6 crianças por adulto e no máximo 18 crianças por professor;

Maternal – de 2 a 4 anos até 10 crianças por adulto e no máximo 20 crianças por professor;

Jardim – de 4 a 6 anos até 25 crianças por adulto e no máximo 25 crianças por professor.

Conforme organograma (Figura 2) pode-se visualizar como a SMED está organizada:

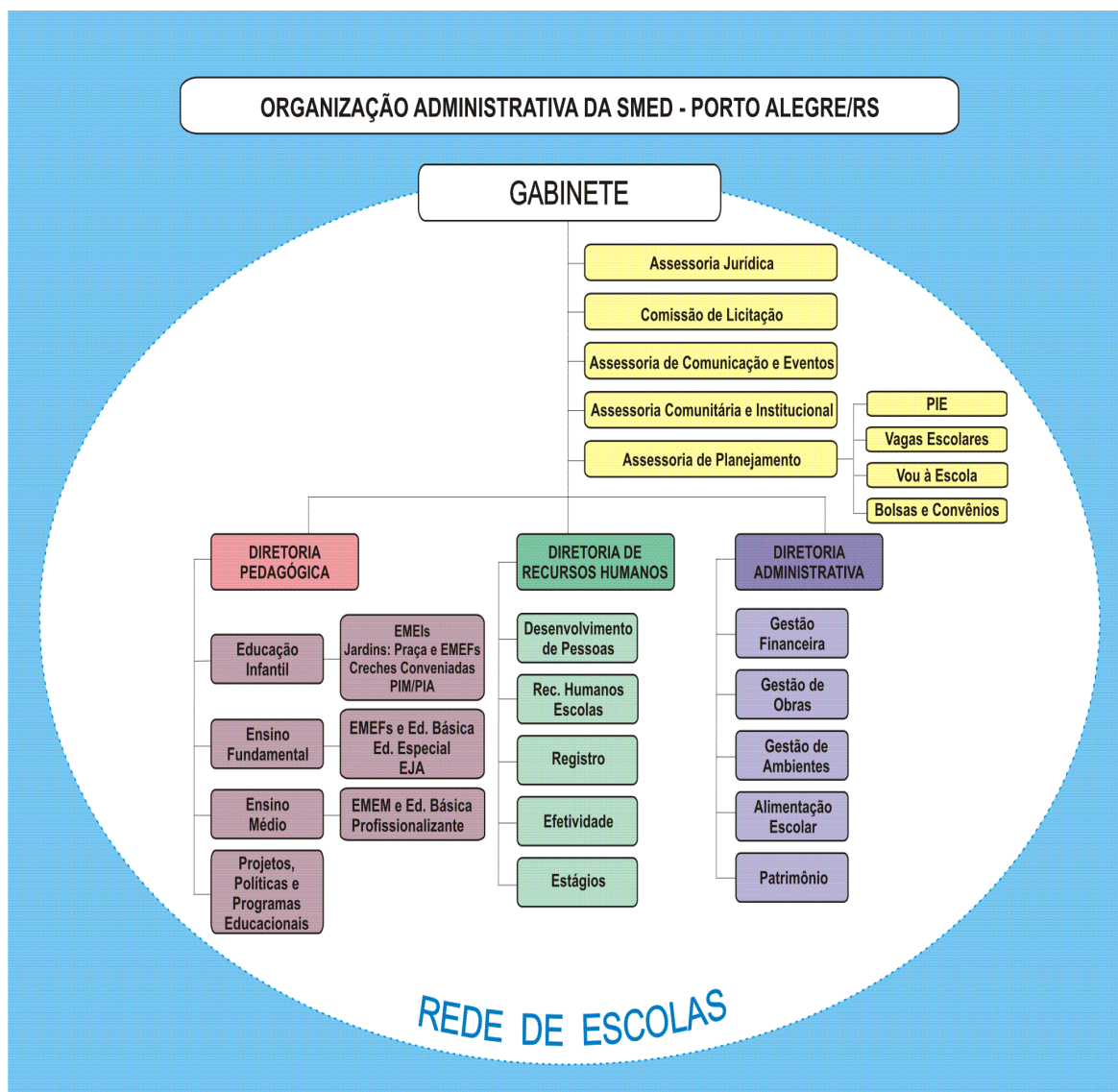


Figura 2 - Organograma da Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre.
 Fonte: Prefeitura Municipal de Porto Alegre (2014).

O Gabinete da Secretária é o setor principal da SMED, responsável por todo o controle e tomada de decisão no que se refere à secretaria. Ligados diretamente a ele estão os seguintes setores: Assessoria Jurídica, Comissão de Licitação, Assessoria de Comunicação e Eventos, Assessoria Comunitária e Institucional e Assessoria de Planejamento.

O restante da secretaria é dividido em três grandes Diretorias:

Diretoria Pedagógica (DP): responsável pela assessoria realizada em todas as escolas e por tudo que diz respeito à parte pedagógica delas. Está dividida em quatro grandes áreas – Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio e Projetos, Políticas e Programas Educacionais.

Diretoria Administrativa (DA): responsável pelo gerenciamento de todas as questões administrativas que afetam diretamente as escolas.

Diretoria de Recursos Humanos (DRH): responsável pela lotação e movimentação de pessoal nas escolas da RME e na centralizada, de acordo com a política de Recursos Humanos (RH) estabelecida pela SMED. É dividida em setores de acordo com as especificidades de cada atribuição. Um dos setores ligados à DRH é o Desenvolvimento de Pessoas.

O Setor de Desenvolvimento de Pessoas é composto por Psicólogas, Professoras, estagiários de psicologia e de Ensino Médio. Tem como objetivos formar e qualificar os quadros de RH da rede municipal; investir na prevenção e promoção de saúde do servidor nos espaços de trabalho, estabelecendo um ambiente saudável de inter-relações que favoreçam o processo de ensino-aprendizagem. O setor busca pensar em alternativas que possam estabelecer situações saudáveis de trabalho, potencializando e orientando os servidores inclusive a pensar sobre questões de saúde e o quanto estas questões podem interferir, ou não, no desempenho do trabalho individual e coletivo. As demandas podem chegar ao setor através de atendimentos individuais, atendimentos das equipes diretivas ou através de solicitação das assessorias ou coordenações específicas.

Atividades desenvolvidas pelo setor:

Atendimento individual;

Atendimento a Equipes Diretivas;

Acompanhamento de retorno ao trabalho – Licença para Tratamento de Saúde (LTS) prolongada, Delimitação de Tarefas (DT) e readaptação;

Acompanhamento institucional das escolas da RME;

Reuniões com assessorias, coordenações e diretorias da SMED;

Reuniões com o Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (PREVIMPA), com a Gerência de Saúde do Servidor Municipal (GSSM) e com a Gerência de Acompanhamento Funcional (GEAF) para discussão de casos de DT, readaptação e LTS prolongada.

Grupo de Coaching;

Curso de ingressantes;

Capacitação para funcionários do quadro e cooperativados.

3.3 QUADRO DE PESSOAL

Atualmente, a RME de Porto Alegre é formada por 96 escolas com cerca de 4 mil professores e 1000 funcionários divididos em diversos cargos. Atendem cerca de 55 mil alunos divididos em Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação Profissional de Nível Técnico e Educação de Jovens e Adultos.

Segundo dados obtidos pelo setor de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação foi organizada a tabela a seguir para uma melhor visualização do quadro de pessoal da SMED, incluindo a parte administrativa – SMED Centralizada e a RME.

Cargos	Quantidade	%
Administrador	4	0,08%
Apontador	2	0,04%
Arquiteto	1	0,02%
Assistente Administrativo	91	1,87%
Assistente Social	4	0,08%
Auxiliar de Cozinha	59	1,21%
Auxiliar de Serviços Gerais	114	2,34%
Bibliotecário	7	0,14%
Carpinteiro	6	0,12%
Contínuo	2	0,04%
Costureira	1	0,02%
Cozinheiro	33	0,68%
Eletricista	4	0,08%
Engenheiro	3	0,06%
Especialista em Educação	9	0,19%
Gari	1	0,02%
Inspetor de Alunos	4	0,08%
Instalador	5	0,10%
Marceneiro	3	0,06%
Monitor	339	6,98%
Nutricionista	10	0,21%
Operário	74	1,52%
Operário Especializado	5	0,10%
Pedreiro	3	0,06%
Pintor	1	0,02%
Procurador	1	0,02%
Professor	4014	82,60%
Psicólogo	8	0,16%
Recepcionista	13	0,26%
Soldador	2	0,04%
Técnico em Nutrição e Dietética	36	0,74%

Zelador	3	0,06%
Total	4862	100,00%

Tabela 1 - Quadro de servidores da SMED no ano de 2014.

Fonte: Autoria própria.

Os servidores que atuam nas escolas da RME e na SMED centralizada são concursados e passam por estágio probatório de três anos até atingirem a estabilidade. Os professores e Especialistas em Educação são os únicos servidores da SMED que possuem um plano de carreira próprio, que lhes garantem salários e benefícios diferenciados dos demais servidores do município, além de um sistema de progressão funcional específico para a categoria.

Além do plano de carreira específico, os professores ainda possuem carga horária diferenciada. A carga horária referente ao concurso para o cargo de professores é de 20 horas semanais podendo, ainda, optar por regime de trabalho de 30 ou 40 horas, enquanto que a carga horária de concurso dos outros servidores é de 30 horas.

3.4 PRINCIPAIS ATIVIDADES

A Secretaria Municipal de Educação é o Órgão responsável pelas áreas de ensino e educação, que tem por finalidade ministrar, por meio de estabelecimentos municipais de ensino, a educação formal de competência do Município, através de Unidades de Educação Infantil, de Ensino Fundamental e Médio, além das Escolas de Educação Especial e para a alfabetização de jovens e adultos.

A Secretaria tem a responsabilidade da construção de proposta pedagógica que contribua para o desenvolvimento do educando e a estruturação sadia da personalidade da criança e que responda às necessidades de sua aprendizagem nas áreas social, cognitiva e afetiva, assim como por programas de educação não formal de educação infantil, especialmente nas áreas de concentração da população de baixa renda, desenvolvendo programas assistenciais voltados ao educando carente. Além disso, também tem como atribuição, controlar e acompanhar a concessão de auxílios, subvenções, prêmios, bolsas de estudos e outros benefícios a entidades e pessoas.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo tem como finalidade apresentar a fundamentação teórica que foi utilizada como base para a realização deste estudo. A revisão teórica apresenta um panorama da administração pública e como se organiza a gestão pública de ensino. Além disso, são apresentados os aspectos da saúde no trabalho e do absenteísmo e adoecimento.

4.1 ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO PÚBLICA

A Administração Pública, segundo Wilson⁴ (1887 apud Santos, 2006), é a execução do Direito Público e o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do governo, o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral e o desempenho legal e técnico dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade.

Administração Pública é a parte da ciência da Administração que se refere ao governo, e se ocupa, principalmente, do Poder Executivo, no qual se faz o trabalho do governo, embora haja problemas administrativos relacionados aos Poderes Legislativo e Judiciário (GULICK⁵, 1937 apud SANTOS, 2006 p. 11).

Segundo Meirelles⁶ (1985, apud SANTOS, 2006 p.11), administrar é gerir interesses segundo a lei, a moral e a finalidade dos bens entregues a guarda e à conservação alheias. Alguns autores preferem conceituar administração pública como a organização e a gerência de homens e materiais para a consecução dos propósitos de um governo. Amato⁷ (1971, apud SANTOS, 2006 p.12) diz que administração pública é a gestão dos bens e interesses qualificados da comunidade, nos âmbitos federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do direito e da moral, visando ao bem comum.

⁴ WILSON, Woodrow. The Study of Administration. Political Science Quarterly, II, p. 197 – 222, 1887.

⁵ GULICK, Luther. Science, values and public administration. New York: Institute of Public Administration, 1937.

⁶ MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: RT, 1985.

⁷ AMATO, Pedro Muñoz. Introdução à Administração Pública. Rio de Janeiro: FGV, 1971.

A Gestão Pública é a mesma atividade administrativa vinculada à lei ou à norma técnica e a política, realizando funções administrativas em um determinado período de tempo. A Gestão busca atender os seguintes parâmetros básicos: tradução da missão; realização de planejamento e controle; administração de recursos humanos, materiais, tecnológicos e financeiros; inserção de cada unidade organizacional no foco da organização; e tomada de decisão diante de conflitos internos e externos (SANTOS, 2006, p.12).

Os responsáveis pela Gestão Pública são designados agentes públicos. De acordo com Gasparini⁸ (1995, apud SANTOS, 2006) agentes públicos são todos os que desempenham função pública, independentemente da forma de investidura no cargo ou de vinculação. Conforme Miranda⁹ (2005, apud FONTOURA, 2010), agente público é todo aquele que cumpre uma função estatal, seja por representá-lo politicamente, seja por manter vínculo de natureza profissional com a Administração ou, ainda, por ter sido designado para desempenhar alguma atribuição ou ser delegatário de serviço público.

Muitos conceitos são encontrados na literatura. De acordo com a Constituição Federal do Brasil (CF), “servidor público é o profissional que desempenha uma função pública permanente no sistema administrativo do Estado, sendo remunerado com recursos públicos”. Para Santos (2006, p. 44) “servidor público é todo aquele que mantém com o Poder Público relação de trabalho, de natureza profissional e caráter não eventual, sob vínculo de dependência”.

Santos (2006) estabelece as diferenças existentes nos dois tipos de vínculos empregatícios da gestão pública: os estatutários e os celetistas. Os estatutários são aqueles servidores cujo contrato de trabalho é regido por estatuto do servidor público ou específico dos militares. Já os celetistas, são aqueles cujo contrato obedece a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

De acordo com o artigo 37 da CF, inciso II: “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, salvo o cargo em comissão”. Para Medauar (2007), a exigência de concurso público para ocupar uma vaga no serviço público busca respeitar o princípio da igualdade e da moralidade administrativa.

⁸ GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 1995.

⁹ MIRANDA, Henrique Savonitti. Curso de Direito Administrativo. 3 ed., Brasília: Senado Federal, 2005, p. 481.

Outra questão relevante quando se trata de servidor público é a estabilidade. De acordo com a CF, artigo 41: “são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

Quanto à aposentadoria dos servidores titulares de cargos efetivos são previstas as seguintes modalidades, segundo o artigo 40 da CF:

I – Aposentadoria por invalidez permanente. Os proventos são proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável.

II – Aposentadoria compulsória, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

III – Aposentadoria voluntária, desde que o servidor tenha cumprido tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

a) 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher;

b) 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição; trata-se de aposentadoria por idade, desde que atendidos os demais requisitos.

Os requisitos de idade e tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, no caso de item a supra, para o professor e especialista em educação que tenha tempo exclusivamente de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio – incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico.

4.2 GESTÃO PÚBLICA DE ENSINO

A busca por uma vaga no serviço público tem aumentado, no Brasil, ao longo dos últimos anos, devido aos problemas de desemprego e, principalmente, em função da busca pela estabilidade. Para Carelli¹⁰ (2007 apud OLIVEIRA, 2010) um

¹⁰ CARELLI, Gabriela. Cinco milhões querem o governo como patrão. Revista Veja, edição 2013, de junho de 2007.

dos grandes sonhos da classe média brasileira que começa a vida economicamente ativa é ser aprovada em um concurso público. Milhões de jovens, todos os anos, sonha transformar-se em servidor público não pela sua vocação, ideologia ou patriotismo, mas sim pela famigerada estabilidade, ou seja, a garantia de que jamais serão mandados embora (SILVA, 2013).

No Brasil, o emprego público sempre registrou o encontro de posicionamentos contraditórios que, dispensando o exame de fatores que concorreram para a formação de suas representações, capazes de atestar-lhes os limites, colocaram-no, de um lado, como símbolo de poder e relevância social e, de outro, alvo de críticas desabonadoras, porém sempre desejado nas várias camadas da sociedade (OLIVEIRA, 1997).

A fama negativa do servidor público que passa pelo apontamento da ausência de qualificação e profissionalização, ou pela simples preocupação de obtenção e manutenção do emprego, não é condição suficiente para conter o desejo de conquistar um emprego público, presente nas mais diferentes classes sociais (OLIVEIRA, 1997).

Para Fontoura (2010) dois aspectos são considerados pelos candidatos que buscam uma vaga no serviço público: estabilidade e remuneração. Mas outros aspectos acabam sendo relevantes no momento da escolha, como: status associado ao cargo e ao órgão, natureza do trabalho, possibilidade de conquistar o emprego por méritos próprios, desejo de mudar de carreira, influência de familiares e amigos, além de outros fatores conjunturais e pessoais, que acabam influenciando o indivíduo no direcionamento da carreira para o setor público.

A rede pública de ensino municipal e estadual, no Brasil, contam com 40,3 milhões de matriculados na educação básica, segundo dados preliminares do Censo Escolar de 2013 (BRASIL, 2014). Apesar do elevado número de matrículas, ao longo dos anos tem-se observado uma redução na quantidade de alunos com mais de 15 (quinze) anos, o que comprova a dificuldade das escolas em reter adolescentes.

Muitas críticas são feitas ao ensino oferecido nas escolas públicas, no entanto as cobranças realizadas dirigem-se somente ao professor, mas não se pode ignorar o papel fundamental que os alunos têm na construção do ensino e da educação, bem como a importância do contexto em que estão inseridos. As dificuldades encontradas por professores e por trabalhadores da educação no seu dia a dia são muitas, que vão desde o modelo decadente de escola pública existente

atualmente, passando pela falta de recursos e carência, somado a falta de interesse por parte dos alunos, salas de aula lotadas e violência (BORGES, 2010).

À medida que se tornam mais complexas as demandas as quais as escolas devem responder, também se complexificam as atividades dos docentes. Estes se encontram muitas vezes diante de situações para as quais não se sentem preparados, seja pela sua formação profissional ou mesmo por sua experiência pregressa. Quanto mais pobre e carente o contexto no qual a escola está inserida, mais demandas chegam até elas e aos docentes (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009 p. 354).

Tendo em vista as dificuldades apresentadas pela rede pública de ensino no Brasil, alguns estudos vêm sendo realizados com o intuito de valorizar os profissionais. Um destes é o projeto do Ministério da Educação “Política Nacional de Valorização dos Trabalhadores da Educação”, que visa reconhecer a importância dos funcionários dentro do projeto político pedagógico das Escolas de Educação Básica e deflagrar ações concretas de valorização dentro dos eixos – Gestão, Formação e Carreira (BRASIL, 2005).

Segundo Gasparini, Barreto e Assunção (2005), as condições de trabalho, ou seja, as circunstâncias às quais estão submetidos os trabalhadores, em especial os professores, podem exigir um esforço extremo por parte dos profissionais desencadeando sintomas clínicos que favorecem o afastamento da atividade laboral.

4.3 SAÚDE NO TRABALHO

Segundo dados da Previdência Social, em 2011 foram registrados 711.164 acidentes e doenças do trabalho, entre os segurados da Previdência Social. Nos dados não estão incluídos os trabalhadores autônomos e os empregados domésticos. Isto provoca um enorme impacto social, econômico e sobre a saúde pública no Brasil. Entre esses registros contabilizou-se 15.083 doenças relacionadas ao trabalho, e parte destes acidentes tiveram como consequência o afastamento das atividades de 611.576 trabalhadores devido à incapacidade temporária – 309.631 até 15 dias e 301.945 com tempo de afastamento superior a 15 dias - 14.811 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.884 cidadãos.

Muitos trabalhadores, de diversas categorias, sofrem com algum tipo de doença decorrente de sua atividade laboral. Ainda que os números sejam

representativos quanto aos afastamentos e doenças no trabalho, existem poucas ações no sentido de prevenir ou combater essas doenças.

A preocupação com relação à saúde do trabalhador possibilitou o desenvolvimento de muitos estudos com o intuito de mapear os principais tipos de afastamento e as razões pelas quais ocorrem. Um estudo da Universidade de Brasília (UNB), de 2008, revelou que as principais causas de afastamento dos trabalhadores eram: lesões como fraturas de pernas, punhos e braços; doenças osteomusculares, como dores na coluna; doenças mentais, como depressão, alcoolismo e esquizofrenia (BRASIL, 2008).

A frequência com que as Lesões por Esforços Repetitivos e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho LER/DORT têm sido diagnosticada tem aumentado desde a década de 1990, em virtude das desregulações no mundo do trabalho, a partir de transformações da organização sócio-técnica da produção marcada pela mundialização, transnacionalização e financeirização dos capitais (SILVA; PINHEIRO e SAKURAI¹¹, 2007 apud OLIVEIRA, 2010).

Autores como Brandão, Horta e Tomasi¹² (2005, apud OLIVEIRA, 2010) definem as doenças osteomusculares como lesões originadas a partir da exigência do esforço físico associado à repetitividade dos movimentos após determinado período de trabalho. Em situações como essa o rendimento fica comprometido, bem como podem surgir micro lesões, que, com o passar do tempo, podem ocasionar doenças mais complexas levando à incapacidade.

De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultado de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores. Entre os contextos geradores de sofrimento estão: a falta de trabalho ou a ameaça de perda de emprego; o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido; situações de fracassos, acidentes de trabalho ou mudança na posição hierárquica; ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea, manifestação de insatisfações e sugestões dos trabalhadores em relação à organização; fatores relacionados ao tempo, ritmos intensos ou monótonos, submissão do trabalhador ao

¹¹ SILVA, Luiz Sérgio; PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães; SAKURAI, Emília. Reestruturação produtiva, impactos na saúde e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 3, n. 12, dez, 2007.

ritmo das máquinas; pressão por produtividade; níveis altos de concentração somada com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho; vivência de acidentes de trabalho traumáticos.

O cenário da vida e do trabalho, hoje, na chamada sociedade pós-industrial ou Era da Informação, traz consigo um conjunto de ameaças e oportunidades, seja para as pessoas, individualmente, seja para as instituições sociais. Isto porque a velocidade das mudanças e a pressão tecnológica vêm alternando hábitos, costumes, valores e estilos de vida, além de acrescentar novas e maiores demandas para cada um. Com isso, por paradoxal que possa parecer, o progresso econômico tem acarretado prejuízos à saúde e à qualidade de vida do homem moderno que, entre outras coisas, passou a trabalhar mais, de forma mais acelerada e se expondo a maiores riscos e tensões para satisfazer a todas estas demandas (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES¹³ apud RUIZ, 2009 p.2).

O elevado número de registro, a cada ano, de doenças que estão relacionadas ao trabalho tem levado os pesquisadores a investigar a relação entre o surgimento de doenças (físicas, mentais ou psicossomáticas) e a organização do trabalho e as modificações nas relações sociais de produção, principalmente a partir da década de 1970 (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Apesar do discurso de trabalho em equipe, as organizações capitalistas estimulam o individualismo, valorizando a livre competição entre os sujeitos autônomos, em busca do lucro e do interesse pessoal (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Nas escolas a realidade não é diferente do contexto apresentado, expondo trabalhadores da área de educação, principalmente professores, a longas jornadas de trabalho, adaptação a novas formas de ensino atreladas à tecnologia, insegurança, pressão e frustração. Em virtude disso, a saúde física e mental desses trabalhadores está comprometida, bem como sua qualidade de vida (RUIZ, 2009).

O meio educacional é extremamente complexo, pela pluralidade das tarefas atribuídas a docentes e não docentes; pela variedade de níveis desde a educação infantil até a universitária; pela diversidade das relações laborais, pela

¹² BRANDÃO, Andréa Gonçalves; HORTA, Bernardo Lessa; TOMASI, Elaine. Sintomas de distúrbios osteomusculares em bancários de Pelotas e região: prevalência e fatores associados. Rev. Bras. Epidemiol., São Paulo, v. 8, n. 3, set, 2005.

