

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

DANIELA ZANONI MOREIRA

**CAUSAS DO ABSENTEÍSMO POR MOTIVO DE SAÚDE DE PROFESSORES EM
UMA PREFEITURA DA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE**

**PORTO ALEGRE
2015**

DANIELA ZANONI MOREIRA

**CAUSAS DO ABSENTEÍSMO POR MOTIVO DE SAÚDE DE PROFESSORES EM
UMA PREFEITURA DA REGIÃO METROPOLITANA 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 Bacharela em
Administração.**

**Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz
Rodrigues**

PORTO ALEGRE

2015

DANIELA ZANONI MOREIRA

**CAUSAS DO ABSENTEÍSMO POR MOTIVO DE SAÚDE DE PROFESSORES EM
UMA PREFEITURA DA REGIÃO METROPOLITANA 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 Bacharela em
Administração.**

**Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz
Rodrigues**

Conceito final: _____

Aprovado em _____ de _____ de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Elaine Di Diego Antunes – EA/UFRGS

Orientadora – Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues – EA/UFRGS

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Daniel e Ivone, e à minha avó, Maria Izabel, pelo amor, carinho, incentivo e apoio que dedicaram a mim desde sempre. Sou eternamente grata por tudo! Amo muito vocês!

Ao meu irmão Lucas, pela grande amizade e cumplicidade, pelos momentos de descontração, risadas, piadas e pelas discussões políticas e filosóficas. Saiba que tenho muito orgulho e admiração por ti!

Ao meu marido Daniel, pelo companheirismo, carinho, paciência, compreensão e ajuda nos momentos difíceis. Agradeço imensamente! Te amo!

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul por proporcionar a oportunidade de formação como Bacharela em Administração.

À minha professora orientadora, Maria Beatriz Rodrigues, pelo acolhimento, apoio, conselhos e correções. O teu apoio e acolhimento desde o primeiro contato que tivemos foram motivadores e fundamentais para a concretização deste trabalho! Muito obrigada!

À minha amiga Andréia Prado, por me acompanhar nesta longa caminhada da graduação, tanto nos momentos alegres quanto nos difíceis que passamos nesta jornada.

Aos meus amigos, colegas de trabalho e de faculdade, que me apoiaram, me aconselharam e ajudaram a realizar meus objetivos. Valeu galera!

Aos professores entrevistados, pela colaboração e contribuição, que também foram fundamentais para a realização desta pesquisa. Muito obrigado!

RESUMO

Este estudo apresenta as causas dos afastamentos do trabalho de professores de uma Prefeitura da Região Metropolitana de Porto Alegre. Também, apresenta a percepção dos professores do município sobre os afastamentos e a relação destes com o trabalho. Para alcançar os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa documental das licenças-saúde concedidas aos professores no ano de 2014 e entrevistas com oito destes professores, sendo que um entrevistado já fez parte da direção escolar e os outros são de algumas escolas do município. Após a obtenção das informações coletadas, foi feito o levantamento dos motivos dos afastamentos e o cruzamento dos dados sobre o perfil dos professores, bem como a análise de diversos elementos encontrados nas falas dos servidores nas entrevistas, que sugerem relações entre os afastamentos com o exercício do trabalho, ambiente escolar, estrutura física do local de trabalho, relacionamento interpessoal, apoio institucional, entre outros. Constatou-se que 67 (50%) dos professores estiveram em licença-saúde por transtornos mentais e comportamentais, caracterizando um número muito elevado. Em segundo lugar estão as doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, acometendo doze professores (9%), indicador bastante inferior ao primeiro. A maioria das doenças relacionadas aos transtornos mentais e comportamentais são os transtornos depressivos (leves e graves). Dados das entrevistas sugerem que estes afastamentos podem ter sido causados principalmente devido à violência nas escolas, envolvendo os alunos e a comunidade. A partir dos resultados encontrados, pretende-se auxiliar a Administração Municipal a realizar ações voltadas à prevenção e promoção à saúde para os professores do município.

Palavras-chave: Absenteísmo. Saúde do trabalhador. Trabalho docente. Licença-saúde de professores.

ABSTRACT

This study presents the causes of teacher absenteeism for health reasons in a city of metropolitan area of the Porto Alegre. Also presents the perception of municipal teachers on sick leave and their relationship with work. To achieve the proposed objectives, it was conducted a documentary research of sick leave granted to teachers in 2014 and interviews were conducted with eight of these teachers, and one respondent was part of the management team and others are some municipal schools. From procurement of information that was collected was made the classification of the reasons of sick leave and the intersection of data on the profile of teachers as well as the analysis of various elements found in the speech of servers in the interview that suggest relationships between the absence with the exercise of work, school environment, structure of the workplace, interpersonal relationship, institutional support, among others. It was found that 67 (50%) of teachers were on sick leave for mental and behavioral disorders, showing a very high number. Second are diseases of the musculoskeletal system and connective tissue, affecting twelve teachers (9%), well below the first indicator. Most diseases related to mental and behavioral disorders are depressive disorders (mild and severe). The interviews suggest that these sick leaves may have been caused mainly due to violence in schools, involving students and also the community. From these results, it is intended to assist the Municipal Administration to conduct actions aimed at prevention and health promotion for the city's teachers.

Keywords: Absenteeism. Occupational health. Teaching. Sick leave for teachers.

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|--------|--|
| CAT | Comunicação de Acidente de Trabalho |
| CID-10 | Código Internacional de Doenças |
| CIPA | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| DORT | Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho |
| EJA | Educação de Jovens e Adultos |
| EMEF | Escola Municipal de Ensino Fundamental |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| LER | Lesões por Esforços Repetitivos |
| LS | Licença-Saúde |
| NR | Norma Regulamentadora |
| OCDE | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| PCD | Pessoa com Deficiência |
| PIB | Produto Interno Bruto |
| PISA | Programa Internacional de Avaliação de Desempenho |
| RME | Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre |
| SESMT | Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho |
| SMA | Secretaria Municipal de Administração |
| SMED | Secretaria Municipal de Educação |
| UFRGS | Universidade Federal do Rio Grande do Sul |
| UNESCO | Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura |

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|--|----|
| Figura 1 – Organograma Administrativo da Prefeitura..... | 22 |
| Quadro 1 – Perfil dos entrevistados..... | 47 |
| Gráfico 1 – Gênero dos professores afastados em 2014..... | 52 |
| Gráfico 2 – Idade dos professores afastados em 2014..... | 52 |
| Gráfico 3 – Grau de escolaridade dos professores afastados em 2014..... | 53 |
| Gráfico 4 – Tempo de serviço dos professores afastados em 2014..... | 53 |
| Gráfico 5 – Período de licença-saúde dos professores afastados em 2014..... | 54 |
| Gráfico 6 – Doenças que motivaram as licenças-saúde dos professores em 2014..... | 57 |
| Gráfico 7 – CID-10 do grupo “F” que acometeram os professores em 2014..... | 58 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Demanda hipotética de Professores no Ensino Médio, com e sem concluir o 2º ciclo do Ensino Fundamental, por disciplina, e número de licenciados entre 1990 e 2001..... | 15 |
| Tabela 2 – Desempenho escolar e investimento médio por aluno/ano na Educação Básica, 2003..... | 16 |
| Tabela 3 – Remunerações anuais de professores no início e no topo da carreira do magistério no Ensino Médio (em US\$)..... | 16 |
| Tabela 4 – Número e média mensal de servidores e de professores afastados do trabalho por licença-saúde – 2010 até 2014..... | 18 |
| Tabela 5 – Quantidade de professores por área na SMED, dezembro de 2014..... | 21 |
| Tabela 6 – Quantidade de professores nas escolas municipais – 2015..... | 23 |
| Tabela 7 – Quantidade de professores nas escolas municipais e quantidade de professores que estiveram afastados em 2014..... | 55 |
| Tabela 8 – Grupos do CID-10..... | 56 |

SUMÁRIO

| | | |
|--------------|---|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 12 |
| 1.1 | OBJETIVOS..... | 18 |
| 1.1.1 | Objetivo geral | 19 |
| 1.1.2 | Objetivos específicos | 19 |
| 1.2 | JUSTIFICATIVA..... | 19 |
| 1.3 | INSTITUIÇÃO..... | 21 |
| 2 | REVISÃO DA LITERATURA | 25 |
| 2.1 | ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA..... | 25 |
| 2.2 | ABSENTEÍSMO NO TRABALHO..... | 29 |
| 2.3 | FATORES RELACIONADOS AO ABSENTEISMO DOENÇA..... | 30 |
| 2.4 | TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR..... | 32 |
| 2.4.1 | Trabalho | 32 |
| 2.4.2 | Saúde do trabalhador | 33 |
| 2.5 | TRABALHO DOCENTE..... | 36 |
| 2.6 | ABSENTEÍSMO DOCENTE..... | 39 |
| 3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 44 |
| 3.1 | DELINEAMENTO DA PESQUISA..... | 44 |
| 3.2 | LIMITAÇÕES METODOLÓGICAS..... | 49 |
| 4 | ANÁLISE DOS DADOS | 51 |
| 4.1 | PERFIL DOS PROFESSORES AFASTADOS..... | 51 |
| 4.2 | ANÁLISE DAS DOENÇAS..... | 56 |
| 4.3 | ENTREVISTAS..... | 60 |
| 4.3.1 | Organização das escolas | 61 |
| 4.3.2 | Demanda de alunos e de trabalho | 64 |
| 4.3.3 | Estrutura física e materiais | 65 |
| 4.3.4 | Violência nas escolas e periculosidade | 67 |
| 4.3.5 | Relacionamentos | 69 |
| 4.3.6 | Afastamentos e a relação com o trabalho | 70 |
| 4.3.7 | Redes de apoio | 72 |
| 4.3.8 | Preparo das chefias para a gestão de pessoal | 74 |
| 4.3.9 | Sugestões dos entrevistados | 75 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 77 |

| | |
|--|-----------|
| REFERÊNCIAS..... | 85 |
| APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO... | 91 |
| ANEXO A - AS 20 CIDS COM MAIORES OCORRENCIAS ENTRE 2000 E 2011..... | 92 |
| ANEXO B - DIMENSIONAMENTO DO SESMT..... | 93 |
| ANEXO C - RANKING PISA 2012..... | 94 |
| ANEXO D - ROTEIRO PARA ANAMNESE OCUPACIONAL..... | 95 |

1 INTRODUÇÃO

A percepção das consequências que o trabalho pode ter sobre a saúde dos indivíduos não é recente. Por exemplo, no filme de Charlie Chaplin, “Tempos Modernos”, é perceptível a violência efetuada pelas transformações do taylorismo e fordismo sobre os trabalhadores (MERLO, 2002). Nas últimas décadas, o trabalho tem sofrido diversas modificações, com redução de empregos, aumento de serviços, precarização dos contratos, flexibilização de leis trabalhistas, entre outros. E todas essas transformações interferem, direta ou indiretamente, em toda a sociedade, tanto no trabalhador empregado como no desempregado, e em suas famílias, e influenciam diretamente a vida do trabalhador (MERLO et al., 2014). As organizações, sejam públicas ou privadas, exigem cada vez mais o esforço e a dedicação dos trabalhadores, levando-os a sofrerem mais com doenças relacionadas ao ambiente laboral.

Conforme Merlo et al. (2014), o trabalho influencia a saúde e o adoecimento dos trabalhadores primeiramente pelas condições dos ambientes onde ele é realizado. No Brasil, é frequente encontrar agressões à saúde provocadas por ruído, contato com substâncias químicas e com agentes biológicos, como bactérias e vírus. A saúde pode ser agredida também por problemas na relação entre os trabalhadores e seus instrumentos de trabalho e pelas más condições ergonômicas e ambientais, de uma forma geral. Assim, neste contexto, se faz necessário refletir sobre saúde e bem-estar do trabalhador.

O levantamento do Ministério da Previdência Social no 1º Boletim Quadrimestral de Benefícios por Incapacidade, entre 2000 e 2011, mostra que os Códigos Internacionais de Doenças (CID-10) traumatológicos, de riscos ergonômicos e de transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento do trabalho. Percebe-se que doenças motivadas por fraturas (traumas) chegam a 19%, os fatores de riscos ergonômicos a 17% e os transtornos mentais a 5% dos afastamentos que estão entre os 20 CID-10 mais frequentes (BRASIL, 2014), conforme ANEXO A. No estudo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com dados de 2013, a depressão está entre as quatro causas mais frequentes de afastamento do trabalho e foi responsável por 61.044 afastamentos no

referido ano. Ainda, as estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que na década de 2020, a depressão será a doença mais comum no mundo, superando as moléstias cardiovasculares e o câncer (COLLUCCI, 2014).

Sobre este contexto das configurações atuais do trabalho, Costa e Germano [2006?] afirmam que a área da educação possui características peculiares que geram stress e alterações no comportamento dos profissionais, devido à tensão do ambiente escolar e às relações típicas desta área, que são: relações competitivas, relações de poder, relação com a comunidade e a relação com conhecimento.

Gasparini, Barreto e Assunção (2005) complementam estas características, referindo que, atualmente, o papel do professor não apenas age na mediação do processo de conhecimento do aluno, que seria o comumente esperado. Este profissional, além de ensinar, tem que participar da gestão e do planejamento escolar. Isso significa uma maior dedicação, que abrange não somente o aluno, mas também, as famílias e a comunidade. As escolas, muitas vezes, não possuem uma estrutura adequada para a elaboração e aplicação das atividades do professor. Além disso, o estreito salário e a pouca valorização desta categoria resultam na redução da qualidade dos serviços prestados e prejudicam a saúde do profissional.

Outrossim, é importante analisar os aspectos ergonômicos no trabalho destes profissionais, pois é bastante comum atividades que os mantêm muito tempo em pé, com utilização excessiva da voz, o carregamento excessivo de peso, assentos inadequados, entre outros, que podem ocasionar lesões ou acidentes de trabalho.

A ergonomia tem como principal campo de investigação a concepção de meios de trabalho adaptados às características fisiológicas e psicológicas dos trabalhadores à atividade, sendo então necessário garantir boas condições laborais, a fim de manter e promover a saúde, bem como obter uma eficácia desejável (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006, p.5).

Esta responsabilidade de “fiscalização” e adequação do ambiente de trabalho para os servidores, de registro da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), de avaliação de insalubridade e periculosidade, avaliação periódica, entre outros, compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que tem a finalidade de promover a saúde e a integridade do trabalhador no local de trabalho. Em conformidade com o art. 162 da Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), as organizações são **obrigadas** a manter o SESMT, através de normas específicas, expedidas pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943, grifo nosso). A Norma Regulamentadora nº 04 (NR-04) regulamenta o dimensionamento do SESMT de acordo com a quantidade de funcionários e o Grau de Risco a que estão submetidos (conforme ANEXO B).

O SESMT da Prefeitura pertence à Secretaria Municipal de Administração (SMA) e atualmente localiza-se em um setor que também realiza as perícias médicas para o Fundo de Previdência do município. O SESMT é composto por um Médico do Trabalho, um Engenheiro em Segurança do Trabalho, dois Técnicos em Segurança do Trabalho e uma Psicóloga, além da equipe administrativa, composta por dois Auxiliares Administrativos, da qual a autora desta pesquisa faz parte, que realizam o trabalho não somente para o SESMT, mas para todo o setor, incluindo as perícias médicas.

Como a Prefeitura deve atuar em diversas áreas (saúde, segurança, obras, educação, entre outros), o SESMT realiza inspeções nos diversos ambientes de trabalho (escolas, postos de saúde, canil municipal, núcleos da Secretaria de Obras e Viação, transportes, cemitério municipal, entre outros) para analisar se os servidores necessitam ou se estão utilizando adequadamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), verificam o adequado posicionamento e tipo de extintores nos diversos setores da Prefeitura, efetuam ajustes para correta disposição de móveis, máquinas e outros equipamentos, com a finalidade de reduzir ou extinguir riscos ergonômicos. Também, promovem cursos para formação de membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cursos de combate a incêndios e realizam diversas outras atividades que buscam prevenir e evitar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho.