¹³ LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. Stress e Trabalho. Uma abordagem psicossomática. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

complexidade das relações pessoais, com colegas, aluno e pais; pela diversidade das relações com a sociedade. (CALLEJA¹⁴, 2003 apud SUZIN, 2005).

Para Guerra; Torres (2004 apud Suzin, 2005) o problema do mal estar docente e as questões relacionadas com este é um tema muito discutido na atualidade. Os professores têm mostrado distintos sintomas e queixas, tanto de gravidade psicológica como física. Entretanto, investigar os fatores problemáticos que desencadeiam estes transtornos, podendo evoluir para quadros patológicos crônicos, é um aspecto com a finalidade de minimizar sofrimentos destes profissionais e qualificar o ensino de uma população.

Para Esteve¹⁵ (1999 apud CZEKSTER, 2007) a expressão mal-estar docente delimita os efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas e sociais em que se exerce a docência.

Esteve (1999 apud CZEKSTER, 2007) subdivide os indicadores do mal-estar docente em fatores primários e secundários. Os primários são aqueles que incidem diretamente sobre a ação do professor em sala de aula, como a questão dos recursos materiais e condições de trabalho. Somente os indicadores secundários referem-se ao contexto onde é exercida a docência, cuja ação influencia na imagem do professor sobre si mesmo e sobre o seu trabalho.

Dados da Organização Internacional do Trabalho assinalam que, em termos de doenças ocupacionais, os professores só perdem para os mineiros. As doenças mais frequentes entre os docentes vão desde alergia a pó de giz, calos nas cordas vocais, varizes, gastrite, labirintite, reumatismo e estafa. Além disso, outro problema comum entre os docentes é o estresse e doenças psiquiátricas (OIT, 1984).

Neste contexto apresentado, um dos problemas ocasionados são os afastamentos dos trabalhadores de seu local de trabalho, também chamado de absenteísmo.

¹⁴ CALLEJA, M. G. Bajas laborales y riesgos psicosociales em La enseñanza. Valladolid: Jornada de salud laboral, noviembre, 2003.

¹⁵ ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru, Edusc, 1999.

4.4 ABSENTEÍSMO E ADOECIMENTO

Para Penatti, Zago e Quelhes¹⁶ (2006, apud Marques, Martins, Sobrinho, 2011) absenteísmo é a ausência do trabalhador do seu local de trabalho, também chamado ausentismo, e se traduz pelos atrasos, ausências e faltas dos trabalhadores. O absenteísmo é multifatorial e um desafio para as organizações, visto que é considerado um prejuízo econômico tanto para o trabalhador quanto para a organização.

Segundo Dejours (2010), o absenteísmo pode ser considerado como um escape do trabalhador, uma busca por equilíbrio diante da insatisfação no trabalho, uma alternativa quando se chega ao limite. Diante disso, pode-se pensar o absenteísmo como uma forma de resistência frente às demandas de um trabalho “adoecedor”.

Chiavenato (2013) aponta como principais causas do absenteísmo as doenças dos empregados comprovadas ou não; atrasos involuntários por motivo de força maior; atrasos voluntários por motivo pessoal; dificuldades ou problemas financeiros e de transporte; razões de caráter familiar; baixa motivação para o trabalho; precária supervisão da chefia e/ou gerência; políticas inadequadas da organização.

Souza e Mendes¹⁷ (2008, apud Kreitmaier; Rosa, 2011) consideram que alguns fatores como gênero, faixa etária e tempo de empresa estão relacionados ao absenteísmo. Além disso, identificam que as mulheres estão mais sujeitas ao absenteísmo do que os homens, problema diretamente associado à dupla jornada a qual as mulheres estão submetidas.

O presente trabalho teve como foco o estudo do absenteísmo por motivo de doença.

O absenteísmo-doença está relacionado à incapacidade temporária, prolongada ou permanente, para trabalhar, resultante de doença ou indisposição. O trabalhador fica impedido de comparecer ao trabalho em função de alguma doença

¹⁶ PENATTI, I; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. 2006.

¹⁷ SOUSA, Carina Arbs Paiva; MENDES, Ana Lúcia Ferreira. O absenteísmo odontológico na empresa brasileira de correios e telégrafos. Brasília. UNB, 2008. Monografia, Universidade de Brasília, 2008.

ou acidente de trabalho comprovado mediante atestado médico (HURREL¹⁸, 1998; FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO, 1997 APUD SANTOS; MATTOS, 2010).

A seriedade com que forem tratadas as questões humanas nas relações de trabalho, especialmente no que se refere à saúde dos trabalhadores, possibilitará que as organizações alcancem o máximo de produtividade, a satisfação de seus empregados e a redução de custos com o absenteísmo-doença. O enfoque dado às questões relacionadas à saúde dos trabalhadores deverá mudar de curativo para preventivo (DUTRA, 2002; CAÑETE¹⁹, 2004 apud KREITMAIER e ROSA, 2011 p. 30).

O principal desafio das organizações, principalmente da área de Recursos Humanos é promover ações de combate das causas de absenteísmo-doença criando um ambiente organizacional favorável e um crescimento organizacional sustentável (KREITMAIER E ROSA, 2011).

As causas de adoecimento dos servidores são bastante variadas.

A depender da forma como o processo de trabalho é organizado, o cotidiano no local de trabalho é configurado por contextos nos quais os modos de se trabalhar, de se relacionar, de lidar com o tempo, com o espaço e com os equipamentos são sabidamente danosos à saúde (SATO²⁰, 2002 p. 1148 apud CUNHA, 2007 p. 57).

É importante que o trabalhador tenha a real dimensão de seu trabalho e as implicações no mesmo, estando apto a construir estratégias de enfrentamento, evitando, assim, um processo de sofrimento, adoecimento e distanciamento (Marques, Martins, Sobrinho, 2011).

Desse modo, ao discutir saúde do trabalhador, não se pode desconsiderar o indivíduo como sujeito de suas ações, ativo na produção de sua própria saúde, tanto nas relações que estabelece com o meio, com o posto de trabalho, como com as reflexões e escolhas que faz para si mesmo (MARQUES, MARTINS, SOBRINHO, 2011 p. 6).

¹⁸ HURREL, J. et al. (orgs) Salud Social. In: ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministério de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998, p. 2 – 12.

¹⁹ DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002. CAÑETE, I. Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. IN: BITENCOURT, Claudia. Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004, p. 387 – 411.

²⁰ SATO, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, p. 1147 – 1157.

Um fator bastante relevante para o estudo de doenças relacionadas ao trabalho, principalmente no que diz respeito ao trabalho docente, é o estresse. Segundo LIPP (2007), o estresse é uma reação global do organismo, com componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais, que ocorre quando a pessoa necessita fazer uma adaptação significativa no seu modo de viver, de sentir e de ver o mundo.

Ainda de acordo com LIPP (2001), o estresse é um estado de tensão, que afeta tanto a parte mental quanto física, produzindo um desequilíbrio no funcionamento global do organismo e enfraquecendo o sistema imunológico, deixando-o vulnerável a infecções e doenças.

Já o estresse ocupacional pode ser definido como um estado emocional desagradável, tenso, frustrante, ansioso e com exaustão emocional em função de aspectos do trabalho, definidos pelos indivíduos como ameaçadores (KYRIACOW; SUTCLIFFE²¹, 1981 apud LIPP, 2000).

French e Caplan²² (1973, apud LIMA, 2004) definem o estresse como uma reação do trabalhador às características do seu ambiente de trabalho, que, de uma forma ou de outra, funcionam como uma ameaça à realização profissional, pessoal e à saúde.

O estresse relacionado com o trabalho, segundo Decenzo e Robbins (2001), é causado tanto por fatores organizacionais e ambientais, quanto por fatores pessoais, considerando os fatores organizacionais divididos em cinco categorias: exigências de tarefa, exigências de papel, exigências interpessoais, estrutura organizacional e liderança organizacional. As exigências da tarefa estão relacionadas ao trabalho excessivo, interdependência de tarefas, projeto de cargo da pessoa – falta de autonomia, variedade de tarefas, grau de automação, condições de trabalho e disposição física para o trabalho. As exigências de papel relacionam-se com as pressões sobre o empregado, em decorrência do papel específico que ele desempenha na empresa. As exigências interpessoais dizem respeito a falta de apoio social dos colegas e relacionamentos interpessoais precários. A estrutura organizacional relaciona-se com as reestruturações, terceirizações de serviços,

²¹ KYRIACOW, C.; SUTCLIFFE, J. Social Support and Occupational Stress Among School Teachers. *Educational Studies*, v. 7, n. 1, p. 55 – 60, 1981.

²² FRENCH, J. R. P.; CAPLAN, K. D. Organizational Stress and Individual Strain. In: Morrow, C. J. *The Failure of Success*. New York: Amacon, 1973.

informatização. Já a liderança organizacional é o estilo de supervisão adotado que pode levar ao medo, à tensão e à ansiedade.

Com relação aos aspectos ambientais, Robbins²³ (2002, apud LIMA, 2004) cita as incertezas econômicas, políticas e tecnológicas, que afetam a permanência do funcionário na empresa. Já os fatores individuais, segundo Doby e Caplan²⁴ (1995, apud LIMA, 2004) estão relacionados com a vida pessoal do trabalhador que abrangem: problemas com a família, dificuldades econômicas pessoais e características inerentes à personalidade.

Além do estresse, alguns outros fatores têm impacto relevante na saúde dos trabalhadores em educação. As longas jornadas de trabalho a qual se submetem grande parte dos professores (RUIZ, 2009) é uma das questões consideradas, pois muitos profissionais acabam trabalhando em diferentes estabelecimentos de ensino como forma de complementar a sua renda, devido aos baixos salários pagos.

Com o aumento da jornada, além do desgaste e do tempo reduzido de descanso, surgem os problemas vocais. O uso inadequado da voz é um problema que afeta diversos professores, já que é um trabalhador que tem como responsabilidade transmitir o conhecimento que possui a um corpo discente nem sempre com vontade de aprender seus ensinamentos (ALVES, et. al., 2009).

Outra causa de adoecimento bastante frequente na atualidade é a violência. Depredações, roubo de material, roubos cometidos pelos alunos fora da escola, manifestações de racismo, violência na escola, tumultos, problemas sexuais, problemas de droga e casos de fuga, agressões verbais e insultos são alguns dos problemas presentes nas escolas públicas do Brasil (Czekster, 2007).

Segundo Souza²⁵ et al. (2003 apud Amorim, Jonas, Vandenberghe, 2005, p. 3):

Os principais fatores que identificam a precária condição de trabalho do professor são: desvalorização do trabalho; pouco reconhecimento social da atividade profissional; baixos salários; centralização das decisões administrativas e pedagógicas; gestão autoritária; diminuição dos espaços de discussão coletiva; tripla jornada; formação deficiente; postura corporal;

²³ ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

²⁴ DOBY, V. J.; CAPLAN, R. D. Organizational Stress as Treta to Reputation: effect on anxiety at work and at home. *Academy of Management Journal*, v. 4, p. 1105 – 1123, 1995.

²⁵ SOUZA, Kátia R. et al. A Trajetória do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro na luta pela saúde no trabalho. *Ciência e Saúde Coletiva*, s. 1, v. 8, n. 4, p. 1057 – 1068, 2003.

pó de giz; ruído; turmas superlotadas; inexistência de pausas; culpabilização pelos resultados negativos dos alunos e invasão do espaço domiciliar. Somado a isso, infraestrutura precária, burocratização e hierarquização das relações de trabalho, bem como a carência de recursos materiais e humanos que acentuam a sobrecarga de trabalho desses profissionais.

É fato que o processo de trabalho pode trazer riscos para a saúde do trabalhador, exigindo que ele se adapte frente às mudanças do mundo do trabalho a fim de encontrar o equilíbrio necessário entre as demandas do trabalho e sua capacidade física e mental (Cunha, 2007)

Codo²⁶ (1999, apud Amorim, Jonas, Vandenberghe, 2005, p. 4) classifica os professores como pertencendo à pior organização de trabalho, se submetendo, na maioria das situações, a condições de trabalho muitas vezes bastante precárias e a condições de infraestrutura muito comprometidas.

No próximo capítulo será apresentada a metodologia utilizada no trabalho, quais serão os sujeitos pesquisados, como será feita a coleta e análise de dados, bem como as limitações metodológicas.

²⁶ CODO, Wnaderley. Educação: carinho e trabalho. Petrópolis: Editora Vozes, 432 p. 1999.

5 METODOLOGIA

O objetivo deste capítulo é apresentar quais procedimentos metodológicos foram utilizados para a realização deste trabalho, explicitando o delineamento da pesquisa, os sujeitos pesquisados, a técnica para coleta e análise de dados e as limitações metodológicas.

5.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Vergara (2007) propõe dois critérios básicos para classificação com relação ao tipo de pesquisa, que pode ser: quanto aos fins e quanto aos meios. Sobre a pesquisa em questão, pode ser classificada, quanto aos fins, como uma pesquisa descritiva qualitativa.

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação (VERGARA, 2007 p. 42).

Quanto aos meios, a pesquisa pode ser classificada como um estudo de caso múltiplo. Segundo Vergara (2007), estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Para Yin (2005) estudo de caso representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso único ou múltiplo. O estudo de caso único é aquele que tem o foco em uma unidade ou indivíduo, já o estudo de caso múltiplo, vários estudos são conduzidos simultaneamente.

Além de um estudo de caso múltiplo, a pesquisa pode ser classificada como uma investigação documental.

Investigação documental é a realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, balancetes, comunicações informais, filmes, microfilmagens, fotografias,

videoteipe, dispositivos de armazenagem por meios ópticos, magnéticos e eletrônicos em geral, cartas pessoais e outros (VERGARA, 2007 p. 43).

5.2 SUJEITOS PESQUISADOS

Com o intuito de buscar subsídios para embasar o trabalho em questão, foram realizadas entrevistas não estruturadas com servidores das Escolas de Educação Infantil e de Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre com maiores e menores índices de afastamento de Licença para Tratamento de Saúde no ano de 2012.

Para a escolha das escolas a serem entrevistadas utilizaram-se as recomendações do Subcomitê de Absenteísmo da Sociedade Internacional de Saúde Ocupacional para o cálculo do Índice de Absenteísmo (ANEXO A) para a seleção das escolas a serem entrevistadas. Foram utilizados os cálculos das Taxas Frequência e de Duração.

Taxa de Frequência = Número de inícios de ausências/ano ÷ População em risco (número médio de empregados/ano).

Taxa de Duração (dias) = Número de dias de ausência/ano ÷ População em risco (número médio de empregados/ano).

Além das entrevistas, foram analisados relatórios e documentos disponibilizados pelo setor de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação com dados referentes aos afastamentos por problemas de saúde dos servidores da secretaria.

As escolas selecionadas para a realização das entrevistas foram as seguintes:

Escola Municipal de Ensino Fundamental (EMEF) Professor Anísio Teixeira, localizada na Rua Francisco Mattos Terres, 40, bairro Hípica;

Escola Municipal de Ensino Fundamental Nossa Senhora De Fátima, localizada na Rua A, 15, bairro Bom Jesus;

Escola Municipal de Educação Infantil (EMEI) do Jardim Salomoni, localizada na Rua Joaquim de Carvalho, 325, bairro Vila Nova;

Escola Municipal de Educação Infantil Vila Nova, localizada na Rua Fernando Pessoa, 350, bairro Jardim Vila Nova.

A seleção de servidores a serem entrevistados foi realizada de forma diferente nas escolas. Naquelas com índices de afastamento maior foram entrevistados servidores que tiveram Licença para Tratamento de Saúde no ano de 2012, bem como servidores da equipe diretiva, tendo como objetivo a identificação dos motivos relacionados aos afastamentos. Já nas escolas com menores índices de afastamentos o objetivo foi entrevistar servidores com mais tempo de trabalho na escola e o pessoal da equipe diretiva buscando identificar os motivos que contribuíram para as reduzidas taxas.

5.3 TÉCNICA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Tendo em vista o método de coleta de dados a ser utilizado na pesquisa, Gil²⁷ (2002, apud Montini, 2008) considera que a melhor maneira de analisar um estudo de caso é de forma qualitativa, principalmente quando a coleta de dados é feita através de entrevistas.

A coleta de dados foi feita através de entrevistas não estruturadas (informal ou aberta). De acordo com Severino (2007) a entrevista é uma técnica que tem por intuito coletar informações, por meio de sujeitos entrevistados, sobre um determinado assunto, havendo, portanto, a interação entre o pesquisador e o entrevistado.

A entrevista é um procedimento no qual você faz perguntas a alguém que, oralmente, lhe responde. A presença física de ambos é necessária no momento da entrevista, mas, se você dispõe de mídia interativa, ela se torna dispensável (...) Entrevista informal ou aberta é quase uma “conversa jogada fora”, mas tem um objetivo específico: coletar os dados de que você necessita (VERGARA, 2007, p. 55).

Na técnica utilizada, de entrevista não-estruturada, não são elaboradas questões, apenas um roteiro (ANEXO B) para auxiliar o entrevistador a atingir o objetivo da pesquisa. A escolha dessa técnica deu-se por buscar adequar a técnica aos objetivos de obter informações e opiniões sobre o entrevistado, e para deixá-lo

²⁷ GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

mais à vontade para falar sobre um assunto que é bastante delicado e, muitas vezes, de grande sofrimento.

As entrevistas tiveram uma duração média de trinta minutos, mas algumas se estenderam um pouco mais, durando até uma hora. Embora a entrevista fosse aberta, alguns pontos importantes foram abordados visando que os servidores falassem sobre assuntos relacionados aos afastamentos, conforme o roteiro.

As entrevistas, em sua grande maioria, foram realizadas na escola em que os servidores atuam. Aquelas que foram feitas fora do ambiente da escola foi em decorrência dos servidores não mais atuarem no local.

Apesar de o assunto apresentado ser extremamente delicado, por tratar-se de questões relacionadas à saúde, trabalho e vida pessoal, todos os entrevistados mostraram-se muito receptivos e dispostos a colaborar com a pesquisa. Além de colaborar com a pesquisa, os servidores demonstraram interesse em saber o resultado da pesquisa com o intuito de auxiliar nas atividades desempenhadas por eles nas escolas.

Foram entrevistados dezoito servidores distribuídos em quatro cargos diferentes: professores – 13 (treze) entrevistados, sendo seis representantes da equipe diretiva; monitores – 3 (três) entrevistados; técnico em nutrição – 1 (um) entrevistado e assistente administrativo – 1 (um) entrevistado. De acordo com o termo de consentimento (ANEXO C) assinado pelos servidores, as entrevistas foram gravadas e transcritas, com a condição de que nenhum deles fosse identificado. Por essa razão foi criado um código de identificação com as iniciais do cargo de cada servidor para diferenciá-los sem revelar sua identidade, por exemplo: P1 – indica que é um professor, já TN – indica que a transcrição refere-se ao técnico de nutrição, AA – assistente administrativo, M – monitor entrevistado, e para os professores da equipe diretiva foram utilizadas as iniciais ED para identificá-los.

Inicialmente, foram feitas questões pessoais com o intuito de identificar o perfil dos servidores, cujos resultados foram agrupados em um quadro (ANEXO D). Os entrevistados responderam questões relacionadas à idade, estado civil, formação, cargo, área de atuação na escola, tempo de trabalho no cargo, bem como na escola analisada. Em seguida, o assunto tratado no trabalho, ou seja, a questão dos afastamentos dos servidores da RME foi exposto aos entrevistados para que falassem livremente sobre os seus afastamentos durante o tempo de trabalho na RME, em especial do afastamento do ano de 2012. Para o pessoal da Equipe

Diretiva o tema central foram os afastamentos, mas o enfoque dado foi outro, já que a intenção era observar a percepção das chefias com relação aos afastamentos e impactos causados por estes para a escola e para o gerenciamento desta.

Analisando o quadro verifica-se que dos 18 (dezoito) entrevistados apenas um é do sexo masculino, comprovando a predominância feminina no trabalho em escolas, principalmente, na educação básica. A idade média dos entrevistados ficou em 48 anos, sendo que 13 (treze) são casados. Quanto ao grau de instrução, 15 (quinze) possuem nível superior e o restante, os outros 3 (três) possuem nível médio. O tempo médio de serviço dos entrevistados (com relação ao ano de 2012) foi um pouco maior que 16 (dezesesseis) anos, já o tempo médio de atuação na escola (em que eram lotados no ano de 2012) foi de 9 anos (nove anos). Com relação à área de atuação na escola, foi bastante diversificada.

Para a análise dos dados coletados foi escolhida a técnica de análise de conteúdo. Segundo Vergara (2005) a análise de conteúdo pode ser considerada uma técnica para o tratamento de dados que busca identificar o que está sendo dito sobre determinado assunto.

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/reprodução (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977 p. 42)

A Análise de Conteúdo foi considerada a mais apropriada para a pesquisa porque, segundo Weber²⁸ (1990, p. 9 apud Freitas e Janissek, 2000) ela permite observar motivos de satisfação, insatisfação ou opiniões subentendidas, natureza de problemas.

A ventilação das componentes das mensagens analisadas em rubricas ou categorias, não é uma etapa obrigatória de toda e qualquer análise de conteúdo. A maioria dos procedimentos de análise organiza-se, no entanto, ao redor de um processo de categorização (BARDIN, 2004 p. 118).

Mesmo não sendo obrigatória, a categorização foi escolhida para a análise da pesquisa em questão. As categorias são rubricas ou classes as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro, no caso da análise de conteúdo) sob um

²⁸ WEBER, R. P. Basic content analysis. Sage University paper, 96 p., 1990.

título genérico, agrupamento efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos (BARDIN, 2004 p. 118). Ainda, segundo o autor, a categorização tem como primeiro objetivo fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos (BARDIN, 2004 p.119). Além disso, foi utilizado o critério semântico, ou seja, categorias temáticas.

Para Bardin (2004, p. 99) o tema é uma afirmação acerca de um assunto, um núcleo de sentido, de validade psicológica e não linguística, que se desprende de um texto analisado segundo a teoria que serve de guia à leitura.

O agrupamento deu-se em categorias iniciais, intermediárias e finais. Ao todo foram criadas 16 (dezesesseis) categorias iniciais, divididas em 6 (seis) categorias intermediárias e resultando em 3 (três) categorias finais, que serão apresentadas no capítulo seguinte.

A análise documental foi realizada com base em relatórios e dados estatísticos que são utilizados pela SMED e outras secretarias como forma de controle e acompanhamento das licenças.

5.4 LIMITAÇÕES METODOLÓGICAS

Após a seleção das escolas a serem entrevistadas, foi feito um contato com a direção atual para que fosse concedida a autorização para a realização das entrevistas no ambiente da escola. Algumas das direções atuais são as mesmas de 2012, no entanto, com relação aos servidores, houve grandes mudanças em alguns quadros de RH.

Em uma das escolas, grande parte dos servidores com maior número de dias de afastamento no ano de 2012, já estavam aposentados ou em processo de aposentadoria, não estando presentes na escola. Quando a direção foi questionada sobre a possibilidade de contato com esses servidores pela entrevistadora, demonstrou que isso seria bastante improvável, pois os servidores tinham pouco contato com a escola, alguns já não estariam mais morando em Porto Alegre, inviabilizando essa aproximação.

Mesmo com essa dificuldade, alguns servidores que haviam sido remanejados para outras escolas foram contatados e convidados a participar da

pesquisa, e se mostraram bastante acessíveis e dispostos a conceder entrevistas com vistas a colaborar com a pesquisa.