Os investimentos nessas ações por parte da gestão são fundamentais, tendo em vista que auxiliam a prevenir problemas de saúde e/ou acidentes e, conseqüentemente, os afastamentos do trabalho. E no ponto de vista da organização, o absentismo é negativo por inúmeros motivos, como por exemplo: a ausência dos professores nas escolas municipais reduz a qualidade do ensino na medida em que são realizados, de última hora, trabalhos para substituição da aula; ou a atuação de um professor substituto que não está habituado com a turma e com

suas atividades correntes. Isso reflete diretamente na qualidade do serviço prestado pela Prefeitura, gerando reclamações por parte da comunidade com relação ao atendimento e a eficácia do funcionalismo público municipal.

De uma forma geral, a partir destas faltas ocorre uma sobrecarga de trabalho para os professores que estão em atividade, que acabam trabalhando em jornada extra para cobrir a demanda. Isso provoca o aumento nos custos com pessoal, na realização de horas-extras. Ademais, os custos para a reabilitação dos profissionais, possíveis indenizações e multas são extremamente altos. Diante do exposto, é extremamente importante e indispensável o investimento em ações de prevenção.

No que se refere à educação no Brasil, o cenário é preocupante quanto aos investimentos, estrutura e qualidade do ensino. Conforme o estudo do Ministério da Educação (2007), a escassez de professores no país chegava a aproximadamente 250 mil profissionais para as demandas do 2º ciclo do Ensino Fundamental (5ª a 8ª série) e Ensino Médio, durante o período de 1990 até 2001. Este déficit tem maior relevância para as disciplinas de Língua Portuguesa e Matemática, de acordo com a Tabela 1:

Tabela 1 – Demanda hipotética de professores no Ensino Médio, com e sem concluir o Ensino Fundamental, por disciplina, e número de licenciados entre 1990 e 2001.

| Disciplina | Ensino Médio | Ens. Médio + 2º Ciclo do E. F. | Nº de Licenciados entre 1990 - 2001 |
|--------------------|----------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Língua Portuguesa | 47.027 | 142.179 | 52.829 |
| Matemática | 35.270 | 106.634 | 55.334 |
| Biologia | 23.514 | 55.231 | 53.294 |
| Física | 23.514 | 55.231 | 7.216 |
| Química | 23.514 | 55.231 | 13.559 |
| Língua Estrangeira | 11.757 | 59.333 | 38.410 |
| Educação Física | 11.757 | 59.333 | 76.666 |
| Educação artística | 11.757 | 35.545 | 31.464 |
| História | 23.514 | 71.089 | 74.666 |
| Geografia | 23.514 | 71.089 | 53.509 |
| TOTAL | 235.135 | 710.893 | 456.947 |

Fonte: Ministério da Educação (2007).

Na mesma pesquisa, a Tabela 2 apresenta o salário dos professores. Perante outros países e, mesmo relacionando com outros países de economia emergente e países da América Latina, o Brasil é o que menos remunera estes profissionais, conforme o levantamento do Ministério da Educação:

Tabela 2 – Remunerações anuais de professores no início e no topo da carreira do magistério no Ensino Médio (em US\$).

| País | Remuneração inicial/ano | Remuneração no topo/ano |
|---------------|-------------------------|-------------------------|
| Alemanha | 35.546 | 49.445 |
| Coréia do Sul | 23.613 | 62.135 |
| EUA | 25.405 | 44.394 |
| Espanha | 29.058 | 43.100 |
| Finlândia | 21.047 | 31.325 |
| França | 21.918 | 41.537 |
| Inglaterra | 19.999 | 33.540 |
| Portugal | 18.751 | 50.061 |
| Argentina | 15.789 | 26.759 |
| Chile | 14.644 | 19.597 |
| Malásia | 13.575 | 29.882 |
| Brasil | 12.598 | 18.556 |

Fonte: Ministério da Educação (2007).

Além disso, o levantamento dos investimentos na educação mostra dados alarmantes: os países desenvolvidos, em 2003, investiam por aluno/ano aproximadamente US\$ 7 mil na Educação Básica. Os países emergentes, como Argentina, Chile e México, investiram mais do que o dobro investido pelo Brasil no Ensino Médio na época. Ao mesmo tempo, o Brasil encontrava-se em último lugar nos resultados do Programa Internacional de Avaliação de Desempenho (PISA), aplicado para jovens de 15 anos, nas disciplinas de Língua Portuguesa, Matemática e Ciências. Ou seja, independentemente do país, não há como melhorar a qualidade do ensino sem que haja investimento adequado. Os números estão na Tabela 3:

Tabela 3 – Desempenho escolar e investimento médio por aluno/ano na Educação Básica, 2003.

| País | Rendimento escolar no PISA 2003 (pontos) | Investimento por aluno/ano (US\$) |
|---------------|--|-----------------------------------|
| Finlândia | 548 | 7.121 |
| Japão | 548 | 6.952 |
| Coréia do Sul | 538 | 5.882 |
| Alemanha | 502 | 7.025 |
| EUA | 491 | 9.098 |
| Espanha | 487 | 6.010 |
| Portugal | 468 | 6.921 |
| México | 405 | 1.768 |
| Brasil | 390 | 944 |

Fonte: Ministério da Educação (2007).

No PISA 2012, o país continua em um dos últimos colocados no ranking, conforme ANEXO C. Entretanto, os gastos públicos com educação aumentaram com os anos. O relatório de indicadores denominado *Education at a Glance*, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) de 2014

mostra que o gasto público com educação no Brasil em 2011 foi o equivalente a 19% do gasto público total. Este valor gasto com educação representa 6% do PIB, que coloca o país acima da média da OCDE, que é de 5%, bem como acima de outros países latino-americanos: Chile (4,5%), México (5%), e Colômbia (4,5%). Porém, quando o valor é calculado por estudante, o gasto público nas instituições públicas, abrangendo todos os níveis educacionais, foi de 2.985 dólares. Esta cifra está bem abaixo da média da OCDE de 8.952 dólares. Esse valor é o segundo mais baixo entre todos os países da OCDE e países parceiros (OCDE, 2014).

O relatório *Education at a Glance* de 2011 aponta que o tamanho médio das turmas no Brasil é de aproximadamente 30 alunos, maior que a média da OCDE, que é de 24 alunos. Entretanto, a média brasileira se aproxima mais da média do G-20¹, de 26 alunos. Ainda, a diferença do tamanho das turmas entre escolas públicas e privadas é considerável, nos anos finais do ensino fundamental e no nível médio, existem sete estudantes a mais por professor da escola pública em relação ao professor da escola privada (OCDE, 2014).

No Brasil, os professores da Educação Básica com nível superior ganham em média R\$ 2.420,00 para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, enquanto que outros profissionais com o mesmo nível de escolaridade ganham aproximadamente R\$ 3.652,00 (HARNICK, 2012).

A partir destas características, pode-se perceber a desvalorização dos professores, que devem enfrentar a falta de recursos, a precária estrutura física das instituições de ensino, a grande demanda de alunos e um baixo salário para exercer sua profissão. A desvalorização e as precárias condições de trabalho, independente da profissão, podem afetar diretamente a saúde dos trabalhadores, tanto física quanto mental, de diversas formas (sofrimento emocional, desgaste físico, carência de qualidade de vida, etc.).