Uma das dificuldades encontradas durante a pesquisa foi a falta de dados sobre a situação de outros trabalhadores em educação, que não sejam professores. Tendo em vista a situação presente na SMED com relação a esses trabalhadores, sugiro que novos estudos considerem as categorias de outros trabalhadores em educação para serem analisados e estudados em profundidade.

No capítulo seguinte serão apresentados e analisados os resultados da coleta de dados e das entrevistas, com base no referencial teórico citado.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O tema central do trabalho consiste na análise dos afastamentos para tratamento de saúde dos servidores da SMED. Para compreender o que foi apreendido durante as entrevistas e na análise documental, é preciso ter conhecimento da legislação pertinente ao assunto, bem como os procedimentos adotados para a concretização de tais afastamentos.

Segundo a Lei Complementar (LC) 133/85, o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre, a Licença para Tratamento de Saúde está prevista no artigo 143:

A Licença para Tratamento de Saúde será:

I – a pedido;

II – “ex officio”.

§ 1º - A concessão será precedida da indispensável inspeção médica pelo órgão de biometria, podendo esta ser realizada a domicílio quando o funcionário residir no Município e for impossível seu comparecimento.

§ 2º - A licença somente terá início na data do pedido, se o funcionário se apresentar para exame nas vinte e quatro horas subsequentes.

Além de LTS os servidores também têm direito à licença por motivo de doença em pessoa da família (LTPF), conforme artigo 150: “O funcionário poderá obter licença por motivo de doença do cônjuge, da companheira ou companheiro, de ascendente, descendente e colateral consanguíneo até o segundo grau desde que prove ser indispensável a sua assistência e esta não possa ser prestada, simultaneamente, com o exercício do cargo”; e Licença Acidente de Trabalho (LAT), conforme o artigo 148: “Será integralmente assegurada a retribuição pecuniária ao funcionário licenciado para tratamento de saúde, acidentado em serviço, vítima de agressão não provocada no exercício de suas atribuições ou acometido de moléstia profissional”. No entanto, para a pesquisa em questão, as duas últimas licenças não são relevantes, uma vez que a primeira consiste no afastamento para cuidar de um familiar e a segunda porque já se tem conhecimento de que o afastamento é em razão da atividade laboral.

Os procedimentos que devem ser seguidos pelos servidores da PMPA na ocorrência de alguma enfermidade ou acidente de trabalho são orientados pelo Manual do Servidor.

O servidor deverá procurar sua chefia imediata para solicitar o preenchimento do formulário denominado Exame Médico Pericial, também chamado de laudo. Posteriormente, de posse deste formulário, juntamente com o atestado do seu médico, o servidor deverá dirigir-se à Gerência de Saúde do Servidor Municipal para a realização de avaliação médica. O profissional médico que atendê-lo verificará a necessidade de LTS, concedendo até quinze dias. Caso o servidor tenha necessidade de um maior número de dias de afastamento deve dirigir-se à Perícia do PREVIMPA, que é responsável pelos encaminhamentos de licenças prolongadas dos servidores.

A Unidade Médico-Pericial Previdenciária do PREVIMPA (UMPP) foi regulamentada pela Lei Complementar 670, de 20/01/2011, Lei 11056, de 28/01/2011 e Instrução 02/2011-PREVIMPA, de 21/07/2011. A UMPP é o órgão de execução técnica das atividades médicos-periciais para fins de concessão, manutenção ou sustação de benefícios previdenciários previstos na LC 478, de 26/09/2002. Compete à Unidade Pericial do PREVIMPA: avaliação médico-pericial para Aposentadoria por Invalidez, LTS a contar do 16º dia (auxílio doença) e Licença Gestante (salário Maternidade) aos segurados ativos detentores de cargo de provimento efetivo, entre outras atribuições. A UMPP é constituída por uma equipe multiprofissional formada por Médicos, Assistentes Sociais, Psicólogos, Engenheiros de Segurança do Trabalho, Técnicos de Enfermagem e Assistentes Administrativos.

A cada renovação de licença, o servidor deve seguir o mesmo procedimento até que seja liberado pelo médico perito, ou seja, tenha a alta e possa se apresentar à chefia.

Nos casos de licenças mais prolongadas ou casos mais complicados, o perito pode solicitar que seja criada uma junta médica para auxiliá-lo na decisão a ser tomada. Nesses casos, pode ser determinado o retorno do servidor ao trabalho, bem como sua aposentadoria, em situações mais complexas.

De acordo com o artigo 171 da LC 133/85:

O funcionário será aposentado por invalidez quando verificada por junta médica do órgão biométrico a sua incapacidade para o serviço público municipal.

§ 1º - A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde e somente será concedida após verificada a impossibilidade de readaptação do funcionário.

Outro setor extremamente importante para os funcionários da PMPA é o setor de Gerência de Acompanhamento Funcional, que faz parte da Secretaria de Administração (SMA) e que tem como objetivo manter os servidores capacitados para a execução de suas atividades, estimulando-os a desenvolver soluções para os problemas que estejam prejudicando e o seu desenvolvimento. Com essa finalidade, busca instrumentalizar o servidor para a busca de soluções de eventuais dificuldades, relacionadas ao trabalho ou de ordem pessoal, que possam interferir em suas tarefas. O atendimento é feito a partir de demandas dos servidores, de suas chefias e dos fluxos de processos que apontem para a necessidade de acompanhamento funcional. A GEAF é responsável pelo acompanhamento funcional na Administração Direta da PMPA, acompanhando servidores, equipes de trabalho e grupos, buscando a qualificação das relações e a promoção de saúde no trabalho. Tais atividades podem envolver o acompanhamento individual e coletivo de servidores, administração e acompanhamento de questões relativas a estágio probatório, avaliação laboral (readaptação e delimitação de atribuições), inserção no trabalho, entrevista psicológica de ingresso, seleção interna do servidor municipal, assim como assessoria a gestores e equipes.

Com relação à readaptação de servidores, segundo a LC 133/85, o Estatuto dos Servidores Municipais, artigo 57:

Readaptação é a forma de provimento do funcionário estável em cargo de igual ou inferior classificação, mais compatível com suas condições de saúde física ou mental, podendo ser processada a pedido ou “ex-officio”.

§ 1º - A readaptação, tanto para cargo de igual ou inferior classificação, assegura ao funcionário a posição idêntica da classe em que se encontrava.

§ 2º - Dar-se-á a readaptação quando se verificar que o funcionário tornou-se inapto, em virtude de modificações de seu estado físico ou psíquico, para o exercício de cargo ocupado.

§ 3º - A verificação das condições referidas no parágrafo anterior será realizada pelo órgão de recursos humanos que indicará, à vista de pareceres técnicos – administrativos, médico, social e psicológico, o cargo em que julgar possível a readaptação do funcionário, nele colocando-o em estágio experimental.

§ 4º - O estágio experimental poderá ser realizado na repartição em que o funcionário estiver lotado ou em outra, atendendo sempre que possível às peculiaridades do caso.

O servidor é orientado pelo setor de Desenvolvimento de Pessoas a abrir um processo no Protocolo Central da PMPA tendo em vista a readaptação ou a delimitação de tarefas, o qual passará por uma avaliação laboral. O servidor passará por uma avaliação médica na GSSM e por uma avaliação psicossocial na GEAF. O resultado é uma decisão conjunta dos três setores envolvidos.

Com base em documentos disponibilizados pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas foi possível ter uma visão da situação da SMED com relação aos afastamentos para tratamento de saúde nos anos de 2008 a 2012.

O gráfico (Figura 3) mostra a quantidade de LTS concedidas na SMED, por ano, bem como o número de servidores que foram beneficiados com essas licenças. Os dados dizem respeito a toda secretaria, escolas da RME e unidades administrativas que dão suporte ao atendimento das escolas. A SMED centralizada abrange a sede, localizada na Rua dos Andradas, 680, e mais três unidades localizadas, respectivamente, nos bairros Cidade Baixa, Lomba do Pinheiro e Centro, que são o Setor de Patrimônio, o Setor de Manutenção das escolas e o Setor de Alimentos.

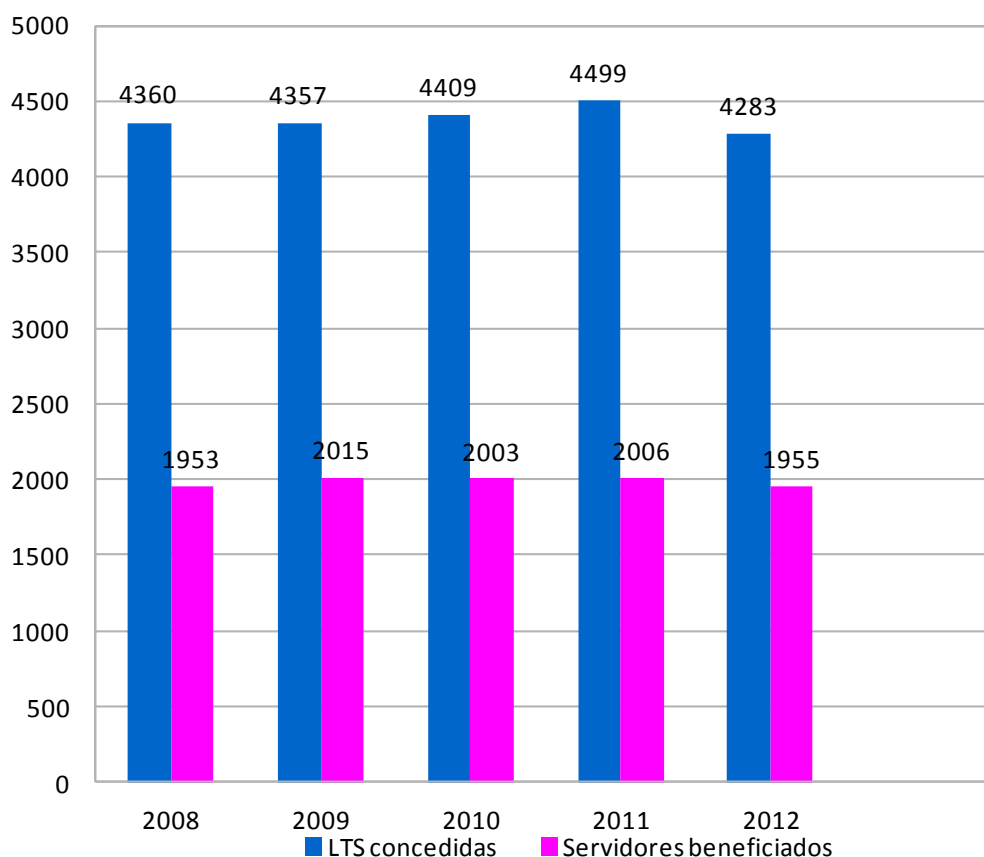


Figura 3 - LTS concedidas e servidores beneficiados de 2008 a 2012.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

O que se pode observar no gráfico é que, ao longo dos cinco anos, não houve grande variação na quantidade de licenças concedidas. No ano de 2008, foram concedidas 4360 licenças, ou seja, foram encaminhados 4360 laudos na Equipe de Perícia, com o comparecimento de 1953 servidores. No ano de 2009, a variação é muito pequena, 4357 licenças e 2015 servidores beneficiados. Entretanto, no ano de 2010 ocorreu um aumento de 49 licenças encaminhadas e uma redução na quantidade de servidores com 2003. No ano de 2011, comparadamente ao ano anterior, ocorreu um novo aumento de 90 licenças encaminhadas e 2006 servidores que realizaram o encaminhamento de LTS. Já no ano de 2012, ambos tiveram um decréscimo, a redução foi de 216 licenças concedidas, do total de 4283, e 1955 servidores foram beneficiados, comparecendo na perícia.

Ainda que tenha ocorrido uma redução no ano de 2012, os números ainda podem ser considerados bastante elevados. Enquanto na SMED o número de

licenças encaminhadas foi de 4283 totalizando 68.453 dias de afastamentos, na PMPA a quantidade de dias de afastamentos foi de 200.573. O índice de afastamentos da SMED, quando comparado ao total da PMPA, representa cerca de 34%.

A Figura 4 apresenta a quantidade de servidores que foram beneficiados com licenças, para uma melhor visualização da variação que ocorreu ao longo dos cinco anos.

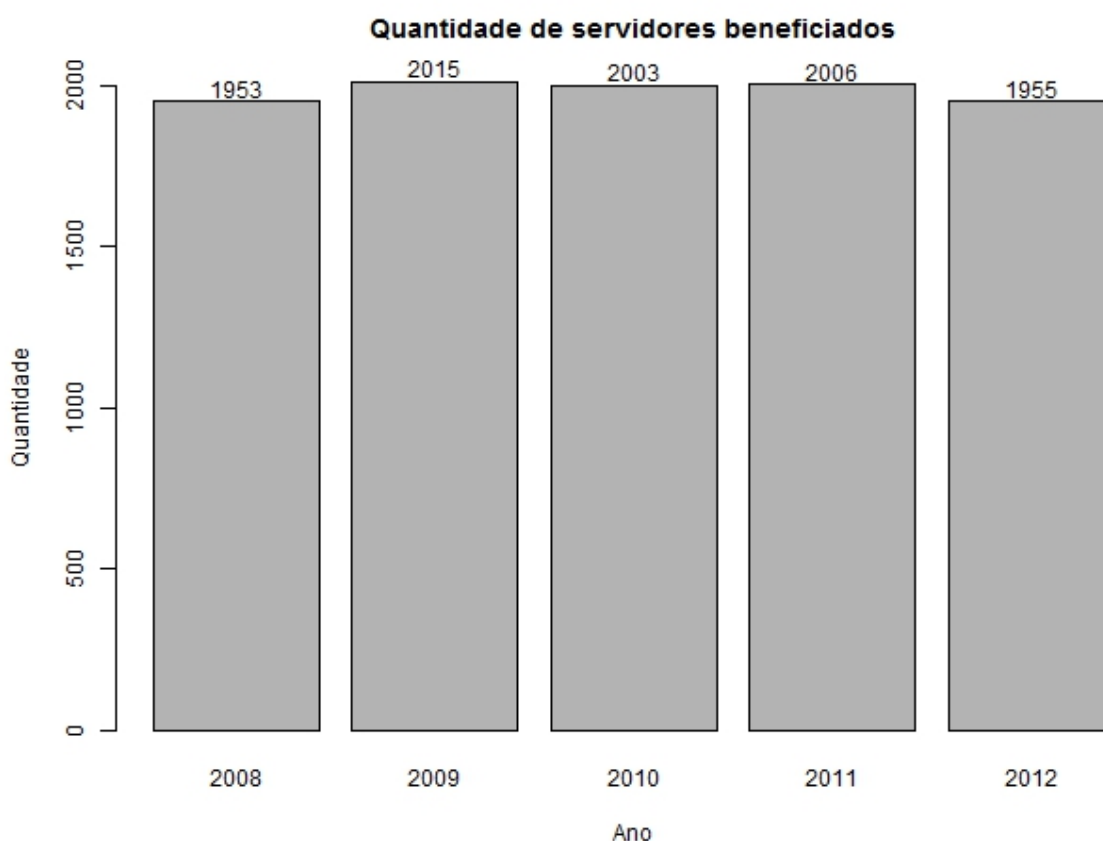


Figura 4 - Quantidade de servidores beneficiados com LTS de 2008 a 2012.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

A quantidade de servidores foi equivalente nos cinco anos, tendo o maior índice no ano de 2009, com 2015 servidores diferentes beneficiados com LTS. Esse número representa 41,44% do total de servidores da SMED. No ano de 2012, que serviu como referência para o índice de absenteísmo-doença, a quantidade de servidores beneficiados foi 1955, 40,21% do total da secretaria.

Outro dado disponibilizado e de grande importância para a análise dos afastamentos da SMED é o que consta no gráfico a seguir (Figura 5), a média de dias por licença. Enquanto alguns servidores possuem licenças longas, de 6 (seis) meses, como poderá ser analisado nas escolas pesquisadas, outros servidores possuem pequenos afastamentos, ou nenhum. A média dos anos de 2008, 2009 e 2010 foi a mesma, 14 (quatorze) dias. Nos anos seguintes, a média não variou muito, passando para 15 (quinze) dias em 2011 e 16 (dezesesseis) dias em 2012.

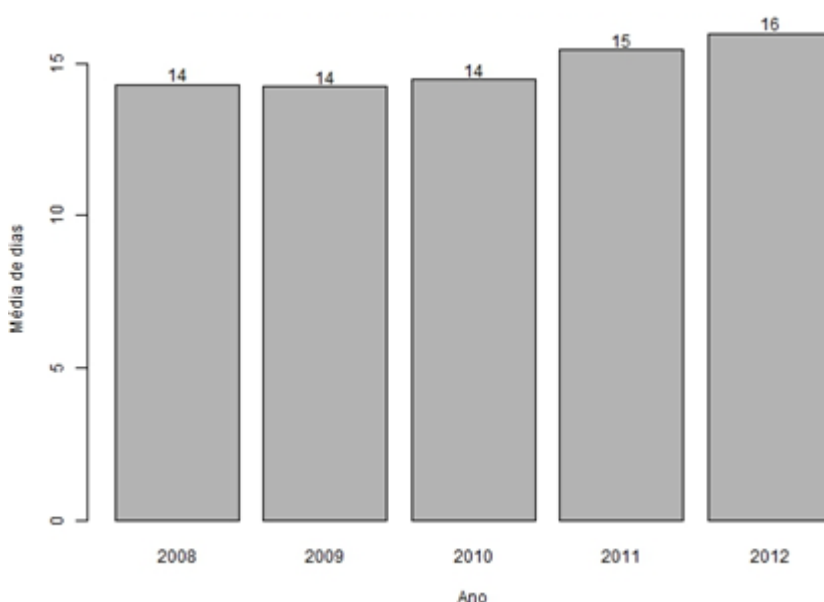


Figura 5 - Média de dias por licença (Total de dias/Total de licenças).

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

Além do acompanhamento do número de servidores que tiveram licenças nos anos de 2008 a 2012, outro dado importante analisado pelos setores responsáveis na SMED e na PMPA, são os motivos desses afastamentos. Nos documentos disponibilizados são apresentados todos os cargos da SMED com o número de licenças concedidas para cada cargo, bem como o respectivo motivo do afastamento.

Os afastamentos estão enquadrados conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID) e Problemas Relacionados à Saúde, também conhecida como Classificação Internacional de Doenças – CID 10. É uma publicação de responsabilidade da Organização Mundial da Saúde (OMS) e visa padronizar a codificação de doenças e outros problemas relacionados à saúde.

No ano de 2008, conforme (ANEXO E), é possível visualizar o número total de licenças, que foi de 4360. Do total, 3365 foram encaminhadas por professores,

representando em torno de 77%. O principal problema que levou ao afastamento deles foram doenças do aparelho respiratório (583 licenças), seguida por doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo (558 licenças) e transtornos mentais e comportamentais (544 licenças). O número de afastamentos de professores é mais elevado, se comparado aos outros cargos, em função de que o cargo de professor é o mais numeroso da SMED, sendo 83% do total de servidores. No entanto, cabe salientar que a quantidade de licenças de monitores, auxiliar de serviços gerais e auxiliar de cozinha também são elevados. O número de LTS de monitores foi de 319, 7,31% do total, tendo como principais causas fatores que influenciam a saúde (53 licenças) e doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo (52 licenças). Com relação ao cargo de auxiliar de serviços gerais, a quantidade de LTS foi 277, 6,35%, e para o cargo de auxiliar de cozinha, 123 licenças, 2,82% do total encaminhado. Ambos apresentaram como principal causa doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo com, respectivamente, 94 e 40 licenças. Com uma quantidade um pouco menor de licenças, aparecem o cargo de assistente administrativo, cozinheiro e técnico em nutrição, com 63, 46 e 35, respectivamente.

No ano de 2009, conforme (ANEXO F), o total de licenças foi de 4357. O número de licenças dos professores não se alterou muito, foram apenas dez a mais. No entanto, as licenças dos monitores tiveram um aumento de 25%, com relação ao ano anterior, num total de 401, e apresentaram como principal motivo causador de afastamento doenças do aparelho respiratório (98 licenças). Além disso, o cargo de assistente administrativo também teve um aumento de 11% com afastamentos causados, principalmente, por transtornos mentais e comportamentais com 15 licenças de um total de 70. Outro cargo que teve um aumento de 26% foi o de cozinheiro, que passou para 58 licenças, tendo como principal motivo transtornos mentais e comportamentais. Os outros cargos apresentaram um decréscimo comparadamente ao ano de 2008.

O ano de 2010, de acordo com (ANEXO G), foram 4409 licenças encaminhadas, sendo 3404 de professores, ou seja, 77% do total, não havendo aumento considerável dentro do próprio cargo. Como principal motivo, mantiveram-se as doenças do aparelho respiratório (750 licenças). O cargo de Assistente Administrativo apresentou, novamente, um aumento em torno de 14% nas licenças, que totalizaram 80, tendo como principal motivo o mesmo dos professores. Os outros cargos não apresentaram aumentos representativos.

No ano de 2011, conforme (ANEXO H), o total foi de 4499 licenças. Os cargos que apresentaram aumento de licenças foram o de professor e o de monitor, o primeiro com 3462, 77% do total, e o segundo com 468 licenças, 10% do total. O principal motivo de afastamento dos professores permaneceu o mesmo, ou seja, doenças do aparelho respiratório com 754 ocorrências, seguido por transtornos mentais e comportamentais, com 528. O principal motivo causador de afastamento dos monitores foram doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, com 105 ocorrências. Os demais cargos mantiveram-se estáveis ou apresentaram redução.

O ano de 2012, segundo (ANEXO I), houve 4283 licenças concedidas com aumento considerável dos afastamentos para os cargos de assistente administrativo e técnico em nutrição, respectivamente, de 66% e 64%, ambos tiveram como principal motivo transtornos mentais e comportamentais.

De acordo com a tabela que apresenta todas as licenças da SMED do ano de 2008 até 2012 (ANEXO J), verifica-se que o total de LTS foi de 21.908 encaminhamentos. Desse total, 77% foram encaminhadas por professores, 9% por monitores, 5% por auxiliar de serviços gerais, 2% por auxiliar de cozinha e 2% por assistente administrativo.

Ao longo dos cinco anos analisados, conforme o gráfico (Figura 6) percebe-se que as quatro principais causas de afastamentos dos servidores da SMED foram, por ordem de frequência, doenças do aparelho respiratório 20% (vinte por cento), doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo 18% (dezoito por cento), transtornos mentais e comportamentais 15% (quinze por cento) e fatores que influenciam saúde 14% (quatorze por cento). Do total de 21.908 LTS, as que foram causadas por estes fatores representaram 67%, ou seja, 14.532 LTS. As outras causas de afastamento ocorreram em menor grau, como: Causas Externas e Consequências 6% (seis por cento), Doenças do Olho e do Ouvido 4% (quatro por cento), Doenças do Aparelho Digestivo 4% (quatro por cento), Sintomas, Sinais e Achados anormais de exames 4% (quatro por cento), Doenças do Aparelho geniturinário 3% (três por cento), doenças infecciosas e parasitárias 3% (três por cento), doenças do aparelho circulatório 3% (três por cento), outras causas 6% (seis por cento), totalizando 33%.