Na Prefeitura em estudo, observou-se um aumento nos afastamentos dos servidores municipais. Em 2010 constatou-se o registro de 196 servidores em licença-saúde. Destes, 83 eram professores (42%). Em 2014, o número de

¹ “Grupo dos Vinte”. Fórum informal que promove debate aberto entre países industrializados e emergentes sobre assuntos relacionados à estabilidade econômica global. O Grupo conta com a participação de Chefes de Estado, Ministros de Finanças e Presidentes de Bancos Centrais de 19 países.

servidores afastados aumentou para 313, sendo 155 professores (50%). O histórico de afastamentos entre o período de 2010 até 2014 encontra-se na Tabela 4, abaixo:

Tabela 4 – Número e média mensal de servidores e de professores afastados do trabalho por licença-saúde – 2010 até 2014.

| Ano | Número de servidores afastados | Número somente de professores afastados | Média simples mensal de servidores afastados | Média simples mensal somente de professores afastados |
|------------|---------------------------------------|--|---|--|
| 2010 | 196 | 83 | 75 | 30 |
| 2011 | 227 | 104 | 73 | 34 |
| 2012 | 244 | 121 | 78 | 39 |
| 2013 | 242 | 129 | 104 | 49 |
| 2014 | 313 | 155 | 122 | 47 |

Fonte: Autora (2015).

Assim, pôde-se constatar que há um aumento nos afastamentos do trabalho ao longo dos anos, sobretudo, comparando os anos de 2013 e 2014. Ademais, os professores representam a maior parte destes servidores, apesar desta diferença ser proporcional ao número de professores em relação ao total de servidores do quadro geral. A partir destas observações, este trabalho pretende responder ao seguinte questionamento: quais são as causas do absenteísmo doença dos professores em um município da Região Metropolitana de Porto Alegre.

1.1 OBJETIVOS

Neste item apresentam-se os objetivos gerais e específicos que esta pesquisa busca resolver. O objetivo geral consiste na solução da pergunta de pesquisa, enquanto que os objetivos específicos são outros aspectos que serão solucionados com as informações buscadas. Os objetivos específicos somam-se em quatro.

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo deste estudo é identificar quais as doenças que causaram o afastamento do trabalho por licença-saúde dos professores em uma Prefeitura da Região Metropolitana de Porto Alegre, utilizando como referência o ano de 2014.

1.1.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos são:

- analisar a distribuição do absenteísmo com relação à idade, sexo e tempo de serviço;
- verificar a percepção dos professores e diretores sobre os afastamentos e a relação com o trabalho;
- analisar se essas doenças podem ter relação com o trabalho;
- propor sugestões e a utilização dos resultados desta pesquisa pela Administração Municipal, para desenvolver ações voltadas à prevenção e promoção à saúde dos professores do município.

1.2 JUSTIFICATIVA

A escolha deste tema se deve à importância do mesmo para as Prefeituras Municipais, que contam com a força de trabalho de todos os profissionais que nelas trabalham para garantir o atendimento da respectiva comunidade. O funcionamento adequado das escolas depende do envolvimento de todos os trabalhadores e a ausência deles por um período prolongado de tempo acarreta inúmeros problemas de gestão. Por essa razão, o estudo do absenteísmo no trabalho destes

profissionais revela-se de fundamental importância para a Administração Pública Municipal.

Além disso, um ambiente de trabalho deve possuir condições de proporcionar saúde e bem-estar aos trabalhadores. Conforme afirma Merlo et al. (2014), é direito de todo trabalhador a garantia de trabalho e o ambiente saudável que não motive adoecimento ou morte. O campo da Saúde do Trabalhador geralmente é lembrado por questões de adoecimento no trabalho provocadas por ruído, substâncias químicas, agentes biológicos, entre outras condições ergonômicas e ambientais. Entretanto, tem-se visto, conforme os levantamentos acima mencionados, um preocupante aumento de afastamentos do trabalho relacionado às doenças mentais e comportamentais. Contudo, de acordo com Merlo et al. (2014) ainda existem dificuldades para a definição de procedimentos estruturados para a investigação e o acompanhamento dos trabalhadores com sofrimento mental relacionado ao trabalho.

Portanto, é de extrema importância refletir e discutir sobre saúde e bem-estar no trabalho. Por verificar que os afastamentos na Prefeitura vêm se intensificando, tendo em vista que os professores representam mais de 55% de todos os cargos da Prefeitura e, sobretudo, que estes profissionais encontram-se em condições bastante desfavoráveis de trabalho, este estudo aborda a análise do absenteísmo doença dos professores municipais.

Com isso, busca-se auxiliar os gestores da Administração Pública Municipal a identificar ações de auxílio ao servidor com problemas de saúde, práticas voltadas para a prevenção de doenças ocasionadas pelo trabalho e, também, para promover um ambiente mais seguro e com mais qualidade de vida para os professores. E, como consequência destas ações, a organização pode conseguir reduzir os custos, proporcionar o bem-estar no trabalho aos seus servidores, aumentar a qualidade dos serviços prestados à comunidade e, ainda, a satisfação da população.

O próximo item consiste em apresentar a Prefeitura em estudo, com relação as suas características principais, sua estrutura administrativa e o seu quadro de funcionários, para o melhor entendimento do contexto em que se desenvolve esta pesquisa.

1.3 INSTITUIÇÃO

A Prefeitura em estudo localiza-se na Região Metropolitana de Porto Alegre. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a cidade está há aproximadamente 16 km de distância da capital gaúcha, possui uma área territorial de 71.311km² e a população da cidade é de 205.683 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015). Para atender essa população, a Prefeitura conta com cerca de 3.270 servidores municipais, sendo 2.718 estatutários e 552 celetistas (cargos de confiança e empregos públicos). Na relação de estatutários, o maior número de servidores são professores, que ocupam 1.569 cargos, ou seja, 58% do total de servidores estatutários do município. Os professores são divididos pelas áreas específicas de seu cargo, somando 16 áreas distintas, conforme pode ser observado na Tabela 5:

Tabela 5 – Quantidade de professores por área na SMED, dezembro de 2014.

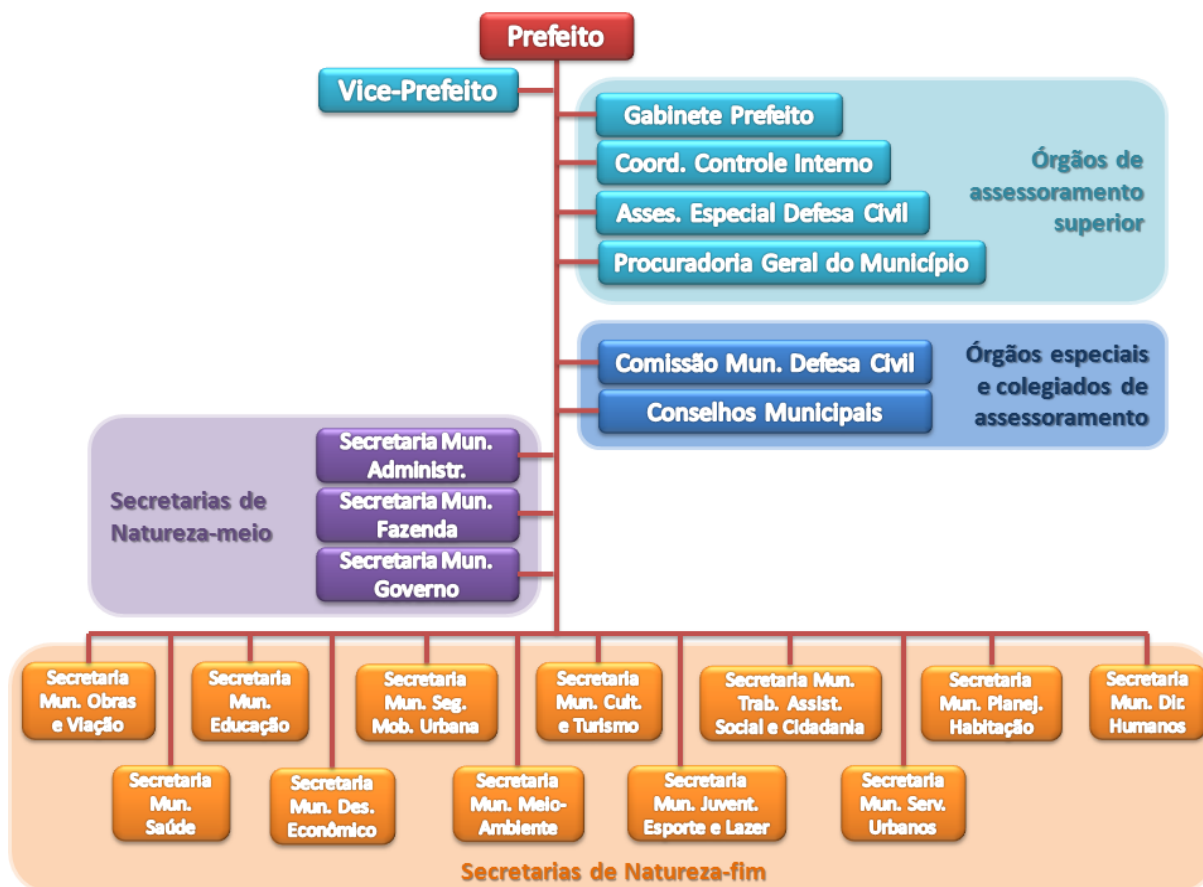
| Cargos | Qt. | % |
|---|-------------|------------|
| Professor Séries Iniciais (CAT) | 1035 | 65,80 |
| Professor de Ciências | 53 | 3,37 |
| Professor de Educação Artística | 28 | 1,78 |
| Professor de Educação Especial – Auditiva | 2 | 0,13 |
| Professor de Educação Especial – Mental | 7 | 0,45 |
| Professor de Educação Física | 67 | 4,26 |
| Professor de Estudos Sociais | 16 | 1,02 |
| Professor de Geografia | 48 | 3,05 |
| Professor de História | 69 | 4,39 |
| Professor de Espanhol | 25 | 1,59 |
| Professor de Inglês | 25 | 1,59 |
| Professor de Língua Portuguesa | 81 | 5,15 |
| Professor de Matemática | 58 | 3,69 |
| Professor de Matemática/Ciências | 35 | 2,23 |
| Professor Pré-escola | 19 | 1,21 |
| Professor de Técnicas comerciais | 1 | 0,06 |
| TOTAL | 1569 | 100 |