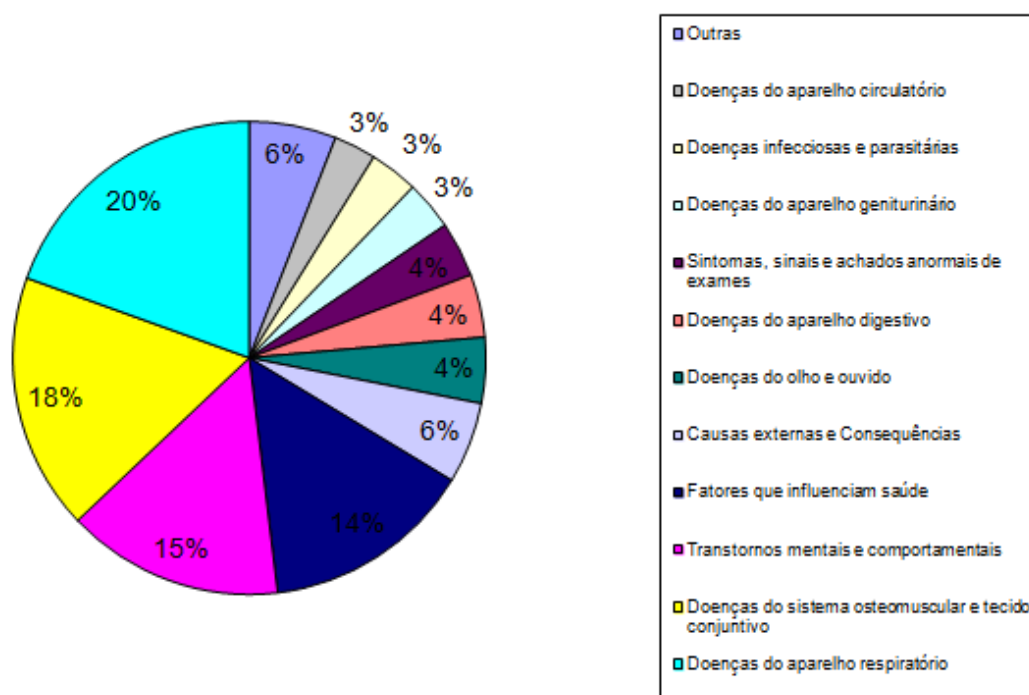


Figura 6 - % CID por licenças da SMED.
 Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

Ao comparar os dados da SMED com os dados de toda a PMPA (Figura 7) pode-se observar que os quatro principais fatores são os mesmos, somente alterando a ordem de incidência. Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo 20% (vinte por cento), fatores que influenciam saúde 15% (quinze por cento), doenças do aparelho respiratório 15% (quinze por cento), transtornos mentais e comportamentais 12% (doze por cento), totalizando 62%. Quanto aos outros fatores, a variação também não foi grande. Causas externas e consequências 8% (oito por cento), doenças do aparelho digestivo 6% (seis por cento), doenças infecciosas e parasitárias 4% (quatro por cento), doenças do aparelho circulatório 4% (quatro por cento), doenças do olho e ouvido 4% (quatro por cento), sintomas, sinais e achados anormais em exames 3% (três por cento), doenças do aparelho geniturinário 3% (três por cento), outras causas 6% (seis por cento).

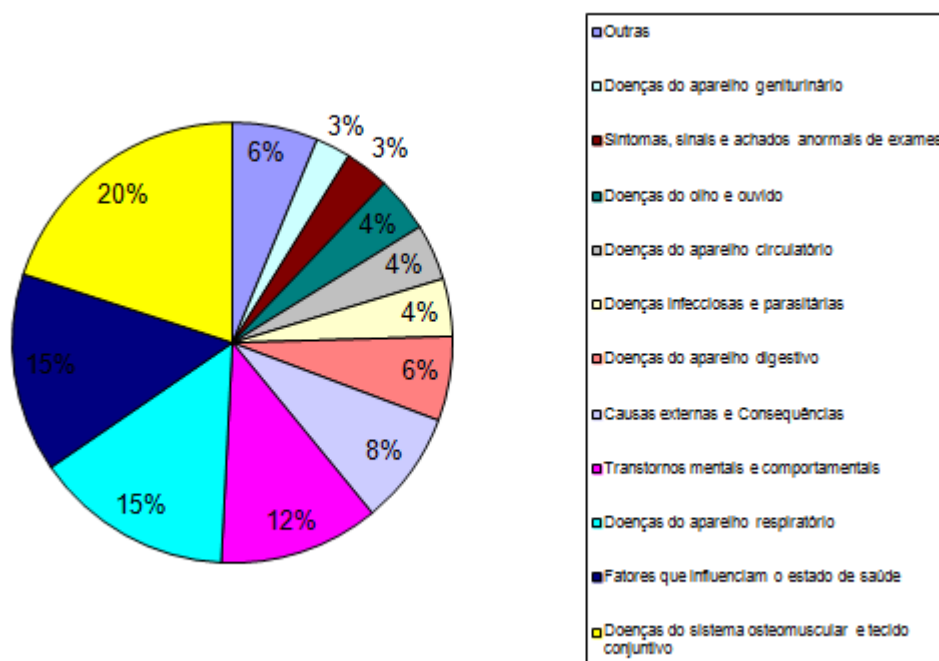


Figura 7 - % CID por licenças da PMPA.
 Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

Tendo em vista a necessidade de conhecer os motivos e principais causas de afastamentos dos trabalhadores em educação da RME, foi feito um levantamento junto à DRH com relação à quantidade de licenças que foram encaminhadas, no ano de 2012, em cada escola da rede. Utilizou-se o ano de 2012 como referência por ser o último ano com dados atualizados e que poderiam ser disponibilizados para a pesquisa.

Tendo acesso ao número de dias de afastamentos e a quantidade de servidores de cada escola, foram criadas tabelas com o Cálculo da Taxa de Frequência e da Taxa de Duração para as Escolas de Ensino Fundamental (ANEXO K) e para as Escolas de Educação Infantil (ANEXO L), para que, a partir desse cálculo, fossem selecionadas as unidades de ensino que seriam entrevistadas. A seguir são apresentadas as fórmulas utilizadas para o cálculo:

$$\text{Taxa de Frequência} = \frac{\text{Número de inícios de ausências/ano}}{\text{População em risco (número médio de empregados/ano)}}$$

$$\text{Taxa de Duração} = \frac{\text{Número de dias de ausência/ano}}{\text{População em risco (número médio de empregados/ano)}}$$

Dentre as Escolas de Educação Infantil, aquela com maior Taxa de Duração foi a EMEI Jardim Salomoni, com 49,93 e com Taxa de Frequência de 3,07, a terceira maior. A EMEI Vila Nova foi a que apresentou a menor Taxa de Duração, 2,80 e menor Taxa de Frequência, 0,40. Não foram considerados os Jardins de Praça, tendo em vista o tamanho da escola e o número reduzido de servidores lotados neles. Já entre as Fundamentais, aquela que apresentou maior Taxa de Duração foi a EMEF Nossa Senhora de Fátima com 34,35 e a quarta maior Taxa de Frequência, com 1,90. Optou-se pela seleção da escola Fátima, mesmo tendo a quarta maior Taxa de Frequência, tendo em vista a relação feita na comparação entre as duas taxas, além do que a Escola Porto Alegre não seria uma boa escolha para a análise em questão, uma vez que possui particularidades tanto quanto ao atendimento dos alunos, que são moradores de rua, como com relação ao trabalho que é desenvolvido pelos professores. A EMEF Anísio Teixeira foi a que apresentou a menor Taxa de Duração, com 5,04 e quinta menor Taxa de Frequência, com 0,68. A escolha se deu pela EMEF Anísio levando-se em consideração, além das taxas, o número de servidores da escola, por ser uma das maiores da RME.

Nas escolas analisadas as licenças ficaram distribuídas, no ano de 2012, da forma como está apresentada na tabela 2, a seguir, que totaliza o número de afastamentos de acordo com o cargo:

ESCOLA FUNDAMENTAL NOSSA SENHORA DE FÁTIMA	
CARGO	DIAS DE AFASTAMENTO
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	309
OPERÁRIO	31
PROFESSOR	2545
TOTAL DE DIAS DE AFASTAMENTO NA ESCOLA	2885
ESCOLA FUNDAMENTAL PROFESSOR ANÍSIO TEIXEIRA	
CARGO	DIAS DE AFASTAMENTO
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	21
AUXILIAR DE COZINHA	3
COZINHEIRO	29
PROFESSOR	360
TOTAL DE DIAS DE AFASTAMENTO NA ESCOLA	413
ESCOLA INFANTIL JARDIM SALOMONI	
CARGO	DIAS DE AFASTAMENTO
MONITOR	300
PROFESSOR	404
TÉCNICO DE NUTRIÇÃO	45
TOTAL DE DIAS DE AFASTAMENTO NA ESCOLA	749
ESCOLA INFANTIL VILA NOVA	
CARGO	DIAS DE AFASTAMENTO
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	10
MONITOR	30
PROFESSOR	2
TOTAL DE DIAS DE AFASTAMENTO NA ESCOLA	42

Tabela 2 - Número de dias de LTS por cargo nas escolas selecionadas.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

A EMEF Nossa Senhora de Fátima, escola fundamental com maior índice de absenteísmo, localiza-se na Vila Bom Jesus, região leste de Porto Alegre, próxima de ruas de grande circulação da capital e não na região periférica. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), abriga cerca de 2% da população total da capital gaúcha, a taxa de analfabetismo entre seus moradores é de 5,06% e o rendimento médio dos responsáveis por domicílio é de 2,38 salários mínimos. O bairro é essencialmente residencial, dispendo de pequeno comércio e serviços. O perfil étnico-social de seus moradores é bastante heterogêneo, o que é

demonstrado pela diversidade religiosa e cultural existente. Também é considerado como um dos bairros mais violentos de Porto Alegre, onde facções rivais disputam o domínio do tráfico de drogas na região há anos.

O grupo de trabalho da escola, no ano de 2012 configurava-se da seguinte forma:

CARGO	QUANTIDADE
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	2
AUXILIAR DE COZINHA	1
OPERÁRIO	1
PROFESSOR	80
TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	1
TOTAL	85

Tabela 3 - Quadro de servidores da EMEF Nossa Senhora de Fátima no ano de 2012.
Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

O quadro de RH da escola sofreu algumas alterações desde o ano de 2012. Dos 84 servidores, alguns foram remanejados, outros estão aposentados ou em processo de aposentadoria já afastados da escola. Ao analisar o relatório de LTS de 2012 da escola, observou-se que 13 (treze) encontravam-se nas situações citadas, o que acabou por dificultar ou, até mesmo, tornar inviável o contato e a realização das entrevistas. Foram entrevistados cinco professores da escola, sendo que dois faziam parte da Equipe Diretiva, dois não estão mais lotados na escola e o outro segue fazendo parte do quadro.

A EMEI Jardim Salomoni localiza-se no bairro Vila Nova, próxima de grandes condomínios. O bairro fica na zona sul da cidade, predominantemente residencial, e ainda conserva características de sua criação, quando fazia parte da região rural.

O quadro da escola apresentava-se conforme a Tabela 4, no ano de 2012.

CARGO	QUANTIDADE
MONITOR	7
PROFESSOR	7
TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	1
TOTAL	15

Tabela 4 - Quadro de servidores da EMEI Jardim Salomoni no ano de 2012.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

Foram entrevistados sete servidores, sendo um técnico de nutrição, dois monitores e quatro professores, incluindo o diretor. De todos os entrevistados, apenas dois não atuam mais na escola.

A EMEF Anísio Teixeira localiza-se no bairro Hípica, zona sul de Porto Alegre. O bairro ainda apresenta muitas características rurais, mas aos poucos a paisagem vai dando lugar a alguns conglomerados urbanos.

Foram entrevistados três professores da escola, sendo que dois, no ano de 2012, faziam parte da equipe diretiva, todos com mais de dez anos de trabalho na escola.

O quadro da escola estava configurado conforme a Tabela 5:

CARGO	QUANTIDADE
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	3
BIBLIOTECÁRIO	1
COZINHEIRO	1
OPERÁRIO	1
PROFESSOR	74
TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	1
TOTAL	82

Tabela 5 - Quadro de servidores da EMEF Professor Anísio Teixeira no ano de 2012.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

A EMEI Vila Nova está localizada no bairro Vila Nova, na zona sul de Porto Alegre. Apesar de estar localizada no mesmo bairro que a EMEI Jardim Salomoni, os servidores da escola salientaram que o entorno da escola recebeu algumas vilas que foram reassentadas, alterando a população do bairro nas proximidades da escola e as características dos alunos atendidos.

A seguir, a Tabela 6, apresenta o quadro de servidores da escola no ano de 2012:

CARGO	QUANTIDADE
MONITOR	8
OPERÁRIO	1
PROFESSOR	5
TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	1
TOTAL	15

Tabela 6 - Quadro de servidores da EMEI Vila Nova no ano de 2012.
Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

Foram entrevistados três servidores de cargos diferentes, sendo um professor, que na época era diretor da escola, um monitor e um assistente administrativo, os dois últimos com vinte anos de trabalho na escola.

Após a transcrição e leitura das entrevistas realizadas com os servidores das escolas selecionadas foram montadas as categorias iniciais, que abrangem todas as questões pertinentes abordadas nas entrevistas. A partir da análise das categorias iniciais foram criadas as categorias intermediárias, as quais buscam agrupar, por semelhança, as categorias iniciais. Já as categorias finais são mais amplas e agrupam as respostas da pesquisa em grandes categorias, que atendem aos objetivos do trabalho. No quadro abaixo são apresentadas todas as categorias, que depois serão analisadas individualmente.

CATEGORIAS INICIAIS	CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS	CATEGORIAS FINAIS
PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM CHEFIAS	DIFICULDADES DE RELACIONAMENTO	ADOECIMENTO E AFASTAMENTO
PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM COLEGAS		
PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM ALUNOS		
VIOLÊNCIA NA COMUNIDADE	CONDIÇÕES DE TRABALHO ESTRESSANTES	
FALTA DE RECONHECIMENTO DO TRABALHO		
ESPAÇO FÍSICO E MOBILIÁRIO		
FALTA DE RECURSOS HUMANOS		
CONTATO COM DOENÇAS		
PRESSÃO		
EXCESSO DE TRABALHO		
PROBLEMAS DE GERENCIAMENTO E ORGANIZAÇÃO DA ESCOLA	CONSEQUÊNCIAS DOS AFASTAMENTOS PARA AS CHEFIAS	IMPACTOS DOS AFASTAMENTOS
DIFICULDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO	CONSEQUÊNCIAS DOS AFASTAMENTOS PARA OS SERVIDORES	
DIFICULDADES NA VIDA PESSOAL		
APOIO INSUFICIENTE DOS SETORES DE RH E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	FALTA DE APOIO DA SECRETARIA	APOIO INSTITUCIONAL INSUFICIENTE
POSSÍVEIS AÇÕES VISANDO A REDUÇÃO DOS AFASTAMENTOS		
APOIO INSUFICIENTE DOS COLEGAS E DA EQUIPE DIRETIVA	FALTA DE APOIO DA ESCOLA	

Tabela 7 - Categorias Iniciais, Intermediárias e Finais.
Fonte:Entrevistas (2014).

As entrevistas, tendo como foco principal os afastamentos para tratamento de saúde, iniciaram com os servidores contando sobre os seus afastamentos do ano 2012, conforme foi sugerido pelo entrevistador. No entanto, os servidores relataram, além dos afastamentos de 2012, outros que tiveram durante seu tempo de trabalho na SMED.

Os motivos relatados que ocasionaram o afastamento da atividade laboral dos servidores entrevistados foram os mais diversos. Desde problemas ocasionados pela mudança de tempo com o início do frio, até problemas de saúde resultantes de situações particulares, como pode ser percebido nos trechos a seguir:

(...) a primeira licença que tirei, em 2012, foi rinite alérgica, que dependendo da época do ano me ataca e é uma fase bem ruim para mim,...aí o médico me afasta porque é difícil de recuperar e quando chega nesse ponto eu já estou com infecção respiratória, aí ele afasta por causa das crianças (P2).

Com relação a esse afastamento de 2012 foi em função do meu marido, porque ele teve um AVC e ele está acomodado em uma cama hospitalar em casa. Às vezes eu acabo tirando licença porque eu me desestruturo (AA1).

Meu primeiro afastamento foi um estiramento e eu fiquei bastante tempo afastada, eu sempre fui de participar e fazer aula junto (...) O meu afastamento de 2012 foi por causa de uma cirurgia no olho (P3).

Após os primeiros relatos de afastamentos, deu-se continuidade às entrevistas tendo como foco o roteiro elaborado e a partir das respostas foram elaboradas as categorias que serão apresentadas a partir de agora.

6.1 CATEGORIAS INICIAIS

As categorias iniciais foram criadas através das questões apresentadas nas entrevistas.

6.1.1 PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM CHEFIAS

Ficou evidente nas entrevistas que as dificuldades de relacionamento é um fator importante para a questão de adoecimento dos servidores. Um dos aspectos apontados foi a dificuldade de relacionamento com as chefias.

A seguir serão apresentados alguns trechos que justificam essa categoria:

(...) Eu percebia muito que as pessoas achavam que a Direção fazia para uns e para outros não, uns podem outros não podem, mas numa época anterior, e a gente teve muito problema psicológico (AA1).

No primeiro ano em que eu fiquei na escola eu fui bem feliz, porque eu era bem alienada, ficava só na sala de aula. A direção era muito boa, elas gostavam do meu trabalho e eu tinha uma conversa boa com elas. No segundo ano trocou a direção e entrou uma direção para tapar o furo da que saiu (...) Eles não sabiam dirigir a escola. Eles não conseguiam apagar incêndio. (...) Ele não tinha perfil para ser diretor, ele não era ruim, mas ele não sabia comandar o grupo, não tinha voz ativa. A direção era diferente da anterior. A gente combinava as coisas com ele e ele não se lembrava de ter combinado. Tinha que ter tudo por escrito (P6).

(...) existiam os conflitos com a direção, que era uma direção horrível, que perseguia muito e eu fiquei estressada emocionalmente. (...) Quando eu saí lá da escola eu já estava muito doente emocionalmente. Eu tive uma depressão horrível, foi a primeira vez que eu tive depressão. Eu tava trabalhando e fui ao banheiro e no banheiro me senti muito mal, tipo assim...pânico, alguma coisa...e de lá desencadeou uma depressão. Eu fiquei um ano assim e até hoje eu tomo remédio (P1).

Nos relatos foi possível observar que os conflitos existem tanto entre colegas e parceiros de trabalho, quanto entre servidores e alunos.

6.1.2 PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM COLEGAS

Uma das situações que ficou evidente durante as entrevistas foi o conflito existente entre duas categorias de trabalhadores da RME, monitores e professores. Conforme trechos que serão apresentados pode-se verificar que os problemas surgem de ambos os lados, seja por diferença salarial, seja por atribuições de tarefas ou excesso de trabalho. A situação está mais presente nas escolas de educação infantil, em função da relação mais próxima e do maior número de monitores que atuam nessas escolas, diferentemente das escolas fundamentais. Isso está associado à complexidade das relações pessoais do meio educacional, conforme Calleja (2003 apud Suzin, 2005).

A seguir serão apresentados alguns trechos que justificam a escolha da categoria:

(...) Entre professores não tem conflito (...) eles acontecem muito de monitor para monitor, porque a fulana chegou tal horário, saiu tal horário, não fez nada (P2).

(...) Ingressei na prefeitura em 1991 e fui para a EMEI Dom Luiz de Nadal na Restinga. Fui a primeira professora a chegar na escola e peguei a mudança de creche para educação infantil. Existia o conflito entre professores e monitores (P1).

(...) Existe um pouco de conflito. Os monitores gostam de competir, eles acham que fazem o mesmo trabalho que o professor e se sentem desvalorizados pela remuneração por causa do tempo de trabalho deles, que é maior que o nosso, mas acho que cabe a cada um conquistar o seu espaço (P2).

(...) Mesmo com aquela bagunça eu gostava da escola e do ambiente (...) não tinha diferença de salário, todo mundo era professor e não tinha que aguentar o ranço das monitoras (P6).

(...) aqui na escola é meio difícil para as pessoas aceitarem que tu tá doente, aí os colegas falam: “tá doente do que?” ou “não faz nada” (...) fazem esse tipo de comentário maldoso...tem muito julgamento aqui (...) Quando um colega se afasta eu entendo porque tá se afastando por doença, ninguém finge doença (P2).

Nas escolas infantis, por serem pequenas, é muita invasão, uma invasão na tua sala de aula, uma invasão no que tu trabalha. Invasão dos outros funcionários. Querem saber o que tu tá fazendo, se tu tá fazendo direito. Isso acaba desanimando (...) Aqui tu não consegue dar um passo sem ser analisado pelos outros (P2).

Os colegas não veem com bons olhos a situação (...) Se tu trabalha em dupla e tu acaba tirando licença a colega não te ajuda, não coopera (P5).

(...) Também tinha a coordenadora pedagógica que não tinha experiência com jardim até porque foi a primeira turma da escola aí ela resolveu que ela

queria uma avaliação por portfólio (...) Ela gritava comigo, mas depois eu pedi uma reunião com a direção porque ela ficava brava de eu perguntar para ela as coisas (P6).

(...) Então eu acho que eu sempre dei o meu máximo pela escola, apesar da escola ser um ambiente muito ruim, em nível de funcionários, não de alunos nem da comunidade, porque eu gosto muito de trabalhar na Restinga (P1).

Quando eu estava no Fátima tava dando um tiroteio e ninguém nos avisava do que estava acontecendo. Nós, que éramos das turmas de jardim, éramos uma escola a parte dentro da escola. Não participávamos do café com os colegas e ainda tinha a agressão dos alunos (P5).

Eu acho que eu caí numa escola que não valorizava muito o aluno, sabe? Nem a construção pedagógica, era só o cuidado mesmo. As crianças dormiam mais que estudavam, assistiam mais TV do que estudavam. Eu tinha muito conflito com todo mundo por isso (P1).

Outro fator gerador de conflitos entre colegas é justamente a questão dos afastamentos, que acabam incomodando aqueles que não costumam tirar licença.

A reação dos colegas depende de qual o tipo do afastamento. Se é um motivo sério as pessoas são mais solidárias, se é uma coisa simples, mas que impede de vir, ah já fica aquela coisa “pô não veio de novo” (...) as colegas comentam “eu tô aqui com rinite também e tô trabalhando em consideração” (ED1).

Já nas escolas com baixo índice de absenteísmo um dos fatores que foi salientado pelos servidores foi justamente a questão do bom relacionamento existente no ambiente da escola. Para Gasparini, Barreto e Assunção (2005), as condições de trabalho e as circunstâncias às quais estão submetidos os trabalhadores, em especial os professores, podem exigir um esforço extremo por parte dos profissionais desencadeando sintomas clínicos que favorecem o afastamento da atividade laboral.

Aqui na escola não existe conflito, mas foi uma conquista do grupo, a gente trabalha junto, numa equipe...E tudo depende muito de quem está na administração da escola, saber como fazer, como conduzir bem o grupo, sem beneficiar uma categoria (...) (M3).

6.1.3 PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO COM ALUNOS

Outro problema relatado por uma professora foi o problema de relacionamento com os alunos, pois, na escola em que atuava, a situação era

bastante grave.

As crianças não respeitavam as pessoas. Eu presenciei mais de uma vez os alunos batendo nas professoras dentro do refeitório. Eu procurava ir mais cedo para o refeitório com os meus alunos para fugir daquela bagunça. (...) No Fátima falavam muito mal da escola, que era um hospício que era um inferno, esse clima é muito diferente na escola agora (...) as pessoas ficam planejando seu trabalho, as pessoas se encontram, fazem churrasco, se divertem juntos (P6).

Outras questões abordadas nas entrevistas estão relacionadas às condições de trabalho a que estão submetidos os servidores que atuam nas escolas.

6.1.4 VIOLÊNCIA NA COMUNIDADE

A violência presente em algumas comunidades acaba invadindo os limites da escola, gerando alguns problemas para os que atuam nesse ambiente. Como confirmado por Czekster (2007), outra causa de adoecimento bastante frequente na atualidade é a violência. Depredações, roubo de material, roubos cometidos pelos alunos fora da escola, manifestações de racismo, violência na escola, tumultos, problemas sexuais, problemas de droga e casos de fuga, agressões verbais e insultos são alguns dos problemas presentes nas escolas públicas do Brasil.

A seguir alguns trechos que justificam essa categoria:

(...) A insegurança e a violência cada vez maior nas escolas e as drogas que estão atingindo um número cada vez maior de alunos, a desvalorização da profissão pela sociedade, enfim uma série de fatores que acabam contribuindo de alguma forma para que o educador adoça. (...) nas escolas, a falta de segurança e a violência, enfim questões que são cada vez mais frequentes nas escolas estão contribuindo para esses afastamentos (P7).

O afastamento de 2012 eu acredito que ele está diretamente relacionado ao trabalho. Tinha muita violência no bairro, tiroteio na escola, que me levou a uma crise de depressão profunda, crises de pânico. Somando, acumulando, chega uma hora que explode. Quando eu já estava na escola, as pessoas perguntavam se eu nunca tinha ouvido falar da escola, da violência, se eu não lia as notícias (...) E a gente estava no meio da guerra do tráfico (...) Eu comecei a não dormir, eu nunca tinha tido depressão sempre achei que era coisa de quem não tem o que fazer eu até falava isso “é falta de um tanque de roupa para lavar” (...) Eu associava a minha falta de sono a outras coisas. Quase todo dia morria alguém ali e no meio de tudo isso a entrega de avaliações. Dia 14/06/2012 eu entreguei o portfólio, virei umas três noites trabalhando para concluir e foi uma loucura a entrega de avaliações. Aquilo

me estressou muito porque não tinha retorno da escola do nosso trabalho e a coordenadora nem foi ver o nosso trabalho pronto. Os pais vieram em peso e nós mostrávamos os portfólios...e quando encerrou a entrega ainda tinha reunião de equipe e eu estava com muita dor de cabeça, porque estava sem dormir. O diretor me chamou para a reunião e eu disse “não tenho condições de ficar, estou me sentindo muito mal”. Depois disso eu tive uma crise de choro e disse que não queria ir mais para a escola. Meu filho ficou apavorado, ligou para a escola e disse que eu não ia. Era muita pressão, desorganização, estresse, insegurança. Eu não sabia o que era uma depressão...eu tentei suicídio duas vezes. Eu sentia uma dor enorme, uma angústia, eu não me reconhecia, não era eu, e eu não queria viver assim. Eu tomei caixas de remédios...eu não conseguia dormir...eu não aguentava, era um sufocamento, era um não se reconhecer. Eu queria voltar a trabalhar, eu lembrava das outras escolas onde eu tinha sido feliz (P6).

(...) Quando teve o tiroteio, em maio, na vila cruzeiro, eu passei uma semana tomando remédio para dormir, eu tive medo, mas eu não tomo mais remédio sempre (...) No Fátima os pais ameaçavam, riscavam o carro...Eu voltei a ser o que eu não era há muitos anos hoje eu consigo dormir, durmo até mais cedo (P6).

Além da violência, outro aspecto salientado foi a falta de reconhecimento do trabalho.

6.1.5 FALTA DE RECONHECIMENTO DO TRABALHO

A falta de reconhecimento, além de gerar um descontentamento nos servidores, acaba deixando-os desmotivados para o trabalho. A seguir alguns trechos relacionados à essa categoria:

(...) E na escola fundamental o professor tem mais benefícios, não benefícios em dinheiro, mas de valorização do profissional, do trabalho. Tem um dia de folga na semana, tem as horas de planejamento e tu também não lida tanto com essa parte dos cuidados, tipo assim, chega tem que tomar café, tal hora tem que almoçar, tem que botar para dormir. A criança chega, tu trabalha a manhã inteira a parte pedagógica e no meio dia ela vai embora e deu. Não tem a rotina do cuidado, não por eu não gostar de cuidar, mas eu acho que eu trabalharia mais pedagogicamente...e o relacionamento com os colegas é naquela hora da sala do professor, na hora do intervalo (P2).

Eu e a colega abrimos o jardim e saímos juntas de lá. Eu sempre tive muito material e montei as salas de jardim, porque a escola não nos deu nada e ninguém sabia nem o que se trabalhava no jardim (...) No dia da entrega de avaliações a escola não nos deu nada, tivemos que imprimir várias coisas com o próprio dinheiro e só no dia da entrega a coordenadora nos trouxe um documento que era para anexar nas avaliações, tivemos que fazer tudo antes dos pais chegarem (P6).

Eu tive vários problemas de saúde, tive câncer. Depois teve uma situação em uma escola infantil em que eu trabalhava (...) a criança caiu e raspou o queixo no muro, mas não era o meu turno na escola (...) A família ingressou com um processo de negligência e lesão corporal consumada e a SMED se sentiu pressionada e tiveram que decidir se eu continuava na escola ou não. Passei por um processo depressivo que durou de cinco a seis meses (P5).

(...) Eu tive um outro afastamento de 15 dias que foi por estresse físico em função do trabalho...envolve outros problemas também...a gente se acha mal remunerado, apesar de gostar da profissão (P2).

Além dos aspectos já apresentados, os servidores salientaram outros problemas que dificultam o trabalho nas escolas.

6.1.6 ESPAÇO FÍSICO E MOBILIÁRIO

O espaço físico está relacionado ao ambiente de trabalho e às condições associadas a ele. No entanto, nem sempre o servidor associa as condições ambientais aos problemas ocasionados, como é apresentado no trecho a seguir, em que o servidor sofreu uma queda na escola e nem, sequer, encaminhou a licença como Acidente de Trabalho.

Eu sofri uma queda aqui na escola que desencadeou um problema sério no meu quadril direito e eu tive que fazer essa cirurgia para colocar uma prótese de quadril (P4).

Outra servidora relata a preocupação com o mobiliário da escola, que acaba por prejudicar os servidores no desempenho de suas funções.

(...) Também tem a questão do mobiliário da escola, que é todo feito pensando nas crianças, mas que prejudica demais os adultos. Principalmente na hora das refeições, que tem que ficar abaixado servindo mais de vinte crianças (M1).

6.1.7 FALTA DE RECURSOS HUMANOS

Outro problema é com relação à falta de recursos humanos nas escolas. É fundamental que o quadro de pessoal das escolas esteja completo para garantir qualidade nos atendimentos, da mesma forma que, se o grupo de trabalho apresenta

muitas ausências, os que continuam atuando normalmente acabam sobrecarregados, cansados e o adoecimento, nessa situação, acaba surgindo.

Em 2012 eu estava trabalhando no berçário, aí por isso que eu acabei saindo da turma porque eu ia fazer cirurgia que eu estava com problema de coluna...justamente por trabalhar muito tempo no berçário que eu fiquei com problema de coluna. (...) na época a gente tava trabalhando entre duas monitoras, porque a gente estava sem uma estagiária, porque seriam três pessoas. Eram 15 crianças e a gente tinha que dar conta de tudo, eles eram pequenos e alguns ainda usavam fraldas. A gente acabava se dividindo nas trocas pra não ficar tudo para uma só, porque a gente ficou vários meses sem uma estagiária. Inclusive tinha assim umas duas ou três crianças que a gente tinha que fazer dormir no colo, que eles não dormiam. Eu comecei a sentir muitas dores, eu procurei um médico, fiz a ressonância, ele viu que tinha um desgaste na cervical e daí não teve outro jeito, ele disse que ia ter que operar porque eu já tava ficando com dormência nos braços. Eu me acordava de madrugada com muita dor nos braços e não conseguia dormir mais. É...eu acho que para berçário a turma tinha que estar completa para não ficar ninguém sobrecarregado. É um trabalho que eu gosto de fazer, eu gosto de cuidar de criança, mas eu acho que a gente tinha que ter mais pessoal...às vezes tu acaba fazendo tudo porque tu não quer fechar a turma. Nunca tirei licença, aguentava no osso a dor, tomava remédio e nunca me afastei. O médico dizia que não adiantava fazer fisioterapia, que era caso de cirurgia. Eu não sou de faltar serviço, para eu faltar serviço eu tenho que estar muito mal, então quer dizer, eu tomava remédio, a dor passava e eu vinha, eu saía daqui com dor. Aí chegava em casa, tomava remédio e ela passava...porque eu pensava: "como é que vou faltar, como é que eu vou colocar uma biometria, se nós estamos em duas. Como é que a minha colega vai ficar sozinha?". Eu pensava no outro também, não só em mim e acabei me estrepando (M1).

Foram 3 hérnias de disco que apareceram na lombar. Tinha histórico de dor, mas aí a gente vai se medicando e acha que não é nada. No ano de 2012 eu relaciono o afastamento ao trabalho sim, porque eu trabalho contando a despensa e eu segurei uma caixa de 8 quilos de bolacha...me deu uma dor nas costas, aí na hora eu fiquei meio tonta. Logo em seguida me deu todo esse problema na coluna. Já tinha as dores, mas acho que desencadeou. Tem que baixar as caixas na despensa, mas desde lá eu não faço mais, peço para a funcionária, mas ela também está sujeita a ter alguma coisa,... porque quando chega o rancho, os rapazes colocam para a gente, mas tem que subir na cadeira, na mesa, não tem uma escada adequada para subir (TN1).

(...) Dá um furo, sobrecarrega quem tá trabalhando, onde falta um desmonta todo quebra-cabeça (M2).

Na educação infantil, como a gente tem uma contagem muito justa, qualquer tipo de afastamento é complicado. Quando tu atende com qualquer número de pessoas tu sobrecarrega o colega e aquele colega cansa (...) O tipo de atendimento que a gente faz é de uma dedicação, disponibilidade total (ED2).

6.1.8 CONTATO COM DOENÇAS

Além disso, outro fator a ser considerado no ambiente de trabalho é o contato com doenças, principalmente as infectocontagiosas, a que estão submetidos os trabalhadores das escolas, uma vez que o contato com crianças é direto e a quantidade de crianças que circulam em cada escola é bastante elevada.

A seguir, alguns trechos que justificam essa categoria:

(...) Problemas com doenças infectocontagiosas. A gente foi bastante exigente para que as crianças doentes, com doenças infectocontagiosas, não fossem para a escola, porque, além de atrapalhar a vida de outras mães que iriam adoecer os filhos, qualquer adulto a menos para nós interfere na qualidade de atendimento (...) (ED2).

(...) Algumas situações, por exemplo, as gurias que trabalham com as turmas dos menores, sempre estão propensas às viroses que as crianças têm...elas ficam mais vulneráveis sim (...) (ED1).

6.1.9 PRESSÃO

A pressão decorrente do tipo de trabalho e do ambiente também foi destacada pelos servidores. A seguir alguns trechos:

Existe cobrança da direção, de uma proposta da Secretaria, e a família faz uma denúncia descabida, não tem filtro, fragiliza os educadores. Algumas pessoas se afastam da escola e adoecem por causa dessa pressão (ED2).

Quando eu tive depressão foram várias questões, porque foi bem no ano em que foi implantada a proposta de ciclos na Prefeitura e foi uma coisa imposta pela SMED, nos não fomos chamados para participar (...) Só que não foi só isso, juntou com problemas pessoais (P3).

6.1.10 EXCESSO DE TRABALHO

Outra categoria inicial está relacionada ao excesso de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores. A seguir alguns trechos dos relatos de servidores que justificam a criação dessa categoria:

É um trabalho bem cansativo, trabalhar com criança, sabe? São turmas grandes, com 21 alunos, crianças de 3 e 4 anos. É a idade do movimento, todos eles correm. Às vezes cansa mais mentalmente do que fisicamente.

As 4 horas que eu fico em sala de aula tem que ficar sempre ligada, né? Porque eles são muito rápidos, tudo é movimento, tudo é correr, tudo é pular. É um serviço bem desgastante (...) eu acho o número de crianças muito grande para uma sala muito pequena (P2).

(...) a carga horária é muito grande (...) .Eu venho trabalhar doente, medicada. Tenho pressão alta, cansaço (M2).

Eu fico bem cansada, doente, sem ânimo (...) dá problema de memória, dá problema físico, eu tenho dor (P2).

O tempo de trabalho dos monitores é de 30 anos e eu acho muito desgastante, porque a gente lida direto com as crianças, com as doenças, e não ganha nada, nem insalubridade (M3).

(...) é cansativo, é desgastante, as pessoas ficam sobrecarregadas quando falta alguém (...) estão expostas às viroses na sala de aula (...) (ED1).

A rotina da sala de aula, da escola, faz o professor adoecer, em função de toda a demanda da escola (...) a nossa comunidade não é fácil, e tu tem que dar conta de todas as demandas, a escola tem que correr atrás e depois a gente vê o reflexo disso nos anos seguintes (ED3).

Um dos aspectos apresentados pelos servidores que fazem parte da equipe diretiva contribuiu para a próxima categoria inicial.

6.1.11 PROBLEMAS DE GERENCIAMENTO E ORGANIZAÇÃO DA ESCOLA

Os afastamentos por motivo de licença para tratamento de saúde acarretam sérios problemas para que a equipe diretiva consiga organizar a escola e gerenciá-la de forma adequada. Além de organizar os horários, suprir a falta de servidores, ainda precisam lidar com os problemas de indisciplina e desorganização dos alunos, que tendem a aumentar.

A seguir serão apresentados alguns trechos:

As licenças atrapalham demais o cotidiano da escola. A aprendizagem das turmas fica prejudicada quando entra um estagiário ou colega mesmo para substituir determinada ausência, e se prolongada pior ainda. Alunos ficam agitados, indisciplinados, perdem sua referência (ED5).

(...) Desorganiza todo o trabalho. As pessoas são deslocadas de suas funções e acabam não se dedicando e realizando um trabalho de qualidade (ED6).

Todo afastamento prejudica o trabalho do coletivo, seja porque alguém vai ficar sobrecarregado para dar conta dos períodos do colega, seja pela agitação e revolta dos alunos por não terem o professor. Isso fica pior ainda quando as licenças prolongadas não são supridas com RH. Os alunos

percebem a desorganização. O horário precisa ser feito quase que diariamente para garantir o atendimento e a rotatividade de professores atendendo a turma. Além disso, a agitação dos alunos prejudica outras turmas (P7).

(...) Com certeza, um afastamento a partir de 30 dias já te dá direito de pedir substituição e um afastamento pequeno, desses de dois, três dias tu consegue lidar, mas um afastamento de 15 dias, de uma pessoa que está em sala de aula, é complicado. Vai sobrecarregar uma outra colega para cobrir esse afastamento. Então, se uma pessoa já tá afastada há mais tempo, já veio alguma substituta, lógico, claro que não é tão fácil assim. É mais fácil organizar os afastamentos longos do que esses imprevistos (ED1).

(...) Qualquer afastamento é muito difícil porque precisa deles para dar conta do atendimento e causa uma desorganização na escola. É difícil prever que o profissional vai se afastar e dar conta de suprir...Eles abrem regime, mas tem que esperar mais de quinze dias para conseguir a substituição. Nesse ano (2012) a gente sofreu com as turmas de jardim que ficaram sem atendimento boa parte do ano (ED4).

Outro problema decorrente dos afastamentos é a aprendizagem dos alunos, que fica comprometida.

(...) Agora, na área de matemática, a gente estava levantando dados de uma turma que ficou quase o ano todo sem ter a disciplina de matemática. Eles eram atendidos pelo professor volante, que a especialidade é português, aí o aluno passa para o ano seguinte sem ter uma base e o problema acaba sendo cíclico. Nos laudos prolongados a gente acaba tirando o professor e o volante acaba assumindo a turma. No fechamento de quadro a gente sinaliza que o professor tem um afastamento prolongado, mas ele continua contando no nosso quadro. As licenças menores dificultam mais ainda o trabalho porque a gente não sabe se vai contar com o funcionário no dia seguinte. Com relação aos alunos, o maior problema é a indisciplina e desorganização, não se cria uma rotina que é importante, porque nossos alunos têm características bem peculiares, eles ficam perdidos porque não sabe quem vai dar aula, o que eles vão ter...causa muita defasagem da aprendizagem e fora a organização das escolas (ED3).

(...) prejudica significativamente a aprendizagem da turma sem professor (P7).

6.1.12 DIFICULDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os afastamentos ocasionados pelas licenças para tratamento de saúde afetam diretamente a vida dos servidores, seja no ambiente de trabalho, seja na vida pessoal. No ambiente de trabalho, dentre o que foi relatado, está a questão da mudança de atividade desempenhada na escola em função de readaptação ou delimitação de tarefas, descontentamento com os colegas e julgamento por parte

dos colegas.

A seguir serão apresentados alguns trechos que justificam a categoria:

(...) Desconforto, descontentamento com os colegas (...) todo o reconhecimento é deixado de lado (P5).

No trabalho os impactos foram grandes porque eu mudei totalmente a minha atividade. Eu sempre achei que a gente tem que trabalhar e ser feliz...O que a gente faz, a gente tem que estar gostando. Eu sou professora de educação física e até me afastar eu dava aula...Aí fiquei com delimitação e fui trabalhar na biblioteca. (P3).

Eu tô começando do zero agora. Se eu tivesse voltado para o Fátima teria sido horrível. Os colegas colocam rótulo, eu vejo isso em todas as escolas...as pessoas julgam muito, eu julgava e aprendi a não julgar (...) (P6).

O meu concurso foi para monitora, na verdade, e eu entrei em 1992, bem numa época em que não se sabia ainda muito bem qual era o papel do monitor. Daí eu saí de uma área administrativa e vim pra cá como monitor que era o que eu queria, até porque eu moro aqui no Jardim....mas eu cheguei aqui e não me adaptei (...), naquela época, como não se sabia de fato o que tu tinha que fazer, ficou bem complicado trabalhar. Eu acabei ficando doente, eu tive um problema de úlcera nervosa em função dessa questão de não conseguir me adaptar com aquele trabalho que eu estava fazendo. Se, às vezes, a professora precisava de mim, eu ajudava, mas se ela não precisava eu tinha que ficar parada e não era isso que eu queria. Eu queria trabalhar. Eu achei que ia chegar na escola e ia ir para uma turma desenvolver o trabalho que eu já sabia fazer, porque eu já tinha trabalhado na área de educação e gostava. Aquele ano foi bem difícil eu tive muita, muita, muita biometria, bastante mesmo, até que o pessoal da biometria se deu conta e resolveu ver o que estava acontecendo. Daí, um dia, eu conversando com o médico, contei o que tinha e ele disse que eu deveria ser encaminhada para uma readaptação, mas eu nem sabia o que era. Ele perguntou o que eu sabia fazer, se eu já tinha trabalhado em algum outro setor, e eles acharam viável, como eu já tinha seis anos de trabalho no DEMHAB. (...) Um ano, porque eu adoeci quando eu tinha três meses no cargo...naquela época isso não acontecia muito e quando resolveram conversar comigo para ver o que estava acontecendo eu só falava que estava me tratando (...) quando o médico decidiu ir mais a fundo e tentou saber do meu médico o que tinha acontecido, e desde quando eu estava assim, foi quando aconteceu toda a função. (...) Antigamente tinha essa coisa de não se adaptou, vamos readaptar. Eu nem tinha conhecimento disso com seis anos de prefeitura, tanto que foi um susto pra mim, mas aí eles encaminharam tudo, foi tudo muito rápido e eu aceitei meio sem saber o que eu estava fazendo. Me levaram para a SMA e eu fiquei lá um ano fazendo estágio probatório e saí super bem, claro, porque era o que eu sabia fazer (...) (AA1).

6.1.13 DIFICULDADES NA VIDA PESSOAL

Além das dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, algumas

dificuldades na vida pessoal também foram citadas pelos servidores, conforme segue:

Eu fiquei com TOC (Transtorno Obsessivo Compulsivo) eu limpava tudo um milhão de vezes. Eu sentia culpa de ficar em casa...nunca fiquei feliz em LTS, nunca viajei, sempre fui cobrada. Cobrança por não trabalhar, por ficar doente. Eu voltei a trabalhar antes porque o meu médico não tinha me liberado. Os médicos do PREVIMPA faziam muita pressão, diziam coisas horríveis e eu me sentia culpada por estar doente..."eu tô doente, eu não me reconheço, e ainda me sinto culpada, porque vocês querem que eu volte a trabalhar" (P6).

(...) Foi muito ruim porque eu perdi a mobilidade, mas eu tinha muitas dores e quando eu não consegui mais aguentar a dor eu fui fazer a cirurgia. Eu gosto muito do trabalho, eu sou muito ativa dentro da escola (...) E isso foi muito bom, emocionalmente, ter retomado as minhas atividades (P4).

6.1.14 APOIO INSUFICIENTE DOS SETORES DE RH E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Outra categoria inicial criada está relacionada ao apoio oferecido por parte da secretaria, com os setores responsáveis, como Desenvolvimento de Pessoas e Recursos Humanos. Em algumas situações os setores acabam atendendo as demandas, mas ainda é considerado insuficiente o apoio, tanto pelas escolas, quanto pelos servidores. A seguir são apresentados alguns relatos:

(...) Quando eu tive a depressão em decorrência do processo...por parte da secretaria não teve nenhum tipo de apoio (P5).

No meu reingresso fui muito destrutada no RH da SMED pela pessoa que me atendeu (...) disse que eu teria uma hora para escolher a escola em que eu seria lotada (...) Falta um pouco de acolhimento, de escuta (P5).

(...) Eu voltei a trabalhar e me colocaram em uma escola infantil no pior momento da escola...não tinha professor, não tinha monitor e ainda tinha uma professora do berçário que maltratava os bebês. Eu fiz uma denúncia. (...) Eu não sei se chega no RH a situação dos professores, porque eles estão afastados, estão doentes, porque me colocaram numa situação dessas. Quando fui no RH eu falei "fiquei um ano em depressão e voltei e vocês me colocaram no inferno". Aí eu pedi para ir para uma escola boa, eu não queria mais ir para escola infantil e tinha uma vaga em uma escola fundamental e eu fui muito bem recebida. Eu procurei apoio no Desenvolvimento de Pessoas...quem me encaminhou foi o médico do PREVIMPA. A primeira vez foi com a Psicóloga...eu chorei bastante contando o que estava acontecendo comigo. Quando eu decidi que eu queria voltar eu conversei com outra Psicóloga sobre como ia ser minha volta e ela disse que eu tinha que ir para um lugar que eu gostasse, mas quando eu fui no RH, para ser lotada, só tinha uma vaga para eu ir. Eu

nunca tive apoio da SMED para saber o que tinha acontecido e ainda fui maltratada no RH (P6).

A vice me chamou antes de tirar licença pela depressão e ela disse que se eu não me afastasse ela ia me dar uma licença “ex-officio”. Eu sempre tive apoio de fato. As minhas colegas iam me visitar (P3).

(...) eu sempre tive muita escuta e muito acolhimento por parte da pessoa responsável pelas escolas infantis no RH. Como ela sabe o jeito que a gente trabalha, como ela concordava com isso, ela nunca questionou. Quando eu trazia, para a secretaria, um problema, ela sabia que era um problema mesmo, porque no mais a gente sempre tentou gerenciar dentro da escola mesmo para tentar causar o menor tumulto, tanto para comunidade, quanto para a SMED (...) Tem horas que a gente precisa do apoio (ED2).

(...) Eu fui na GEAF, fui conversar com elas, aí telefonaram para a escola e procuraram saber como eu estava (P6).