Fonte: Secretaria Municipal de Administração (2014).

Atualmente, o executivo da Prefeitura é constituído por seis órgãos de assessoramento (Controle Interno, Procuradoria Geral, Conselho Tutelar, etc.) e por quinze Secretarias Municipais, sendo três de Natureza-meio (Administração,

Fazenda e de Governo) e doze de Natureza-fim (Saúde, Educação, Assistência Social, Esporte e Lazer, etc.). O organograma com a estrutura administrativa da Prefeitura encontra-se na Figura 1, abaixo:

Figura 1 – Organograma Administrativo da Prefeitura



Fonte: Autora² (2015).

A Secretaria Municipal de Educação (SMED) é uma das Secretarias de Natureza-fim da Prefeitura. Ela é responsável por coordenar todas as ações da Educação do Município, assessorando pedagógica, administrativa e financeiramente as escolas municipais. Também, realiza a implementação de projetos e programas educacionais junto às escolas municipais, estabelece parcerias com outras Secretarias, a fim de enriquecer o trabalho pedagógico. É responsável pela organização e acompanhamento dos calendários de cada escola municipal e pelo acompanhamento das ações educativas das escolas municipais.

² Com base na Lei Municipal nº 2.607, de 15 de março de 2013.

A SMED possui 27 Escolas Municipais de Ensino Fundamental (EMEF), duas escolas de educação infantil e um Centro Educacional, além de sua Sede Administrativa. Nestes setores atuam os 1.569 professores municipais, que, conforme o Censo Escolar 2014, atendem cerca de 20 mil estudantes (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2014).

Este número total de professores não está somente nas escolas, há vários departamentos dentro da SMED em que há professores, bem como cedências a outros municípios e/ou outras Secretarias Municipais. Assim, ao analisar o relatório cedido pela Secretaria Municipal de Administração, foi possível verificar que a quantidade os professores que estão em atividade apenas nas escolas do município são 1.227 professores, que representam 78% do total de professores da Prefeitura. A Tabela 6 foi elaborada para apresentar a quantidade de professores lotados em cada escola do município. Os nomes das escolas foram substituídos por números, conforme pode ser observado na Tabela 6, abaixo:

Tabela 6 – Quantidade de professores nas escolas municipais - 2015.

| Escolas | Qt. | % |
|----------------|------------|----------|
| EMEF 01 | 31 | 2,52 |
| EMEF 02 | 71 | 5,78 |
| EMEF 03 | 61 | 4,97 |
| EMEF 04 | 50 | 4,07 |
| EMEF 05 | 51 | 4,15 |
| EMEF 06 | 29 | 2,63 |
| EMEF 07 | 53 | 4,31 |
| EMEF 08 | 35 | 2,85 |
| EMEF 09 | 62 | 5,05 |
| EMEF 10 | 28 | 2,28 |
| EMEF 11 | 61 | 4,97 |
| EMEF 12 | 47 | 3,83 |
| EMEF 13 | 69 | 5,62 |
| EMEF 14 | 26 | 2,11 |
| EMEF 15 | 25 | 2,03 |
| EMEF 16 | 48 | 3,91 |
| EMEF 17 | 30 | 2,44 |
| EMEF 18 | 62 | 5,05 |
| EMEF 19 | 37 | 3,01 |
| EMEF 20 | 27 | 2,20 |
| EMEF 21 | 58 | 4,72 |

(Continua)

Tabela 6 – Quantidade de professores nas escolas municipais - 2015. (Continuação)

| Escolas | Qt. | % |
|----------------|-------------|------------|
| EMEF 22 | 79 | 6,43 |
| EMEF 23 | 19 | 1,54 |
| EMEF 24 | 27 | 2,20 |
| EMEF 25 | 62 | 5,05 |
| EMEF 26 | 46 | 3,74 |
| EMEF 27 | 33 | 2,68 |
| TOTAL | 1227 | 100 |

Fonte: Secretaria Municipal de Administração (2015).

Para aperfeiçoar a pesquisa foram solicitados à SMED os dados de quantos alunos possuía em cada escola, entretanto, não foi possível obter esta informação. Da mesma forma não foi possível, portanto, verificar quantos alunos em média cada professor atende.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste tópico abordam-se como sustentação teórica alguns conceitos fundamentais para a análise deste tema. A primeira abordagem se refere à conceituação de Administração Pública. Posteriormente, o absenteísmo e os fatores que estão relacionados às ausências ao trabalho. Também, serão abordadas algumas concepções sobre saúde do trabalhador e o ambiente de trabalho. Outro aspecto serão os conceitos sobre o trabalho docente, as condições de trabalho e as relações com a saúde dos professores.

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Administração pública e gestão pública são termos que andam juntos e, muitas vezes, são confundidos, embora expressem conceitos diversos nos vários aspectos em que se apresentam (SALDANHA, 2006). O conceito de administração pública é bastante diversificado, alguns autores preferem conceituar como: a organização e a gerência de homens e materiais para a consecução dos propósitos de um governo. O autor afirma que outros pesquisadores têm preferência pela definição: é a arte e a ciência da gerência aplicada aos negócios do Estado. Já com relação à gestão pública, esta se refere às funções da gerência pública nos negócios do governo; mandato de administração. Neste último conceito, gestão está associada a uma determinada fase de mandato. Diante dessa análise, gestão teria as mesmas características da administração, entretanto, válidas para um período de tempo determinado (SALDANHA, 2006).

De acordo com Saldanha (2006), as funções básicas dos gestores públicos e privados são praticamente idênticas. Porém, os dirigentes das organizações públicas devem lutar contra limitações que não são encontradas nas atividades comercial e industrial das empresas privadas, como por exemplo: lidar com metas ambíguas e contraditórias ou expectativas absurdamente irreais por parte da população.

Impõe-se ao gestor público a obrigação de cumprir fielmente os preceitos do direito e da moral administrativa que regem a sua atuação. Na administração particular, o administrador recebe do proprietário as ordens e instruções de como administrar as coisas que lhe são confiadas; na administração pública, essas ordens e instruções estão concretizadas nas leis, regulamentos e atos especiais, dentro da moral da instituição (SALDANHA, 2006, p. 19-20).