(...) As Licenças prolongadas foram comunicadas ao RH e tentaram suprir as vagas, mas a SMED não tem muito o que fazer, porque acaba sendo um direito do professor tirar licença (ED3).

(...) O apoio que eu tive na época da readaptação foi muito bom, foi muito importante e me ajudou muito, embora depois, com o tempo, eu tenha repensado (...) eu queria tanto ficar em sala de aula, mas aí depois eu estava tão inserida dentro do contexto, e como eu voltei a ficar em um lugar que tem as crianças (...) (AA1).

(...) Se a pessoa quer ajuda, tem apoio (...) eu já tive muita parceria do Desenvolvimento de Pessoas (...) a demanda sempre parte da escola, quando tem uma demanda a escola que solicita (...) mas poderia ter uma análise da secretaria e chamar esses funcionários (ED1).

Eu já pedi remanejo, mas não ganhei. Pedi para uma escola fundamental por ser mais ampla, os funcionários não têm muito contato, não ficam sabendo tanto o que está acontecendo na sala de aula do outro (P3).

(...) eu pedi remanejo algumas vezes e não consegui (...) é bem importante que a SMED consiga avaliar de forma diferente a questão dos remanejos, porque quando a pessoa pede é porque algumas vezes não tem mais condições de estar mais naquela escola (P1).

6.1.15 POSSÍVEIS AÇÕES VISANDO A REDUÇÃO DOS AFASTAMENTOS

Durante as entrevistas, os servidores foram questionados sobre as ações que poderiam auxiliar na redução de afastamentos por motivos de adoecimento e seguem algumas das ações sugeridas:

Deveria ter um atendimento para dar apoio aos funcionários (...) alguém que pudesse vir na escola, trabalhar o relacionamento dentro da escola, porque isso também adocece. Os relacionamentos entre os profissionais, dentro da escola, adoecem bastante. Existem muitos conflitos (P2).

Buscar acompanhar de perto o trabalho do professor, dando suporte e estando atento aos sinais de que as coisas não estão bem. Ser parceiro. Oportunizamos formação continuada na escola estudando temas de interesse e necessidade do grupo. Sempre que possível também trazíamos profissionais de fora para qualificar o grupo (...) aconteceram relatos e discussão de práticas pedagógicas da escola buscando valorizar o trabalho do professor (ED5).

Diminuir o número de alunos por turma; não sobrecarregar professores com carga horária extra; realizar um trabalho, um planejamento que envolva a todos, que se sintam responsáveis pela escola e por todos que nela trabalham. Trabalho coletivo, planejamento coletivo (ED6).

Na escola em que eu estou agora foi feito um projeto de formação continuada baseado nas relações interpessoais (...) então vêm pessoas falar sobre o assunto conosco na escola, temos palestras (P5).

A redução do número de afastamentos não é algo simples de ser resolvido. Muitas questões estão envolvidas, porém penso que um dos aspectos que precisa ser considerado diz respeito às condições de trabalho dos professores. Outro aspecto fundamental, no meu entendimento, é a mudança na forma de conceder a licença. Penso que se a licença fosse concedida por médicos da própria prefeitura o número de licenças seria reduzido de forma vertiginosa (P7).

(...) não acho que existam ações possíveis, ninguém escuta, não existe retorno nenhum (...) a SMED abandona as escolas. Não existe valorização do trabalho (P6).

(...) essas que têm muita licença...de repente, fazer uma análise conjunta com a saúde e com a SMED para ver o porquê, se tem muita licença em um ano tem que analisar (...) talvez chamar o servidor e ver as causas. Tem que ter um acompanhamento mais de perto para ver se tem alguma relação com o trabalho e para ver o que causa tanto afastamento (ED1).

(...) aumentar o quadro de funcionários, fazer um convênio de saúde para os servidores (M2).

O ideal seria trabalhar toda a carga horária em uma escola só, porque o técnico de nutrição ele fica lotado em duas escolas e isso dificulta o trabalho (TN1).

Mais respeito às resoluções e ao número mínimo de alunos. Isso influencia, e isso é uma briga minha com a SMED. Não teve nenhum aluno de Ministério Público (MP). Eu não admito, porque se existe um direito da criança que tá querendo a vaga, de ter a vaga na escola que a família escolhe, existe um direito daquelas que estão lá de ter um atendimento de qualidade (...) e dos funcionários que estão lá, trabalharem, no mínimo, com a resolução (...) é preciso pensar junto, envolver as pessoas no planejamento, de pensar o que precisa melhorar (ED2).

6.1.16 FALTA DE APOIO DOS COLEGAS E DA EQUIPE DIRETIVA

Com relação aos servidores que tiveram licença para tratamento de saúde, a questão do apoio foi abordada por eles como algo muito importante para a recuperação e retorno às atividades. Muitos comentaram que o único apoio que tiveram durante o período de afastamento foi dado pelos colegas mais próximos, com os quais possuíam algum grau de amizade. No entanto, com relação às chefias, o apoio foi considerado inexistente ou muito abaixo do que era esperado por eles, em virtude da situação pela qual estavam passando.

A seguir são apresentados alguns trechos:

A direção nunca me procurou. Nunca me ligaram para saber como eu estava, nunca me procuraram...às vezes a direção perguntava para o meu filho, quando ele ia buscar o laudo, como é que eu estava (...) (P6).

(...) Os colegas foram muito amorosos comigo, eu recebia visitas, telefonemas, queriam saber como eu estava, eu nunca recebi nenhuma crítica por esse afastamento, até porque as pessoas vinham acompanhando esse meu desgaste. As pessoas que foram me visitar eram minhas amigas, mas a direção nunca me procurou para saber como eu estava, se eu estava doente, se eu estava viajando. Tem pouca solidariedade...o que existe é bem particularizado, porque institucionalmente não existe nada (P4).

6.2 CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS

As categorias intermediárias foram criadas a partir da semelhança ao agrupar-se as categorias iniciais. A primeira categoria intermediária, Dificuldades de Relacionamentos, foi criada em função dos relacionamentos interpessoais presentes nas escolas. As relações interpessoais são cada vez mais valorizadas no mundo organizacional. Segundo Brondani (2010 p.17), o capital humano faz a diferença, as pessoas é que são a vantagem competitiva das empresas, e o bem-estar no ambiente de trabalho resulta em produtividade e resultado. Foram agregados nessa categoria os problemas de relacionamentos com chefias, colegas e com alunos.

A segunda categoria intermediária, Condições de Trabalho Estressantes, abrange as categorias iniciais que tratam da violência na comunidade, da falta de reconhecimento no trabalho, condições de espaço físico e mobiliário, falta de recursos humanos, contato com doenças, pressão e excesso de trabalho.

Para o desempenho adequado de seu trabalho, é necessário que os

servidores tenham a sua disposição os recursos materiais suficientes para o planejamento e execução das atividades, conforme Souza et al. (2003 apud Amorim, Jonas, Vandenberghe, 2005, p. 3):

Os principais fatores que identificam a precária condição de trabalho do professor são: desvalorização do trabalho; pouco reconhecimento social da atividade profissional; baixos salários; centralização das decisões administrativas e pedagógicas; gestão autoritária; diminuição dos espaços de discussão coletiva; tripla jornada; formação deficiente; postura corporal; pó de giz; ruído; turmas superlotadas; inexistência de pausas; culpabilização pelos resultados negativos dos alunos e invasão do espaço domiciliar. Somado a isso, infraestrutura precária, burocratização e hierarquização das relações de trabalho, bem como a carência de recursos materiais e humanos que acentuam a sobrecarga de trabalho desses profissionais.

A terceira e a quarta categorias intermediárias estão relacionadas às Consequências dos Afastamentos. Uma delas diz respeito às Consequências dos Afastamentos para as Chefias, em se tratando das questões de gerenciamento e de organização da escola.

Quanto às dificuldades encontradas pelas chefias, houve relatos do problema de gerenciamento da escola, bem como da organização dela, que acaba interferindo diretamente na vida dos alunos, os quais ficam inseguros e mais indisciplinados. Além disso, há um decréscimo na questão da qualidade do ensino e da aprendizagem dos alunos, pois, nem sempre, a falta de professores é suprida de forma imediata e adequada.

Com relação às Consequências dos Afastamentos para os servidores, os impactos observados pelos servidores na vida pessoal e no trabalho surgiram diversas questões. Dentre o que foi relatado, está a mudança de atividade na escola em função de algum processo de delimitação ou de readaptação, além disso, foram relatados os descontentamentos com os colegas por falta de compreensão e pelo julgamento. Além do julgamento dos colegas, havia o julgamento da família e amigos, sentimento de culpa.

As últimas categorias intermediárias estão atreladas ao apoio dos setores da secretaria, que são considerados insuficientes. Uma delas é a Falta de Apoio da Secretaria, que está relacionada ao apoio insuficiente por parte dos setores de RH e Desenvolvimento de Pessoas. A outra categoria é a Falta de Apoio da Escola, que apresenta como categorias iniciais a falta de apoio dos colegas e da equipe diretiva.

6.3 CATEGORIAS FINAIS

As categorias finais foram criadas tendo como base os objetivos de pesquisa do trabalho. Cada uma abrange um objetivo específico, que foi fundamental para a análise das questões abordadas.

A primeira categoria final, Adoecimento e Afastamentos, abrange as categorias intermediárias Dificuldades de Relacionamento e Condições de Trabalho Estressantes. O objetivo dessa categoria foi analisar as principais causas de adoecimento dos servidores da RME.

A segunda categoria final, Impactos dos Afastamentos, buscou identificar a percepção dos servidores e das chefias com relação aos impactos causados pelos afastamentos, tanto para a escola, quanto na vida dos servidores, com as categorias intermediárias Consequências dos Afastamentos para as Chefias e Consequências dos Afastamentos para os Servidores.

A terceira e última categoria final é o Apoio Institucional Insuficiente, que abrange as categorias intermediárias Falta de Apoio da Secretaria e Falta de Apoio da Escola, que buscou verificar como é visto o apoio por parte dos servidores a das equipes diretivas.

Esses foram os resultados da pesquisa. No próximo capítulo será apresentada uma reflexão com base nos objetivos iniciais da pesquisa e dos resultados apresentados. Outrossim, serão apresentadas as propostas sugeridas para os problemas encontrados.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise dos documentos e das entrevistas foi possível relacionar as questões apresentadas pela SMED e as respostas dos servidores que atuam diretamente nas escolas municipais de Porto Alegre.

O objetivo geral do trabalho consistia na identificação dos principais motivos que ocasionam os afastamentos do trabalho dos servidores em educação da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre.

De acordo com a análise dos documentos disponibilizados pela SMED, os principais motivos de afastamentos dos servidores foram: doenças do aparelho respiratório, doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, transtornos mentais e comportamentais e fatores que influenciam saúde.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984) assinalam que, em termos de doenças ocupacionais, os professores só perdem para os mineiros. As doenças mais frequentes entre os docentes vão desde alergia a pó de giz, calos nas cordas vocais, varizes, gastrite, labirintite, reumatismo e estafa. Além disso, outro problema comum entre os docentes é o estresse e doenças psiquiátricas.

Dentre as doenças mais comuns classificadas pela OIT, pode-se verificar que existe relação com as doenças dos servidores da SMED, na sua maioria professores afastados. O principal motivo de afastamento da SMED deu-se em função de doenças do aparelho respiratório, que podem ter como uma das principais causas a alergia a pó de giz. Outro fator associado às doenças respiratórias são as mudanças de temperatura, típicas do nosso clima, em que determinado período do ano faz bastante frio ocasionando rinite, asma, bronquite.

O segundo motivo causador de afastamentos foram as doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo. Brandão, Horta e Tomasi (2005, apud OLIVEIRA, 2010) definem as doenças osteomusculares como lesões originadas a partir da exigência do esforço físico associado à repetitividade dos movimentos após determinado período de trabalho. Em situações como essa o rendimento fica comprometido, bem como podem surgir micro lesões, que, com o passar do tempo, podem ocasionar doenças mais complexas levando à incapacidade.

De acordo com o que foi verificado nas entrevistas e na documentação, as lesões devido ao esforço físico exigido pelo trabalho nas escolas podem ser leves, ocasionando o cansaço dos servidores, bem como algumas dores, mas sem

grandes consequências. No entanto, o esforço exagerado e de modo repetitivo pode ocasionar problemas mais sérios, como hérnias na coluna ou desgaste na cervical, como foi relatado por duas servidoras. Ambas tiveram que passar por um processo cirúrgico e ficaram um tempo considerável afastadas do trabalho.

O terceiro motivo mais comum foram transtornos mentais e comportamentais. Conforme a OIT o estresse e as doenças psiquiátricas estão entre os problemas mais comuns. Da mesma forma, nas entrevistas o estresse apareceu como causa de adoecimento associado, principalmente, à violência e à falta de reconhecimento no trabalho e às condições de trabalho.

Causa de adoecimento muito presente na atualidade é o estresse, fator bastante relevante para o estudo de doenças relacionadas ao trabalho, principalmente no que diz respeito ao trabalho docente. Segundo LIPP (2007, apud RUIZ, 2009), o estresse é uma reação global do organismo, com componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais, que ocorre quando a pessoa necessita fazer uma adaptação significativa no seu modo de viver, de sentir e de ver o mundo.

Quanto ao quarto motivo de afastamentos estão os fatores que influenciam a saúde. De acordo com a CID – 10, nessa categoria são enquadradas investigações de algumas doenças, exames de rotina, até contato e contaminação de algumas doenças infectocontagiosas. Nas entrevistas, dois servidores representantes de equipes diretivas ressaltaram a importância de medidas para reduzir a frequência de crianças, com alguma espécie de doença infectocontagiosa, no ambiente da escola.

Com base nesses dados, depreende-se que a relação da atividade laboral com o absenteísmo é bem elevada. Durante as entrevistas, os servidores foram questionados sobre a relação de seu afastamento de 2012 com a atividade laboral, bem como outros afastamentos no decorrer do tempo de trabalho na SMED. Dos entrevistados, todos comentaram ter enfrentado alguma situação de doença que teve como causa o trabalho, o que reforça a ideia inicial.

Uma das questões abordadas nas entrevistas, com o pessoal da equipe diretiva, foi a percepção deles quanto à relação dos afastamentos com a atividade laboral.

A seguir serão apresentados alguns trechos:

(...) Acho que sim, pois o trabalho na escola é muito intenso, mas depende muito do profissional, da sua consciência. Alguns não pensam duas vezes antes de tirar uma biometria não pensam que as crianças e adolescentes dependem deles e por motivos, às vezes não tão graves, se afastam do trabalho (ED5).

(...) Eu acho que uma pequena parte tem relação com o trabalho, mas a maioria não. (...) Doenças sazonais, doenças de pessoas da família (ED4).

(...) Eu acho que tem relação sim, porque se as pessoas estão trabalhando num espaço agradável, com relações saudáveis, a tendência é elas minimizarem a questão das doenças (...) a gente investiu bastante nisso, isso é bem normal na educação infantil. A partir do momento que tu cria um espírito mais colaborativo e tu trabalha com uma equipe na escola, as doenças diminuem (ED4).

(...) não sei se eu posso ponderar, 50% que é vinculado ao trabalho (...) mas eu não associaria que todas as licenças estão relacionadas ao trabalho (ED1).

(...) Talvez por ter profissionais que gostam do que fazem e se dedicam plenamente ao trabalho. A organização da escola também pode ser um motivo (...) Uma escola bem organizada leva os profissionais darem o devido valor a profissão e não adoecerem (ED5).

Com relação às chefias, a opinião ficou bastante dividida, enquanto uns consideram que o ambiente e a atividade influenciam o adoecimento, outros classificam que não, que as doenças não possuem relação com o trabalho.

Outra questão de pesquisa, que aparece como objetivo específico, é a percepção dos impactos causados pelos afastamentos na vida pessoal e no trabalho de cada servidor que teve afastamento, assim como a percepção das chefias com relação aos impactos causados pelos afastamentos para a organização.

De acordo com os resultados obtidos nas entrevistas, para as chefias, os problemas causados em função das licenças para a escola estão relacionados às dificuldades de gerenciamento e organização. A falta de servidores na escola não é suprida imediatamente pelo RH da SMED, o que significa que cada escola deve gerenciar, pelo menos nos primeiros quinze dias, no caso de licenças prolongadas, a falta deles. Muitas vezes, segundo o que disse uma das diretoras, o professor volante, que deve cobrir ausências eventuais, acaba assumindo uma turma, mesmo não sendo professor da mesma área daquele que está doente. Além disso, os pequenos afastamentos, de dois, três dias, são mais difíceis de gerenciar, pois obriga a escola a reorganizar o horário das turmas diariamente.

Ao mesmo tempo em que desorganiza a estrutura da escola, as licenças acarretam problemas de aprendizagem aos alunos, e também os deixam mais

agitados, sem uma rotina, inseguros e ainda mais indisciplinados.

Com relação aos impactos observados pelos próprios servidores que tiveram afastamentos, eles relataram descontentamento com os colegas, que muitas vezes não compreendem as licenças por acharem que eles estão fingindo, que não estão realmente doentes. Citaram, também, o julgamento e a cobrança realizada por colegas, mas também por pessoas da família, fazendo-os sentirem culpa por estarem doentes.

Ainda com relação aos impactos, dois servidores mudaram suas atividades na escola em função de readaptação, no caso da assistente administrativo, e de delimitação de tarefas, no caso de uma professora. No caso da assistente, ela enfrentou um problema de úlcera nervosa quando assumiu no cargo de monitora, após trabalhar poucos meses. Na época em que aconteceu, há vinte anos, não era comum o afastamento prolongado do trabalho, o que motivou a equipe de perícia sugerir o processo de readaptação assim que tomou conhecimento do problema e verificou que ele estava associado ao cargo. A servidora gosta do que faz e se diz bastante satisfeita no cargo que ocupa desde lá, mas disse que achou precipitado demais o processo, já que ela não ficou sequer um ano no cargo para o qual prestou concurso.

No caso da professora, que teve uma delimitação de tarefas em decorrência de um problema também relacionado ao trabalho, ela foi deslocada para atender a biblioteca da escola. Buscando a qualificação para a nova função, ela foi cursar outra graduação e disse que, mesmo com as dificuldades, sempre buscou ser feliz.

Ainda que as consequências, nesses casos, tenham sido mais drásticas, os servidores mostraram-se bem realizados e felizes com as funções.

Tendo em vista os problemas ocasionados pelas licenças, tanto para os próprios servidores doentes, como para os colegas, chefias, alunos, comunidade, secretaria, poder público, um dos objetivos da pesquisa é a proposta de ações visando à redução dos afastamentos.

Durante as entrevistas foram abordados alguns aspectos relacionados ao apoio, tanto da secretaria, através do RH e do Desenvolvimento de Pessoas, quanto da escola, no papel dos colegas e da equipe diretiva. Com isso, foi criada uma categoria para falar do assunto, já que é de suma importância para as propostas que serão feitas, pois terão relação direta na execução de algumas propostas.

Algumas chefias demonstraram ter apoio da SMED, mas somente quando

solicitaram, pois as demandas sempre partem da escola. Relataram que o RH sempre atende aos pedidos, principalmente quando diz respeito ao quadro de servidores, mas, em função das regras, a substituição dos servidores é bastante lenta. Quanto ao setor de Desenvolvimento de Pessoas, alguns dos entrevistados disseram já ter feito solicitações e que foram atendidos, mas que em virtude da demanda, o atendimento é insuficiente.

Com relação ao apoio recebido pelos servidores doentes, relataram que, na maioria dos casos, as direções de escolas não procuram os servidores afastados, nem, ao menos, para saber como estão. Quando o apoio existe, é dos colegas mais próximos, com quem eles têm relação de amizade. No que diz respeito ao apoio dos setores da SMED, os servidores mostraram-se insatisfeitos. Sobre o RH reclamaram do tratamento dispensado no retorno das licenças prolongadas, e que os pedidos de remanejamentos não são atendidos. Sobre o Desenvolvimento de Pessoas, alguns já tiveram atendimento, apoio, mas consideram ainda insuficientes.

Tendo em vista apontar soluções para os problemas encontrados na RME de Porto Alegre, têm-se algumas propostas.

- Programa de plano de saúde para todos os servidores da SMED/PMPA: permite que os servidores tenham um acesso mais facilitado aos serviços de saúde, podendo fazer exames de rotinas, acompanhamentos junto ao médico, fisioterapia, evitando que certos problemas agravem-se, com medidas preventivas. Essa também foi uma sugestão de uma das entrevistadas.

- Campanha de vacinação contra a gripe nas escolas, incluindo todos os servidores: assim como é feito com servidores da área da saúde, os trabalhadores de escolas também deveriam ter uma campanha de vacinação contra a gripe. Além de evitar o contágio da gripe, as vacinas podem auxiliar no controle das alergias que ocorrem em função das mudanças climáticas, além de outras doenças.

- Substituição do quadro-negro e do giz nas escolas por quadro branco e pincel atômico, visando à redução das alergias em decorrência do pó de giz, que contribui para os problemas respiratórios dos que utilizam com frequência.

- Programa de palestras e orientações destinadas aos servidores e aos alunos sobre os cuidados contra doenças infectocontagiosas: em muitas ocasiões a falta de informação é um problema para as questões de saúde. Com programas de orientação e educação alguns hábitos errados podem modificar-se e contribuir para a redução do número de doenças. Em alguns casos as famílias também poderiam

ser chamadas, pois colaboraria para a conscientização delas no que diz respeito aos riscos associados, quando enviam seus filhos doentes para a escola, além de contribuir para o aumento do cuidado no dia a dia.

- Palestras sobre saúde corporal: em virtude das jornadas longas de trabalho e da falta de tempo, muitas pessoas não praticam exercício físico e não dão importância às questões de saúde. Com mais informações, talvez acabem criando a consciência e o hábito da prática.

- Palestras e programas de formação sobre relacionamentos interpessoais: Como citado por uma das entrevistadas, na escola em que ela está lotada atualmente, uma vez por mês eles recebem alguém para falar sobre o assunto, facilitando o diálogo e os relacionamentos dentro da escola.

- Acompanhamento das licenças prolongadas e de servidores com ocorrências mais frequentes, mesmo que com menor número de dias, por parte do RH e do Setor de Desenvolvimento de Pessoas. Conforme foi falado por uma diretora, talvez com o acompanhamento torne possível a identificação dos motivos e, se relacionados ao trabalho, que se busque a resolução dos fatos causadores, evitando a continuidade das licenças ou novos adoecimentos.

- Aproximação da SMED/secretaria das escolas: Alguns servidores disseram que a SMED abandona as escolas, que não sabe o que de fato acontece nas escolas. Outros citaram as dificuldades de cumprir algumas resoluções que são impostas pela SMED, que na prática, na escola, as situações não ocorrem conforme o prescrito.

- Avaliação periódica dos espaços físicos das escolas, bem como do mobiliário, buscando evitar acidentes no ambiente do trabalho e possíveis problemas ocasionados pelo mau uso dos mobiliários ou por serem impróprios para a atividade.

- Estabelecer um programa de apoio psicológico voltado aos funcionários que tenham necessidade de ajuda.

- Criar um programa de acompanhamento após o retorno das licenças, principalmente das prolongadas, para avaliar como o funcionário está trabalhando, se está adaptado ao local de trabalho, com os colegas, com equipe diretiva. Um dos servidores comentou que teve um apoio semelhante oferecido pela GEAF, mas que foi breve. Nos casos das licenças mais prolongadas, o retorno pode causar um pouco de insegurança, medo, podendo ocasionar novos adoecimentos.

- Buscar uma maior integração entre os setores da SMED e as escolas, da

mesma forma, das escolas com a comunidade e com os alunos. Essa aproximação pode criar laços de cumplicidade e de confiança, que são fundamentais para um bom relacionamento.

Durante a pesquisa optou-se pela análise das escolas com maiores e menores índices de afastamento, tendo em vista apontar os aspectos que poderiam estar relacionados ao adoecimento dos servidores.

Verificou-se que na escola fundamental com maior índice de absenteísmo-doença a violência foi um fator preponderante para o adoecimento de alguns servidores, bem como aspectos relacionados à atuação e organização da equipe diretiva, e pressão no ambiente de trabalho.

Já na escola de educação infantil com maior índice de afastamentos, verificou-se que a questão das condições de trabalho, principalmente a falta de recursos humanos e excesso de trabalho, foi fundamental para o adoecimento, assim como os problemas de relacionamentos.

Nas escolas com menores índices de absenteísmo-doença, o objetivo foi identificar quais ações ou medidas adotadas pelas escolas puderam contribuir para isso.

Os diretores das escolas, que tiveram o menor número de afastamentos, foram questionados sobre os motivos que levaram as escolas a atingir a menor taxa. Em todos os casos, as questões do bom ambiente de trabalho e da união do grupo foram consideradas fatores fundamentais para a equipe diretiva. A seguir serão apresentados alguns trechos:

A escola, em sua maioria, sempre teve um grupo de trabalho muito comprometido. Sempre buscamos apoiar o grupo em seu dia a dia, em seu trabalho pedagógico. Toda a equipe buscava dar suporte necessário para que o trabalho fluísse melhor (ED6).

Motivos para o menor número de afastamentos? A organização da escola de modo geral. O bom relacionamento que temos com a comunidade, e o trabalho dos setores dando suporte para os professores ajudam muito (ED5).

Quando tu trabalha nessa lógica de equipe o próprio grupo identifica os colegas e os colegas acabam ficando numa situação constrangedora, porque daí aquele que não entra no espírito de colaboração (...) não vai precisar que a direção tome frente disso, de alguma forma vai ser dito e nas próprias regras de convivência elas vão construindo isso (ED2).

Tendo em vista o exemplo destas escolas, considero uma boa medida para a SMED avaliar o investimento a ser realizado nos aspectos relacionados ao convívio

e ao relacionamento dentro das escolas, seja com maior investimento nos setores da secretaria que dão o suporte, seja com palestras, cursos, formações, atendimentos especializados.

A área de RH das empresas ganha cada vez mais importância nas questões atuais, pois é necessário que as empresas busquem ações visando à redução do absenteísmo no ambiente de trabalho.

A seriedade com que forem tratadas as questões humanas nas relações de trabalho, especialmente no que se refere à saúde dos trabalhadores, possibilitará que as organizações alcancem o máximo de produtividade, a satisfação de seus empregados e a redução de custos com o absenteísmo-doença. O enfoque dado às questões relacionadas à saúde dos trabalhadores deverá mudar de curativo para preventivo (DUTRA, 2002; CAÑETE, 2004 apud KREITMAIER e ROSA, 2011 p. 30).

Apesar das ações propostas não apresentarem grande complexidade, verifica-se que, atualmente, elas não existem na secretaria. Algumas delas podem requerer um investimento grande por parte da secretaria, como o plano de saúde, a campanha de vacinação e a substituição dos quadros nas escolas. No entanto, as outras ações não possuem um alto custo, mas podem exigir uma ampliação nos setores responsáveis pelo atendimento e uma maior qualificação para dar o suporte necessário às escolas.

Além disso, é fundamental que as ações sejam pensadas em conjunto, tendo a participação dos servidores, das equipes diretivas e dos setores de apoio, pois tendem a contribuir para que se possam atingir níveis de satisfação e, conseqüentemente, de redução nas taxas de absenteísmo por motivo de doenças.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Samia Neves M. C.; JONAS, Eline; VANDENBERGHE, Luc. **Implicações do trabalho na saúde de professores de Ensino Fundamental – Goiânia**. I Seminário Internacional de Trabalho e Gênero. Goiás, 2005.
- AGOSTINI, Márcia. **Saúde do Trabalhador**. Rio de Janeiro: FIOCRFUZ, 2002.
- ALVES, Liliana Amorim et al. **Alterações da saúde e a voz do professor, uma questão de saúde do trabalhador**. Rev. Latino-Am. Enfermagem, v. 17, n. 4, Ribeirão Preto, 2009.
- APEOESP – Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo. **Professores da Rede Estadual de São Paulo: perfil, condições de trabalho e percepção da saúde**. São Paulo: CEPES, 2007.
- ARAÚJO, Tânia Maria de et al. **Saúde e trabalho Docente: dando visibilidade aos processos de desgaste e adoecimento docente a partir da construção de uma rede de produção coletiva**. Educação em Revista, Belo Horizonte, n. 37, 2003.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **Uma Contribuição ao Debate Sobre as Relações Saúde e Trabalho**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 1005 – 1018, 2003.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Intensificação do Trabalho e Saúde dos Professores**. Educação Social, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349 – 372. 2009.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, c1977.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 3 ed. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BORGES, Natália Luiza. **Experiência Prática como Contribuição na Formação Docente**. Anais do II Seminário de Pesquisa do NUNEP, Uberlândia, p. 303 – 308. 2010.
- BRASIL. 2014. **Censo Escolar 2013**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br>>. Acessado em: 15/05/2014.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acessado em: 20/11/2013.
- BRASIL. 2013. **Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB)**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acessado em: 20/11/2013.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei 9394/1996**. Disponível em: <<http://www.portal.mec.gov.br>>. Acessado em: 15/06/2014.

BRASIL. Ministério da Educação. 2013. **Dilma sanciona lei que destina royalties do petróleo para a educação**. Disponível em: <<http://www.portal.mec.gov.br>>. Acessado em: 15/06/2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. 2001. **Manual de procedimentos para serviço da saúde: doenças relacionadas ao trabalho. Série A - Normas e Manuais Técnicos**, n. 114. Brasília: Ministério da Saúde. Acessado em: 07/09/2013.

BRASIL. 2005. **Política Nacional de Valorização dos Trabalhadores em Educação**. Disponível em: <http://www.portal.mec.gov.br>. Acessado em: 05/03/2014.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 200**, de 25 de fevereiro de 1967. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acessado em: 18/09/2013.

BRASIL. Presidência da República. **Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8069/90**, de 13 de julho de 1990. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acessado em: 15/06/2014.

BRASIL. **Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.org.br>>. Acessado em: 27/05/2014.

BRASIL. 2008. **Universidade de Brasília**. Disponível em: <<http://www.unb.br>>. Acessado em 18/11/2013.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência no na qualidade de vida e no trabalho**. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2010.

CARVALHO, A. J. F. P. ALEXANDRE, N. M. C. **Sistemas Osteomusculares em Professores do Ensino Fundamental**. Revista Brasileira de Fisioterapia, v. 10, n. 1, p. 35 – 41, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. 3 ed. São Paulo: Manole, 2013.

CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **Cresce número de professores afastados por problemas psicológicos**. Disponível em <www.globo.com>. Acessado em: 18/09/2013.

COSTA, Patrícia Gomes; GERMANO, Amédis. **Afastamento dos Professores de 5ª a 8ª séries da Rede Municipal de Ipatinga da Sala de Aula: principais causadores**. São Paulo, 2005.

CUNHA, Jane Cléia Cardoso de Bittencourt. **Adoecimento e Afastamento do Trabalho de Servidores Públicos Estaduais de Santa Catarina, 1995 a 2005**. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC - Florianópolis, 2007.

CZEKSTER, M. D. V. **Sofrimento e Prazer no Trabalho Docente em Escola Pública**. 2007. 152 p. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2007.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

FONTOURA, D. S. **Mercado de Trabalho no Setor Público: um olhar sobre uma unidade da Secretaria da Receita Federal do Brasil**. 2010. 180 p. Dissertação de Pós-Graduação - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2010.

FREITAS, Henrique; JANISSEK, Raquel. **Análise Léxica e Análise de Conteúdo**. 1. Ed. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2000.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ana Ávila. **O Professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde**. São Paulo, v. 31, n.2, p. 189-199, maio/ago. 2005.

GOLDEMBERG, José. **O Repensar da Educação no Brasil**. IEA – USP, 1993. Disponível em: <<http://scielo.com.br>>. Acessado em: 25/03/2014.

GOMEZ, Carlos Minayo.; LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Saúde do Trabalhador: novas-velhas questões**. Ciência e Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 797-807, 2005.

GUZZO, Raquel Souza Lobo; FILHO, Antônio Euzébio. **Desigualdade social e sistema educacional brasileiro: a urgência da educação emancipadora**. Escritos Educ. V. 4, n. 2, Ibitité, 2005.

KREITMAIER, Fabiana Bagiotto; ROSA, Jaqueline Silva da; Absenteísmo – **Doença: Um estudo de caso em uma empresa do segmento alimentício da região serrana do Rio Grande do Sul (RS)**. RASM, Alvorada, ano1, n.1, p. 29-43, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://www.saomarcos.com.br/ojs>>.

LARA, Ricardo. **Saúde do Trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política**. Ensaio, Universidade Federal de Santa Catarina, USFC, Florianópolis, 2011.

LEAL, Ana Lúcia et al. **A Importância da Resiliência em Professores: um estudo acerca da superação da vulnerabilidade**. Centro Acadêmico do Agreste, Universidade de Pernambuco, 2011.

LIMA, F. B. **Stress, qualidade de vida, prazer e sofrimento no trabalho de call center**. 2004. 133 p. Dissertação de Pós-Graduação, PUC, Campinas, 2004.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Soluções Criativas para o Stress**. In: LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (org.). 5. Ed. O Stress do Professor. Campinas: Papirus, 2007, p. 109 – 125.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos**. Campinas: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **O Stress e a Beleza da Mulher**. São Paulo: Connection Books, 2001.

MARQUES, Solange Vianna Dall’Orto; MARTINS, Gabriela de Brito; SOBRINHO, Oswaldo Cruz. **Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública**. Rio de Janeiro. V. 9, Edição Especial, artigo 11, jul. 2011.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MONTINI, Gládis Andréia Perini. **A motivação para o serviço público: o caso dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Danilo Antônio Zaffari**. 2008. 86 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2008.

OBADIA, Isaac José; VIDAL, Mario Cesar Rodrigues; MELO, Paulo Fernando Frutuoso. **Uma abordagem adaptativa de intervenção para mudança organizacional**. Gest. Prod. São Carlos, v. 14, n. 1, p. 125-138, 2007.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **A Condição dos Professores**: recomendação internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores. Genebra: OIT/Unesco, 1984.

OLIVEIRA, Daniela Arboite. **Perfil dos Candidatos e Razões para o Ingresso no Setor Público. 2010. 72 p. Trabalho de Conclusão de Curso** – Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2010.

OLIVEIRA, Márcio Salbego. **Adoecimento Físico e Mental dos Bancários**. 2010. 49 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2010.

OLIVEIRA, Maria Jandira de Souza. **O significado do trabalho no setor público: um estudo exploratório**. 1997. 129 p. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 1997.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Decreto nº 12116/98**. Disponível em: <<http://www.portalegre.rs.gov.br>>. Acessado em: 15/06/2014.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Eleição de Diretores - Lei 7365/93**. Disponível em: <<http://www.portalegre.rs.gov.br>>. Acessado em: 15/06/2014.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Estatuto do Servidor Público do município de Porto Alegre**. Lei Complementar 133/85. Disponível em: <<http://www.portalegre.rs.gov.br>>. Acessado em: 15/04/2014.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Legislação Organizacional do Executivo Municipal de Porto Alegre**. Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.portalegre.rs.gov.br>>. Acessado em: 20/11/2013.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura Municipal de Porto Alegre**. Disponível em: <<http://www.portalegre.rs.gov.br>>. Acessado em: 20/11/2013

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Resolução nº 008 do Conselho Municipal de Educação**, de 14 de dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www2.portalegre.rs.gov.br>>. Acessado em: 15/06/2014.

RUIZ, Valdete Maria. **Estresse Docente: um mal que se agrava**. Pensamento Plural: Revista científica da UNIFAE, São João da Boa Vista, v. 3, n. 2, 2009.

SANTOS, Jandira Pereira dos; MATTOS, Airton Pozo de. **Absenteísmo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 121, 148 – 156 p., 2010.

SANTOS, Clezio Saldanha dos. **Introdução à Gestão Pública**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. 23 ed. Rev. Atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Flávio Augusto da. **Urgente! Precisamos de mais empreendedores e menos funcionários públicos**. 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>>. Acessado em 20/11/2013.

SILVA, Lúcia Almeida da. **Saúde e Trabalho na Educação: micropolítica dos discursos**. 2011. 129 p. Dissertação de Pós-Graduação - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2011.

SUZIN, Rosemeri. **A Saúde Geral dos Professores Municipais de Caxias do Sul e suas relações com as atividades laborais**. 2005. 140 p. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2005.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. **Saúde Mental no Trabalho: condições e limites**. Psicologia e Sociedade. Curitiba, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2005

YIN, Robert K. **Estudo de Caso Planejamento e Métodos**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXO A – ORIENTAÇÕES DA COMISSÃO PERMANENTE E ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO – SUBCOMISSÃO DE ABSENTEÍSMO

RECOMENDAÇÃO

1 – A medição e a análise do fenômeno "Absentismo – Doença" podem exigir o recurso às mais elaboradas técnicas estatísticas sempre que se trate de trabalhos de investigação científica, mas ao médico do trabalho, para solução dos problemas práticos do dia-a-dia, bastará a utilização de métodos simples e acessíveis.

Definições

- Propõe-se que o termo ABSENTEÍSMO passe a designar a "ausência dos trabalhadores ao trabalho, naquelas ocasiões em que seria de se esperar a sua presença, por razões de ordem médica ou quaisquer outras".

- ABSENTEÍSMO-DOENÇA será a "ausência ao trabalho atribuída à doença ou lesão acidental e, como tal, aceita pela entidade empregadora ou pelo Sistema de Seguridade Social".

2 – A Subcomissão considera indispensável um mínimo de normalização dos critérios de registro, a fim de que os médicos do trabalho de todo o mundo possam referir dados que:

- a) sejam susceptíveis de comparação;
- b) permitam observar tendências do fenômeno ao longo do tempo;
- c) indiquem áreas-problema para futura investigação.

3 – Para que o objetivo anterior possa ser alcançado, dois pontos devem ser aceitos:

a) O absentismo-doença (à semelhança dos acidentes) caracteriza-se não só pela frequência (número de ausências de trabalho ou "baixas"), como pela duração (número de dias de ausência). Ao contrário da "mortalidade", o fenômeno não pode ser descrito por um único parâmetro.

b) Um registro rigoroso é indispensável, não só no que respeita às ausências, mas também no que se refere aos valores, não menos importantes, da população em risco.

4 – Ainda que para fins de investigação, o registro de numerosos fatores pode tornar-se necessário. Para aquele mínimo de normalização em 2, as exigências são relativamente pequenas. Deve-se, no entanto, sublinhar que, em qualquer publicação sobre esta matéria, é indispensável definir de forma bem clara o critério que foi utilizado; só assim será possível

a outros médicos saber quais os elementos incluídos e – o que ainda é mais importante – quais aqueles que não o foram.

5 – A informação mínima que é indispensável obter cinge-se ao seguinte:

a) No que se refere ao episódio de ausência ("baixa"): Início – data ou mês; se trata de 1º, 2º, 3º, em relação a cada indivíduo. Duração – de preferência expressa em "dias de calendário", embora seja igualmente lícito referi-la em "dias de trabalho", desde que tal critério apareça claramente mencionado; deverá, de igual modo, ser estabelecido se ausências de curta duração (01 ou 02 dias) parecem incluídas e qual o número de dias que se convencionou para duração máxima de um episódio de ausência (162, 365, etc.). Recomenda-se que, na medida do possível, o registro de todas as ausências, de um ou mais dias, deve ser efetuado e que se considere, para duração máxima de um episódio, o valor de 365 dias.

Diagnóstico médico – podem-se adotar os 20 grandes grupos referidos em "Health In Industry" (London Transport, 1956) ou as 17 seções principais da lista especificada da Classificação Internacional de Doenças (C.I.D.) – 8ª Revisão. Contudo, se pretende um registro mais completo e pormenorizado, com vistas a futuras investigações, pode tomar-se necessária a codificação pela lista específica da CID, com utilização das sub-rubricas de 04 (quatro) algarismos.

b) No que se refere à população em risco: O número de empregados, acerca do qual a coleta dos dados de absentismo foi efetuada, é utilizado no cálculo das taxas, habitualmente sob a forma de "trabalhador/ano", embora ocasionalmente se refira a outros períodos de tempo. Ocupação – no mínimo, deve-se fazer a separação entre os grupos "com atividade de carteira" e "com atividade industrial". Sexo Idade – no mínimo, a população deve ser dividida em 02 grupos, acima e abaixo de 40 anos, respectivamente; para grandes agregados populacionais, recomenda-se, contudo, a distribuição por grupos etários com intervalos de 10 ou de 15 anos.

6 – Fórmulas dos índices

A Subcomissão considera, para as finalidades usuais, o cálculo de taxas de absentismo a partir de populações inferiores a 100 indivíduos/ano (não é regra geral válida); o que acaba de afirmar-se deixa, contudo, de ter aplicação nos casos em que previamente tenham sido efetuadas divisões por sexo, idade ou ocupação. Quando, numa empresa, o número de trabalhadores sofrer flutuações consideráveis ao longo do ano, pode tomar-se necessário calcular a população em risco a partir dos valores médios mensais, trimestrais ou

semestrais, do número de empregados. A Subcomissão considera, como mínimo necessário, em qualquer plano de estudo sobre absentismo-doença, o registro das taxas seguintes:

a) TAXA DE FREQUENCIA

$$\frac{\text{Nº de inícios de ausências/ano}}{\text{População em risco}} \\ (\text{nº médio de empregados/ano})$$

b) TAXA DE DURAÇÃO (dias)

$$\frac{\text{Nº de dias de ausências/ano}}{\text{População em risco}} \\ (\text{nº médio de empregados/ano}).$$

É com frequência útil o recurso a outros índices que, no entanto, são menos importantes que os anteriores (a e b) e não devem ser utilizados em sua substituição. Entre esses, estão incluídos:

c) TAXA DE PREVALÊNCIA MOMENTÂNEA

$$\frac{\text{Nº de trabalhadores ausentes em determinado dia}}{\text{População trabalhadora referente ao mesmo dia}}$$

d) TAXA DE FREQUÊNCIA (Indivíduo)

$$\frac{\text{Nº de empregados com uma ou mais ausências / ano}}{\text{População em risco (nº médio de empregados /ano)}}$$

e) PROPORÇÃO DE TEMPO PERDIDO

$$\frac{\text{Nº de dias (ou horas) de trabalho perdido em determinado período de tempo}}{\text{Nº de programada de dias (ou horas) de trabalho no mesmo período de tempo}}$$

ANEXO B – ROTEIRO ORIENTADOR PARA A ENTREVISTA NÃO-ESTRUTURADA

Tendo em vista a metodologia utilizada na pesquisa e a conveniência de utilização de uma entrevista não-estruturada, foi criado um roteiro inicial para a identificação do perfil dos entrevistados, com os seguintes itens: nome, sexo, idade, cargo, estado civil, grau de instrução, tempo de trabalho na SMED, tempo de trabalho na escola - considerando-se o ano de 2012 e área de atuação na escola no ano de 2012.

No decorrer da entrevista surgiram dúvidas e questionamentos. As perguntas que foram feitas aos entrevistados, bem como as intervenções feitas por parte do entrevistador, foram as seguintes:

- Você considera que o afastamento de 2012 teve alguma relação com o trabalho?
- Você teve algum afastamento que considera ter relação com o trabalho?
- Como é o relacionamento com a direção e com os colegas na escola?
- Você acha que os afastamentos da escola possuem relação com o trabalho desempenhado aqui?
- Que tipo de ações podem ser feitas pela SMED para dar apoio aos servidores? E pela escola?
- Como é que você avalia os impactos dos afastamentos na tua vida pessoal e no trabalho?
- Como fica a organização da escola com relação aos afastamentos?
- Que motivos influenciaram para que a escola tivesse o menor número de afastamentos no ano de 2012?
- Que motivos influenciaram para que a escola tivesse o maior número de afastamentos no ano de 2012?

ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Concordo em participar, como voluntário, do estudo que tem como pesquisador responsável a aluna de graduação Paola Contiero, do curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Tenho ciência de que o estudo tem em vista realizar entrevistas com servidores da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre, visando, por parte da referida aluna a realização de um trabalho de conclusão de curso. Minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica e que os dados obtidos serão divulgados preservando o anonimato dos participantes, assegurando assim minha privacidade.

Assinatura do participante

Porto Alegre, ___ de _____ de 2014.

ANEXO D – PERFIL DOS ENTREVISTADOS.

IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO	SEXO	IDADE	ESTADO CIVIL	GRAU DE INSTRUÇÃO	CARGO	TEMPO DE TRABALHO NA SMED	TEMPO DE TRABALHO NA ESCOLA ATÉ 2012	ATIVIDADE NA ESCOLA EM 2012
AA1	FEMININO	50	CASADO	SUPERIOR	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	20	19	SECRETÁRIO
M1	FEMININO	52	CASADO	MÉDIO	MONITOR	18	9	BERÇÁRIO
M2	FEMININO	51	CASADO	MÉDIO	MONITOR	20	9	MATERNAL
M3	FEMININO	57	CASADO	MÉDIO	MONITOR	20	20	BERÇÁRIO
P1	FEMININO	48	CASADO	SUPERIOR	PROFESSOR	21	6	AUXILIAR DE SECRETARIA
P2	FEMININO	42	CASADO	SUPERIOR	PROFESSOR	4	4	MATERNAL
P3	FEMININO	45	SOLTEIRO	SUPERIOR	PROFESSOR	18	2	BIBLIOTECA
P4	FEMININO	68	DIVORCIADO	SUPERIOR	PROFESSOR	5	5	II CICLO
P5	FEMININO	42	CASADO	SUPERIOR	PROFESSOR	10	2	JARDIM
P6	FEMININO	50	CASADO	SUPERIOR	PROFESSOR	16	2	JARDIM
P7	FEMININO	42	CASADO	SUPERIOR	PROFESSOR	17	17	SECRETÁRIO
ED1	FEMININO	41	CASADO	SUPERIOR	PROFESSOR	18	2	DIRETOR
ED2	FEMININO	46	CASADO	SUPERIOR	PROFESSOR	23	5	DIRETOR
ED3	FEMININO	39	SOLTEIRO	SUPERIOR	PROFESSOR	11	9	VICE-DIRETOR
ED4	MASCULINO	43	CASADO	SUPERIOR	PROFESSOR	13	13	VICE-DIRETOR
ED5	FEMININO	48	SOLTEIRO	SUPERIOR	PROFESSOR	23	11	DIRETOR
ED6	FEMININO	52	SEPARADO	SUPERIOR	PROFESSOR	14	13	VICE-DIRETOR
TN1	FEMININO	46	CASADO	SUPERIOR	TÉCNICO EM NUTRIÇÃO	18	18	TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA

Tabela 8 - Perfil dos Entrevistados.

Fonte: Autora (2014).