O artigo nº 37 da Constituição Federal (CF) preceitua que a administração pública deve obedecer a cinco princípios: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988). Entretanto, Gasparini (2003) amplia esse rol, acrescentando os princípios da razoabilidade, finalidade, continuidade, indisponibilidade, autotutela, motivação, interesse público e igualdade. O autor explica todos os princípios, conforme segue:

Princípio da legalidade: a Administração Pública está presa aos mandamentos da lei e deles não pode se afastar, sob pena de invalidade do ato e responsabilidade de seu autor; princípio da impessoalidade: a atividade administrativa deve ser destinada a todos os administrados, sem determinação de pessoa ou discriminação de qualquer natureza; princípio da moralidade: o ato e a atividade da Administração Pública devem obedecer à lei e à própria moral; princípio da publicidade: torna-se obrigatória a divulgação dos atos, contratos e outros instrumentos elaborados pela Administração Pública direta e indireta, para conhecimento, controle e início de seus efeitos; princípio da eficiência: impõe à Administração Pública direta e indireta a obrigação de realizar suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, além de observar outras regras, como o princípio da legalidade, por exemplo (GASPARINI, 2003, p. 06-22, grifo nosso).

Os outros princípios, que são acrescentados por Gasparini (2003), são explicados como:

Princípio da finalidade: atribui à Administração Pública a prática de atos voltados apenas para o interesse público. O afastamento da finalidade de interesse público é denominado desvio de finalidade; princípio da continuidade: os serviços públicos não podem parar, pois não param os anseios da coletividade. Por exemplo, não é permitida a paralisação dos serviços de segurança pública, de distribuição de justiça, de saúde, de transporte e de combate a incêndios; princípio da indisponibilidade: os bens, direitos, interesses e serviços públicos não estão à livre

disposição dos órgãos públicos. A este e ao agente público cabe apenas curá-los e aprimorá-los para a finalidade a que estão vinculados, não são seus donos; princípio da autotutela: a Administração Pública está obrigada a policiar, em relação ao mérito e à legalidade, os atos administrativos que pratica, cabendo-lhe retirar do ordenamento jurídico os atos inconvenientes, inoportunos e ilegítimos; princípio da supremacia do interesse público: no embate entre o interesse público e o particular há de prevalecer o interesse público; princípio da igualdade: o princípio da igualdade, ou isonomia, dita que todos os iguais em face da lei também o são perante a Administração Pública; princípio da motivação: os atos administrativos precisam ser motivados. Assim, devem ser mencionadas para a prática de qualquer ato administrativo as razões de fato e de direito que levaram a Administração a proceder daquele modo; princípio da razoabilidade: a Administração Pública não deve agir sem propósito. O agente predispõe-se sempre a seguir o sentido comum das pessoas normais quando estiver no exercício de atividade discricionária (GASPARINI, 2003, p. 06-22, grifo nosso).

De acordo com Saldanha (2006), a organização da federação se dá a partir da divisão entre três entidades estatais: a União, que é a pessoa jurídica de direito público que exerce, em parte, a soberania nacional; o Estado, que tem seus próprios órgãos e estatuto próprio; e o Município, que é pessoa jurídica de direito público interno, dotado de capacidade civil plena para exercer direitos e obrigações em seu próprio nome. Atuando nestas esferas encontram-se os agentes públicos, que são todas as pessoas físicas, sob variados vínculos empregatícios, que prestam serviços para a Administração Pública ou realizam atividades que estão em sua responsabilidade. Os agentes públicos podem ser classificados em: agentes políticos, que são eleitos; agentes temporários, que são contratados temporariamente; agentes de colaboração, que colaboram compulsoriamente; servidores governamentais; servidores públicos, desdobram-se em estatutários e celetistas; e agentes militares, podem ser federais, estaduais ou distritais (GASPARINI, 2003).

Os servidores estatutários são os vinculados à Administração Pública direta através de um regime próprio de cargo público. Esses agentes também são denominados de servidores civis ou funcionários públicos. Conforme Gasparini (2003), os servidores celetistas estão ligados à Administração Pública através de um

vínculo de natureza contratual. Assim, o regime é de emprego público, regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para o ingresso em cargos, empregos ou funções públicas é necessário, além de outros requisitos, ser aprovado em concurso público.

Para o acesso a cargo, emprego ou função não basta ser brasileiro ou estrangeiro. O interessado há, ainda, que satisfazer aos requisitos estabelecidos em lei. A lei responsável pela instituição desses requisitos é a da entidade política titular do cargo, emprego ou função pública que se deseja preencher, dada a autonomia que se lhes assegura nessa matéria. Um desses requisitos é, sem dúvida, lograr aprovação e classificação em concurso público de provas ou de provas e títulos. O processo de institucionalização dessa lei, em relação ao Executivo, é de iniciativa exclusiva do Chefe desse Poder (GASPARINI, 2003, p. 164-165).

Este estudo foi realizado em uma entidade da esfera municipal, a Prefeitura. E abrange os professores, que são agentes públicos, caracterizados como servidores públicos municipais e possuem vínculo estatutário. Portanto, são regidos pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais, que possui características diferenciadas da CLT, como por exemplo: direito à licença para acompanhamento de familiar, licença para exercer mandato classista, licença-interesse, entre outros. Outro exemplo é o Estágio Probatório, que é uma avaliação trimestral, durante um período de três anos, após o cumprimento deste período e a aprovação do servidor nas avaliações, este passa a adquirir a estabilidade.

É importante ressaltar que, no Brasil, em muitas organizações públicas as áreas responsáveis pela gestão de pessoal se dedicam principalmente às atividades relacionadas à folha de pagamento, benefícios de aposentadoria e outras questões previdenciárias, concepção de regulamentos e algumas ações pontuais e emergenciais de treinamento e capacitação. A forma de atuação geralmente é reativa, respondendo quando acionadas pelas demandas das outras áreas da organização e funcionários, priorizando as questões emergenciais e deixando em segundo plano as atividades estratégicas, como: o estabelecimento de objetivos alinhados com as definições da organização, o planejamento de ações de Gestão Estratégica de Pessoas – definição de políticas de contratação, capacitação, remuneração de pessoal, etc. (SCHIKMANN, 2010).

Há pouca ou nenhuma ênfase no desempenho e no resultado, falta de

mecanismos para o desenvolvimento profissional contínuo e permanente. A utilização do tempo de serviço como critério para a progressão e o uso da gratificação como forma improvisada de compensação à impossibilidade de aumento salarial, podem provocar a acomodação dos servidores. A forma como é realizada a descrição de cargos restringe o escopo de atuação dos funcionários, desestimulando a multifuncionalidade e a visão sistêmica, e configura com frequência os desvios de função, muito comuns nos diversos órgãos públicos em todos os âmbitos. Por fim, o recrutamento e a seleção realizados por concursos têm foco baseado em cargos e não em competências.

Estas características acima citadas correspondem ao perfil do setor chamado de 'departamento de pessoal', que realiza a administração de pessoal. Mesmo considerando as iniciativas adotadas por diversas organizações públicas brasileiras no sentido de transformar os 'departamentos de pessoal' em verdadeiras unidades de gestão de pessoas, "esse novo perfil de gestão estratégica precisa ser consolidado com a efetiva realização de suas atividades típicas". (SCHIKMANN, 2010, p.11).

2.2 ABSENTEÍSMO NO TRABALHO

Conforme Ferreira (2001), absenteísmo significa o hábito de estar frequentemente ausente de um local (trabalho, estudo, etc.) e/ou o fato de não comparecer a um ato, de abster-se de uma obrigação. O absenteísmo no trabalho é a ausência do funcionário em seu local de trabalho, por diversos motivos, como: um atraso, uma falta justificada ou não justificada, um atestado ou licença para tratamento de saúde, motivo familiar, entre outros.