ANEXO E – TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2008 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10

	Doenças infecciosas e parasitárias	Neoplasias; Doenças do sangue e transtornos imunitários	Doenças endócrinas	Transtornos mentais e comportamentais	Doenças do sistema nervoso	Doenças do ouvido	Doenças do aparelho circulatório	Doenças do aparelho respiratório	Doenças do aparelho digestivo	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	Doenças do aparelho geniturinário	Gravidez e parto puerpério	Malformações congênitas	Sintomas, sinais e achados anormais de exames	Causas externas e Conseqüências	Fatores que influenciam saúde	Total
APONTADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	2	2	0	12	2	3	5	3	1	2	9	1	1	0	5	7	8	63
ASSISTENTE SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
AUXILIAR DE COZINHA	10	2	0	9	0	1	12	11	3	0	40	8	0	0	1	5	21	123
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	10	2	1	42	3	7	13	26	11	2	94	3	2	0	5	16	40	277
BIBLIOTECARIO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CARPINTEIRO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
CHAPEADOR	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	6
CONTINUO	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
COZINHEIRO	0	1	0	3	0	5	3	4	1	1	19	0	0	0	0	3	6	46
ELETRICISTA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	1	5
ESPECIALISTA EM EDUCACAO	2	0	1	3	0	0	0	5	3	0	7	0	0	0	1	0	7	29
INSTALADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
MARCENEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
MONITOR	6	4	0	36	2	20	14	44	25	10	52	9	4	0	17	23	53	319
NI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
NUTRICIONISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
OPERARIO	3	2	0	3	0	0	1	0	1	1	12	0	0	0	2	1	8	34
OPERARIO ESPECIALIZADO	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	1	9
PEDREIRO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
PINTOR	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
PROFESSOR	126	27	11	544	39	130	101	583	152	35	558	136	118	1	154	195	455	3365
RECEPCIONISTA	3	0	0	3	0	0	0	1	0	0	5	3	0	0	0	0	2	17
SOLDADOR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TECNICO EM NUTRICA O E DIETETICA	0	0	0	6	0	2	0	4	2	0	9	1	0	0	0	2	9	35
TELEFONISTA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ZELADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	4
Total	165	41	15	667	46	169	152	683	202	51	815	166	125	1	186	256	620	4360

Tabela 9 - Total de licenças da SMED no ano de 2008 por cargo e de acordo com CID – 10.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014)

ANEXO F –TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2009 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.

	Doenças infecciosas e parasitárias	Neoplasias; Doenças do sangue e transtornos imunitários	Doenças endócrinas	Transtorn os mentais e comporta mentais	Doenças do sistema nervoso	Doenças do olho e ouvido	Doenças do aparelho circulatório	Doenças do aparelho respiratório	Doenças do aparelho digestivo	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	Doenças do aparelho geniturinário	Gravidez e parto puerpério	Malformações congenitas	Sintomas, sinais e achados anormais de exames	Causas externas e Conse- quências	Fatores que influenciam saúde	Total
ADMINISTRADOR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	2	0	0	15	2	3	3	14	2	1	9	3	0	0	3	2	11	70
ASSISTENTE SOCIAL	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	5
AUXILIAR DE COZINHA	4	4	0	9	1	1	5	16	2	1	31	7	0	0	4	5	17	107
AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	6	8	0	26	1	11	13	35	8	1	49	8	0	0	11	14	28	219
BIBLIOTECARIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
COZINHEIRO	3	0	0	14	0	3	4	9	0	4	11	0	0	0	1	4	5	58
ECONOMISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
ELETRICISTA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
ESPECIALISTA EM EDUCACAO	1	0	0	6	0	2	0	9	1	0	5	0	0	0	2	0	11	37
INSPECTOR DE ALUNOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
INSTALADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
MONITOR	9	2	5	44	4	19	12	98	20	4	66	8	11	0	20	28	51	401
NUTRICIONISTA	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
OPERARIO	1	2	0	1	0	0	2	2	0	0	15	2	0	0	1	0	4	30
OPERARIO ESPECIALIZADO	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	1	2	0	7
PROFESSOR	112	35	10	483	31	126	77	773	131	25	563	113	55	1	164	190	466	3355
RECEPCIONISTA	1	0	0	3	0	0	0	6	1	1	1	1	0	0	2	1	0	17
SOLDADOR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
TECNICO EM NUTRICAO E DIETETICA	0	0	0	7	0	4	0	5	0	1	6	0	1	0	1	2	7	34
TELEFONISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
ZELADOR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Total	139	51	15	610	39	170	121	971	165	38	761	142	67	1	210	251	606	4357

Tabela 10 - Total de licenças da SMED no ano de 2009 por cargo e de acordo com CID – 10.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014)

ANEXO G – TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2010 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10

	Doenças infecciosas e parasitárias	Neoplasias; Doenças do sangue e transornos imunitários	Doenças endócrinas	Transtornos mentais e comportame ntais	Doenças do sistema nervoso	Doenças do olho e ouvido	Doenças do aparelho circulatório	Doenças do aparelho respiratório	Doenças do aparelho digestivo	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	Doenças do aparelho geniturinário	Gravidez e parto puerpério	Malformações congenitas	Sintomas, sinais e achados anormais de exames	Causas externas e Consequências	Fatores que influenciam saúde	Total
APONTADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
ARQUITETO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	6	0	0	14	2	2	2	17	5	2	11	3	0	0	0	8	8	80
ASSISTENTE SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
AUXILIAR DE COZINHA	3	1	1	12	1	4	5	15	6	2	35	0	0	0	4	9	20	118
AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	9	5	1	23	0	3	16	36	8	0	60	2	0	0	8	15	27	213
BIBLIOTECARIO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CARPINTEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
COZINHEIRO	2	0	0	12	0	1	2	8	1	1	14	1	0	0	1	2	7	52
ELETRICISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
ESPECIALISTA EM EDUCACAO	0	0	0	9	0	2	0	5	0	0	3	0	0	0	0	1	7	27
GARI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
INSPECTOR DE ALUNOS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
INSTALADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
MARCENEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	4
MONITOR	10	3	3	62	2	16	12	87	8	0	67	17	9	0	11	24	71	402
N/I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
NUTRICIONISTA	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	5
OPERARIO	0	2	0	1	0	2	1	7	3	0	9	0	0	0	1	2	6	34
OPERARIO ESPECIALIZADO	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	1	2	0	0	1	0	1	9
PEDREIRO	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
PINTOR	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4
PROFESSOR	115	31	14	495	32	162	86	750	152	31	512	114	86	0	139	154	531	3404
PSICOLOGO	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4
RECEPCIONISTA	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	7
TECNICO EM NUTRICAO E DIETETICA	0	0	0	12	0	1	0	3	1	0	4	1	0	0	0	1	7	30
ZELADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
Total	147	42	19	646	37	196	127	932	185	36	729	142	97	0	166	220	688	4409

Tabela 11 - Total de licenças da SMED no ano de 2010 por cargo e de acordo com CID – 10.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

ANEXO H – TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2011 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10.

	Doenças infecciosas e parasitárias	Neoplasias; Doenças do sangue e transtornos imunitários	Doenças endócrinas	Transtornos mentais e comportamentais	Doenças do sistema nervoso	Doença do olho e ouvido	Doenças do aparelho circulatório	Doenças do aparelho respiratório	Doenças do aparelho digestivo	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	Doenças do aparelho geniturinário	Gravidez e parto	Malformações congênitas	Sintomas, sinais e achados anormais de exames	Causas externas e Consequências	Fatores que influenciam a saúde	Total
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	0	0	0	17	3	6	1	10	2	0	8	1	0		2	9	12	71
ASSISTENTE SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1		0	0	0	3
AUXILIAR DE COZINHA	0	0	0	9	3	4	8	10	5	1	33	1	0		4	6	11	95
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	7	5	0	39	2	7	9	25	4	2	63	6	0		1	15	17	202
BIBLIOTECARIO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		0	1	0	2
CARPINTEIRO	0	2	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0		0	0	3	9
CONTINUO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		0	0	0	1
COZINHEIRO	2	0	2	7	0	2	2	5	2	3	13	1	0		2	4	6	51
ELETRICISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0		0	0	0	4
ESPECIALISTA EM EDUCACAO	0	0	0	1	0	0	1	8	0	0	2	0	0		1	1	4	18
INSPECTOR DE ALUNOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0		0	1	2	5
INSTALADOR	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	1	2
MONITOR	15	13	8	56	7	27	6	98	15	1	105	16	21		7	23	50	468
N/I	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0		0	0	0	2
NUTRICIONISTA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	3	2	6
OPERARIO	0	0	0	4	0	0	4	3	0	0	12	0	0		1	4	4	32
OPERARIO ESPECIALIZADO	0	0	0	6	1	0	2	1	1	0	1	0	0		0	0	1	13
PEDREIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0		0	0	0	1
PROFESSOR	95	51	20	528	45	186	78	754	150	31	569	119	86		90	173	487	3462
PSICOLOGO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		0	0	1	3
RECEPCIONISTA	0	0	0	8	0	1	1	1	0	0	7	1	0		0	0	3	22
SOLDADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		0	0	0	1
TECNICO EM NUTRICAO E DIETETICA	0	0	0	10	0	1	2	2	1	0	2	2	0		1	0	4	25
ZELADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	1	1
Total	119	71	31	686	62	234	116	923	181	39	823	148	108	0	109	240	609	4499

Tabela 12 - Total de licenças da SMED no ano de 2011 por cargo e de acordo com CID – 10.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

ANEXO I – TOTAL DE LICENÇAS DA SMED NO ANO DE 2012 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10

	Doenças infecciosas e parasitárias	Neoplasias; Doenças do sangue e transtornos imunitários	Doenças endócrinas	Transtornos mentais e comportamentais	Doenças do sistema nervoso	Doenças do olho e ouvido	Doenças do aparelho circulatório	Doenças do aparelho respiratório	Doenças do aparelho digestivo	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	Doenças do aparelho geniturinário	Gravidez e parto puerpério	Malformações congenitas	Sintomas, sinais e achados anormais de exames	Causas externas e Consequências	Fatores que influenciam saúde	Total
APONTADOR	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ARQUITETO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	2	0	1	25	1	4	6	23	7	0	19	1	0	0	3	10	16	118
ASSISTENTE SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
AUXILIAR DE COZINHA	0	0	1	6	0	3	12	5	5	0	22	0	0	0	1	6	18	79
AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	10	3	0	34	1	3	8	22	6	2	62	6	0	0	9	18	26	210
CONTINUO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
COZINHEIRO	1	1	0	9	0	3	1	4	2	2	13	0	0	0	0	5	5	46
ESPECIALISTA EM EDUCACAO	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	4	9
GARI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4
INSTALADOR	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
MONITOR	10	2	2	57	4	33	11	68	19	2	68	14	7	0	17	23	57	394
N/I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
NUTRICIONISTA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
OPERARIO	0	0	0	4	0	1	0	1	2	0	10	0	0	0	0	9	3	30
OPERARIO ESPECIALIZADO	0	0	0	2	0	1	0	2	1	0	2	0	0	0	0	1	2	11
PEDREIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
PROFESSOR	132	62	14	485	40	166	75	633	167	25	508	115	87	3	126	176	493	3307
PSICOLOGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
RECEPCIONISTA	1	0	0	5	0	1	1	2	1	0	3	0	0	0	0	1	1	16
SOLDADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TECNICO EM NUTRICAO E DIETETICA	0	5	0	14	0	1	1	6	0	0	7	2	0	0	1	1	3	41
ZELADOR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
Total	157	74	18	645	46	216	117	767	210	32	715	138	96	4	158	254	636	4283

Tabela 13 - Total de licenças da SMED no ano de 2012 por cargo e de acordo com CID – 10.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

ANEXO J - TOTAL DE LICENÇAS DA SMED DE 2008 A 2012 POR CARGO E DE ACORDO COM CID – 10

	Doenças infecciosas e parasitárias	Neoplasias; Doenças do sangue e transtornos imunitários	Doenças endócrinas	Transtornos mentais e comportamentais	Doenças do sistema nervoso	Doenças do olho e ouvido	Doenças do aparelho circulatório	Doenças do aparelho respiratório	Doenças do aparelho digestivo	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	Doenças do aparelho geniturinário	Gravidez e parto puerpério	Malformações congênitas	Sintomas, sinais e achados anormais de exames	Causas externas e Consequências	Fatores que influenciam saúde	Total
ADMINISTRADOR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
APONTADOR	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
ARQUITETO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	12	2	1	83	10	18	17	67	17	5	56	9	1	0	13	36	55	402
ASSISTENTE SOCIAL	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	5	13
AUXILIAR DE COZINHA	17	7	2	45	5	13	42	57	21	4	161	16	0	0	14	31	87	522
AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	42	23	2	164	7	31	59	144	37	7	328	25	2	0	34	78	138	1121
BIBLIOTECARIO	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	2	0	6
CARPINTEIRO	0	2	0	0	1	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	12
CHAPEADOR	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	6
CONTINUO	0	0	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
COZINHEIRO	8	2	2	45	0	14	12	30	6	11	70	2	0	0	4	18	29	253
ECONOMISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
ELETRICISTA	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	9	0	0	0	0	1	1	13
ESPECIALISTA EM EDUCACAO	4	0	1	21	0	4	1	28	4	0	17	0	0	0	5	2	33	120
GARI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5
INSPETOR DE ALUNOS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3	7
INSTALADOR	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	5	9
MARCENEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	1	0	7
MONITOR	50	24	18	255	19	115	55	395	87	17	358	64	52	0	72	121	282	1984
N/I	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	6
NUTRICIONISTA	0	0	0	1	0	2	2	2	0	0	2	0	0	0	1	3	5	18
OPERARIO	4	6	0	13	0	3	8	13	6	1	58	2	0	0	5	16	25	160
OPERARIO ESPECIALIZADO	1	0	0	11	1	1	6	6	2	0	7	2	0	0	3	4	5	49
PEDREIRO	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	6
PINTOR	0	0	2	3	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	8
PROFESSOR	580	206	69	2535	187	770	417	3493	752	147	2710	597	432	5	673	888	2432	16893
PSICOLOGO	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	4	0	0	0	1	9
RECEPCIONISTA	6	0	0	21	0	2	2	11	2	1	17	6	0	0	2	2	7	79
SOLDADOR	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	6
TECNICO EM NUTRICAO E DIETETICA	0	5	0	49	0	9	3	20	4	1	28	6	1	0	3	6	30	165
TELEFONISTA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
ZELADOR	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	5	3	0	0	0	1	3	14
Total	727	279	98	3254	230	985	633	4276	943	196	3843	736	493	6	829	1221	3159	21908

Tabela 14 - Total de licenças da SMED de 2008 a 2012 por cargo e de acordo com CID – 10.

Fonte: Secretaria Municipal de Educação (2014).

ANEXO K - CÁLCULO DA TAXA DE FREQUÊNCIA E TAXA DE DURAÇÃO (ABSENTEÍSMO) DAS ESCOLAS FUNDAMENTAIS DA RME

ESCOLA	SERVIDORES DA ESCOLA	DIAS DE AFASTAMENTO	TOTAL LICENÇA	TAXA DE DURAÇÃO	TAXA DE FREQUÊNCIA
EMEF PROFESSOR ANÍSIO TEIXEIRA	82	413	56	5,04	0,68
EMEF GRANDE ORIENTE DO RIO GRANDE DO SUL	82	475	64	5,79	0,78
EMEF SURDOS BILINGUE SALOMAO WATNICK	25	150	16	6,00	0,64
EMEF PROFESSORA ANA ÍRIS DO AMARAL	53	347	34	6,55	0,64
EMEF LAURO RODRIGUES	62	447	40	7,21	0,65
EMEEF PROFESSORA LYGIA MORRONE AVERBUCK	48	364	58	7,58	1,21
EMEF CHICO MENDES	86	667	72	7,76	0,84
EMEF MÁRIO QUINTANA	53	481	51	9,08	0,96
EMEF VILA MONTE CRISTO	91	864	102	9,49	1,12
EMEF PRESIDENTE JOÃO BELCHIOR MARQUES GOULART	57	562	42	9,86	0,74
EMEF PROFESSOR GILBERTO JORGE GONÇALVES DA SILVA	35	348	20	9,94	0,57
EMEEF PROFESSOR ELISEU PAGLIOLI	40	416	51	10,40	1,28
EMEF NOSSA SENHORA DO CARMO	62	696	59	11,23	0,95
EMEF PROFESSOR LARRY JOSÉ RIBEIRO ALVES	62	766	68	12,35	1,10
EMEF MORRO DA CRUZ	67	843	69	12,58	1,03
EMEF RINCÃO	30	381	32	12,70	1,07
EMEF DÉCIO MARTINS COSTA	79	1043	82	13,20	1,04
EMEF NEUSA GOULART BRIZOLA	45	615	43	13,67	0,96
EMEF HEITOR VILLA LOBOS	89	1222	126	13,73	1,42
EMEF TIMBAÚVA	54	753	59	13,94	1,09
EMEF DOLORES ALCARAZ CALDAS	88	1230	105	13,98	1,19
EMEF LIDOVINO FANTON	62	879	65	14,18	1,05
EMEF JOÃO ANTÔNIO SATTE	77	1099	80	14,27	1,04
EMEF VEREADOR MARTIN ARANHA	69	992	104	14,38	1,51
EMEF WENCESLAU FONTOURA	67	987	104	14,73	1,55
EMEF CAMPOS DO CRISTAL	41	607	55	14,80	1,34
EMEF MORADAS DA HÍPICA	54	824	61	15,26	1,13
EMEM EMÍLIO MEYER	52	796	60	15,31	1,15
EMEF PROFESSORA JUDITH MACEDO DE ARAÚJO	76	1232	84	16,21	1,11
EMEB DR.LIBERATO SALZANO VIEIRA DA CUNHA	110	1809	137	16,45	1,25
EMEF SÃO PEDRO	92	1523	146	16,55	1,59
EMEF AFONSO GUERREIRO LIMA	86	1519	129	17,66	1,50
EMEF DEPUTADO MARCÍRIO GOULART LOUREIRO	77	1381	121	17,94	1,57
EMEF ARAMY SILVA	57	1030	73	18,07	1,28
EMEEF PROFESSOR LUIZ FRANCISCO LUCENA BORGES	40	739	56	18,48	1,40
EMEF PEPITA DE LEÃO	53	982	64	18,53	1,21
EMEF SAINTHILAIRE	84	1562	104	18,60	1,24
EMEF SENADOR ALBERTO PASQUALINI	80	1490	125	18,63	1,56
EMEF LEOCÁDIA FELIZARDO PRESTES	59	1107	101	18,76	1,71
EMEF JOSÉ MARIANO BECK	68	1326	91	19,50	1,34
EMEF CHAPÉU DO SOL	64	1282	133	20,03	2,08
EMEF MIGRANTES	30	622	43	20,73	1,43
EMEF GOVERNADOR ILDO MENEGHETTI	99	2145	132	21,67	1,33
EMEF GABRIEL OBINO	73	1615	105	22,12	1,44
EMEF PRESIDENTE VARGAS	74	1644	104	22,22	1,41
EMEF VEREADOR ANTÔNIO GIÚDICE	69	1535	84	22,25	1,22
EMEF AMÉRICA	48	1103	101	22,98	2,10
EMEEF TRISTÃO SUCUPIRA VIANA	49	1140	87	23,27	1,78
CENTRO MUN.DE EDUC. DOS TRABALHADORES PAULO FREIRE	86	2023	117	23,52	1,36
EMEF JOSÉ LOUREIRO DA SILVA	88	2280	131	25,91	1,49
EMEF VEREADOR CARLOS PESSOA DE BRUM	88	2295	145	26,08	1,65
EMEF DEPUTADO VICTOR ISSLER	96	2604	170	27,13	1,77
EMEF JEAN PIAGET	60	1730	106	28,83	1,77
EMEF PORTO ALEGRE	28	880	65	31,43	2,32
EMEF NOSSA SENHORA DE FÁTIMA	84	2885	160	34,35	1,90

Tabela 15 - Cálculo da taxa de frequência e taxa de duração (absenteísmo) das escolas fundamentais da RME.

Fonte: Autora (2014).

ANEXO L CÁLCULO DA TAXA DE FREQUÊNCIA E TAXA DE DURAÇÃO (ABSENTEÍSMO) DAS ESCOLAS INFANTIS DA RME

ESCOLA	SERVIDORES DA ESCOLA	DIAS DE AFASTAMENTO	TOTAL LICENÇA	TAXA DE DURAÇÃO	TAXA DE FREQUÊNCIA
EMEI - JARDIM DE PRAÇA CIRANDINHA	3	0	0	0,00	0,00
EMEI - JARDIM DE PRAÇA PICA-PAU AMARELO	4	0	0	0,00	0,00
EMEI - JARDIM DE PRAÇA GIRAFINHA	5	3	1	0,60	0,20
EMEI - JARDIM DE PRAÇA CANTINHO AMIGO	5	10	1	2,00	0,20
EMEI VILA NOVA	15	42	6	2,80	0,40
EMEI BAIRRO CAVALHADA	16	71	11	4,44	0,69
EMEI UNIDOS DA PAINEIRA	17	82	12	4,82	0,71
EMEI VILA DA PÁSCOA	13	68	9	5,23	0,69
EMEI DOM LUIZ DE NADAL	27	200	28	7,41	1,04
EMEI VILA NOVA SÃO CARLOS	24	210	30	8,75	1,25
EMEI - JARDIM DE PRAÇA PATINHO FEIO	4	37	4	9,25	1,00
EMEI PAULO FREIRE	18	168	27	9,33	1,50
EMEI JARDIM BENTO GONCALVES	14	137	20	9,79	1,43
EMEI PARQUE DOS MAIAS II	21	250	29	11,90	1,38
EMEI VILA TRONCO	13	161	35	12,38	2,69
EMEI VILA VALNERI ANTUNES	27	357	23	13,22	0,85
EMEI VILA MAPA II	20	267	37	13,35	1,85
EMEI VILA ELIZABETH	14	187	16	13,36	1,14
EMEI VILA NOVA RESTINGA	26	354	36	13,62	1,38
EMEI VILA FLORESTA	18	246	19	13,67	1,06
EMEI VALE VERDE	24	336	19	14,00	0,79
EMEI MARIA MARQUES FERNANDES	23	322	43	14,00	1,87
EMEI - JARDIM DE PRAÇA MEU AMIGUINHO	4	60	12	15,00	3,00
EMEI MUNICÍPIOS TIO BARNABÉ	27	423	41	15,67	1,52
EMEI DOUTOR WALTER SILBER	18	311	22	17,28	1,22
EMEI VILA MAX GEISS	22	404	23	18,36	1,05
EMEI VILA SANTA ROSA	22	471	34	21,41	1,55
EMEI PONTA GROSSA	31	671	61	21,65	1,97
EMEI ÉRICO VERÍSSIMO	31	714	57	23,03	1,84
EMEI PROTÁSIO ALVES	22	522	39	23,73	1,77
EMEI JARDIM CAMAQUÃ	14	367	40	26,21	2,86
EMEI PADRE ÂNGELO COSTA	26	711	44	27,35	1,69
EMEI NOVA GLEBA	20	635	43	31,75	2,15
EMEI FLORÊNCIA VURLOD SOCIAS	27	1009	58	37,37	2,15
EMEI OSMAR DOS SANTOS FREITAS - MARZICO	18	677	57	37,61	3,17
EMEI HUMAITÁ	17	667	40	39,24	2,35
EMEI - JARDIM DE PRAÇA PASSARINHO DOURADO	4	165	5	41,25	1,25
EMEI ILHA DA PINTADA	14	596	50	42,57	3,57
EMEI PROFESSORA MARIA HELENA CAVALHEIRO GUSMÃO	16	702	36	43,88	2,25
EMEI MAMÃE CORUJA	14	635	34	45,36	2,43
EMEI JARDIM SALOMONI	15	749	46	49,93	3,07

Tabela 16 - Cálculo da taxa de frequência e taxa de duração (absenteísmo) das escolas infantis da RME.

Fonte: Autora (2014).