Quick e Lapertosa³ (*apud* MARTINS et al., 2005, p. 10) classificam o absenteísmo no trabalho em cinco grupos distintos:

³QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. **Análise do Absentismo em Usina Siderúrgica**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 1982, p. 62-67.

a) Absenteísmo voluntário: ausência do trabalho por motivos particulares não justificadas por doença;

b) Absenteísmo compulsório: impedimento ao trabalho devido à suspensão imposta pela chefia, por prisão ou outro impedimento que não permita o funcionário a chegar ao trabalho;

c) Absenteísmo legal: faltas ao serviço que são amparadas por lei, por exemplo, licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue, serviço militar, etc. São conhecidas como faltas justificadas;

d) Absenteísmo por patologia profissional: são as ausências por doenças profissionais, como Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT), ou ausências por acidente de trabalho; e

e) Absenteísmo por doença: inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico.

Nesta pesquisa será analisado o “absenteísmo por doença”, que poderá incluir elementos do “absenteísmo por patologia profissional”. Desta forma, o estudo abrangerá todos os afastamentos do trabalho por licença-saúde dos professores entre janeiro e dezembro de 2014.

A Licença-Saúde (LS) está prevista no Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais e é definida, através da Ordem de Serviço nº 07/2009, como o afastamento do serviço superior a quinze dias ininterruptos.

Martins et. al. (2005) afirmam que é preciso conhecer a distribuição do absenteísmo conforme a idade, o sexo e o cargo dos trabalhadores, porque a disponibilidade dessas informações é muito importante para auxiliar a tomada de decisões das diversas estratégias voltadas para a prevenção.

2.3 FATORES RELACIONADOS AO ABSENTEÍSMO-DOENÇA

O absenteísmo por doença dos trabalhadores muitas vezes não está relacionado somente ao profissional, mas também, a condições presentes no

ambiente organizacional e ao desenvolvimento de sua atividade laboral. Para Alves; Godoy e Santana (2006), as causas estão relacionadas à supervisão deficiente, ao empobrecimento das tarefas, à falta de motivação e estímulo, e às condições desagradáveis no trabalho.

De acordo com Dejours (1992) o absenteísmo pode ser uma estratégia de escape do trabalhador, pois o sofrimento mental e a fadiga são proibidos de se manifestar, mas a doença sim é admissível. Então, seria uma busca por equilíbrio diante da insatisfação no trabalho, uma alternativa quando se chega ao “esgotamento”. Desta forma, pode-se analisar o absenteísmo como uma forma encontrada pelo trabalhador para resistir, escapar, fazendo um enfrentamento possível à situação de conflito “homem-trabalho” na qual se encontra.

Segundo Zaponi e Silva (2009), as causas do absenteísmo de professores podem estar ligadas a forma de organização e do acompanhamento do trabalho, excessiva jornada de trabalho, problemas familiares, sobrecarga de trabalho em função da necessidade de acumular vários empregos, comportamentos consolidados no interior da escola, insatisfação quanto à política salarial e de benefícios, descontentamento quanto ao local de trabalho (distância, estrutura física, ambiente em geral, etc.), problemas de relacionamento com os colegas ou impactos psicológicos consequentes de uma direção ineficiente.

Ainda, Brito et al.⁴ (*apud* SOUZA et al. 2003) apresentam, de forma mais aprofundada, os inúmeros fatores relacionados às condições e à organização do trabalho que são possíveis geradores de agravos à saúde dos professores: desvalorização do trabalho; pouco reconhecimento social dessa atividade; baixa remuneração; centralização das decisões administrativas e pedagógicas; gestão autoritária; diminuição dos espaços de discussão coletiva; tripla jornada de trabalho; formação deficiente; postura corporal; pó de giz; ruído; turmas superlotadas; inexistência de pausas; auto responsabilização pelos resultados negativos dos alunos; infraestrutura precária; a burocratização e hierarquização das relações de

⁴BRITO, J. C. et al. Readaptação Profissional: a “ponta do iceberg”. In: BRITO, J. C.; BARROS, NEVES, M. E.;ATHAYDE, M. (Orgs.).**Trabalhar na escola? “Só inventando o prazer”**. Edições IPUB-CUCA, Rio de Janeiro, 2001, p. 163-183.

trabalho; e a carência de recursos materiais e humanos, que acentuam a sobrecarga de trabalho desses profissionais.

Assim, a escola, com vários destes fatores agindo concomitantemente sobre o trabalhador, acaba tornando-se um ambiente que traz muita tensão, estresse e sofrimento. Como consequência, estes profissionais ficam cada vez mais desestimulados perante o trabalho. “As manifestações de sofrimento surgem mediante vivências de sentimento de tédio, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho” (ROSSI, 2010, p. 306). Estes sentimentos em determinada medida acabam provocando o adoecimento, que pode resultar no afastamento do trabalho.

2.4 TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

Neste tópico apresentam-se os conceitos sobre trabalho e saúde do trabalhador. Eles foram separados em subitens diferenciados para a compreensão individual dos conceitos, apesar de estarem extremamente relacionados.

2.4.1 Trabalho

Conforme Castilho (2010), o trabalho é o meio que os seres humanos possuem para garantir suas necessidades materiais, pessoais, desenvolver relações profissionais e sociais, realizar-se profissionalmente. Representa status no meio social, pois quem não trabalha é estigmatizado e, em alguns casos, excluído do meio social.

Merlo et al. (2014) afirmam que o trabalho ocupa lugar importante na vida das pessoas desde os tempos remotos. Na pré-história e na história antiga, o trabalho era a fonte de sobrevivência. Posteriormente, foram agregadas outras funções ao sentido do trabalho. Atualmente, o trabalho envolve também o sentido de bem-estar, auto-realização, fonte de prazer e fator central na construção da subjetividade dos

sujeitos. Além disso, o trabalho é o que insere as pessoas no meio social, sendo também responsável pela constituição e construção de relações sociais.

Desta forma, sendo o trabalho tão relevante na vida das pessoas, passa a ter relação direta com as condições de saúde tanto física quanto mental. O trabalho, por ser um fator importante na construção da subjetividade humana, afeta a relação de prazer e sofrimento no trabalho que, por sua vez, pode se transformar em adoecimento físico e psíquico e, por isso, tem estreita ligação com a saúde. Porém, muitas vezes, dependendo das condições em que o trabalho é feito, ele também pode causar sofrimento, adoecimento e até mesmo a morte (MERLO et al., 2014).

Portanto, o trabalho não é somente uma forma de sobrevivência, ele tem um papel social muito relevante e, também, influência direta na saúde no trabalhador. Por isso da importância da qualidade de vida no trabalho, de ter estrutura e recursos apropriados para o bom desenvolvimento do trabalho e, conjuntamente, a segurança e a satisfação do indivíduo.

O trabalho nem sempre aparece [...] como uma fonte de doença ou infelicidade; ao contrário, ele é às vezes operador de saúde e de prazer, mas acontece que as condições em função das quais o trabalho age como gerador de doença ou de saúde são muito contrastantes. [...] De qualquer forma, o trabalho não é nunca neutro com relação à saúde e favorece, seja a doença, seja a saúde (DEJOURS, 1992, p. 164).

2.4.2 Saúde do trabalhador

A preocupação com a saúde do trabalhador ganha corpo com o início da Medicina do Trabalho (MARQUES; MARTINS; SOBRINHO, 2011). O primeiro livro com referência às doenças do trabalho foi publicado por Bernardino Ramazzini (1633-1714), o “Pai da Medicina Do Trabalho”, em 1.700, em Modena-Itália, com a denominação “*De Morbis Artificum Diatriba*” (As Doenças dos Trabalhadores).

Entretanto, Marques, Martins e Sobrinho (2011) afirmam que a abordagem “Medicina do Trabalho” é restrita a uma visão meramente biológica e individual do trabalhador. Ao passar do tempo, este conceito foi sendo substituído pelo de “Saúde Ocupacional”, em que o ambiente no qual o trabalhador está inserido passa a ser

considerado na relação saúde/doença, iniciando um movimento de prevenção. Atualmente, o conceito de referência é a “Saúde do Trabalhador”, relaciona a saúde com o processo de trabalho, considerando a subjetividade do trabalhador. As organizações convivem hoje com formas misturadas destes três modelos.

Para Merlo et al. (2014), a saúde do trabalhador pode ser considerada como um conjunto de fatores que determinam a qualidade de vida: condições adequadas de alimentação, moradia, educação, transporte, lazer e acesso aos bens e serviços essenciais que contribuem para a saúde. Além disso, é direito de todo trabalhador a garantia de trabalho e o ambiente saudável que não gere adoecimento ou morte.

No Brasil, o surgimento do campo da saúde do trabalhador está marcado pela conjuntura de ascensão das lutas dos trabalhadores no fim dos anos 70, cujo marco é o pontapé inicial das grandes greves operárias no ABC paulista, retomando de forma mais ampla a participação dos trabalhadores nas lutas econômicas, sociais e políticas (SOUZA et al. 2003, p. 1059), no período da Ditadura Militar, um cenário de grande repressão das organizações de massa. Mas somente em 1990, com a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, é que se aponta em legislação o conceito de Saúde do trabalhador. Conforme a referida lei, saúde do trabalhador é:

Um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 1990).

Souza et al. (2003) referem que as ações em Saúde do Trabalhador são fundamentadas na própria participação ativa dos trabalhadores, que vivem e experimentam os processos de defesa da saúde. Eles estão em posição de agentes da investigação, da produção do conhecimento para a transformação do processo saúde-doença em sua relação com o processo de trabalho.

Para Marques, Martins e Sobrinho (2011) é importante que o trabalhador perceba contextualmente o seu trabalho e suas implicações no mesmo, para que possa construir estratégias de enfrentamento, de forma a evitar um processo de sofrimento, adoecimento e distanciamento. Assim, ao discutir saúde do trabalhador, não se pode desconsiderar o indivíduo como sujeito de suas ações, também agente

na produção de sua própria saúde, ativo tanto nas relações que estabelece com o posto de trabalho, como com as suas próprias reflexões e escolhas. Isso não significa atribuir a responsabilidade do processo ao indivíduo, mas colocar o trabalhador como elo para as produções subjetivas e geradas na sociedade. Afinal, “não é uma simples relação de causa e efeito, mas uma complexa rede de relações, encontros, tensões e espaço de luta constante” (MARQUES; MARTINS; SOBRINHO, 2011, p. 673).

Contudo, também são de responsabilidade da gestão a busca e a adoção de políticas que tem como perspectiva a prevenção e promoção da saúde. Marques, Martins e Sobrinho (2011) colocam que projetos educacionais ou a adoção de estratégias que focam a prevenção nos ambientes de trabalho, por métodos como programas de educação continuada, palestras, informativos, exames periódicos, redução de riscos, correções ergonômicas, entre outros, são significativos para melhoria da saúde do trabalhador e da produtividade da organização.

A saúde do trabalhador foi abordada até o momento de forma conceitual e abrangente. Entretanto, retomando o conceito deste termo para a uma questão de “bem-estar físico, mental e social” do indivíduo e considerando o bem-estar mental como uma das maiores preocupações (e mais complexa) no que se refere à saúde do trabalhador, torna-se importante também discutir especificamente sobre o ponto de vista da saúde mental do trabalhador.

Ultimamente tem-se visto grande avanço no desenvolvimento neste campo, especialmente a partir da compreensão proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, que analisa a inter-relação entre saúde mental e trabalho dá ênfase à centralidade do trabalho na produção da saúde e da doença. Entretanto, ainda existe grande dificuldade para a definição de condutas e procedimentos estruturados para a investigação e para o acompanhamento terapêutico dos trabalhadores com sofrimento mental relacionado ao trabalho. Contribuem para essa situação a complexidade do desenvolvimento dos distúrbios psíquicos, as dificuldades para a realização de diagnósticos diferenciais e para o estabelecimento da relação com o trabalho (MERLO et al., 2014).

O atual mundo do trabalho é marcado por novos modelos de gestão, que possuem uma grande influência do capital financeiro e criam, muitas vezes, relações

nos ambientes de trabalho marcadas por grande violência psicológica. Em situações supremas, configuram-se como assédio moral no trabalho. “O exemplo mais evidente é a utilização do assédio moral como um instrumento banalizado de gestão, na medida em que promove a própria desumanização do indivíduo assediado” (MERLO et al., 2014, p. 09-10).

Fonseca (2015) refere que o acúmulo de trabalho informatizado altera a utilização de força de trabalho físico para o intelectual. A concentração de decisões complexas em quantidade elevada, propiciadas pela informática, traz a urgente necessidade da adoção de cuidados com a saúde mental no trabalho. O autor afirma que os riscos laborais referentes à saúde mental também decorrem de distorções do poder diretivo do empregador, que podem agredir psicológica e mentalmente os trabalhadores, seja pela má utilização desse poder diretivo, o que se dá com o assédio moral e o assédio organizacional, seja pela invasão do espaço pessoal.

A prevenção da saúde mental dos trabalhadores deverá voltar-se à verificação da dinâmica de relacionamento entre os indivíduos e destes com o meio externo, adotando mecanismos que preservem a natural competitividade do mercado e, sobretudo, o respeito à salubridade psicológica e mental dos trabalhadores (FONSECA, 2015).

2.5 TRABALHO DOCENTE

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicaram em 2008 um Guia de Utilização sobre “A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores”, o qual foi aprovado pela Conferência Dos Professores em 5 de outubro de 1966 e serve como base para a legislação nacional, além de estabelecer “os direitos e responsabilidades dos professores e os padrões internacionais para a sua preparação inicial e formação contínua, recrutamento, emprego e condições de ensino-aprendizagem” (OIT/UNESCO, 2008). Essas recomendações, que surgiram a partir de diversos fatores, mas principalmente do reconhecimento do papel essencial dos professores no progresso da educação e de

sua importância para o desenvolvimento do homem e da sociedade, traz alguns princípios que revelam: a importância da educação para o desenvolvimento da personalidade humana, do progresso espiritual, moral, social, cultural e econômico da sociedade, e instigar o respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais; que o progresso da educação depende das qualificações do corpo docente; que para plena realização dos objetivos os professores devem usufruir de uma condição justa e que a profissão tenha o respeito público que merece; entre outros.

Conforme Souza et al. (2003), até os anos 60, a maior parte dos profissionais da educação gozavam de uma relativa segurança material, de emprego estável e de um certo prestígio social. E, a partir dos anos 70, a expansão das demandas da população por proteção social ocasionou o crescimento do funcionalismo e dos serviços públicos gratuitos, principalmente nas áreas da educação e saúde. Isto é acompanhado de um declínio social e perda do status do funcionalismo, levando-os a adotar a organização sindical como forma de reivindicação. E, aos poucos, tem-se o entendimento de que professor é um trabalhador como outro qualquer que se reconhece como trabalhador assalariado do setor público, tendo o Estado como patrão. Ainda, nos anos 90, em meio à grande crise financeira do país, a saúde e a educação pública foram atingidas pelas políticas de ajuste econômico, que resultaram em: sucateamento da escola pública; baixa qualidade do ensino; adoção de modelos autoritários de avaliação; estímulo à competitividade entre os trabalhadores; insuficiência geral de recursos; desvalorização profissional; precarização das relações de trabalho.

De acordo com Gasparini, Barreto e Assunção (2005), os professores são compelidos a buscar, por seus próprios meios, formas de requalificação, que acabam se traduzindo em aumento não reconhecido e não remunerado da jornada de trabalho. Além disso, o sistema escolar transfere ao profissional a responsabilidade de cobrir as lacunas existentes na instituição, a qual adota mecanismos rígidos e redundantes de avaliação e ainda tem uma insuficiência no efetivo.

Também, as escolas, muitas vezes, não possuem uma estrutura adequada para a elaboração e aplicação das atividades do professor. Ainda, o estreito salário e

a pouca valorização desta categoria resulta na redução da qualidade dos serviços prestados e, inclusive, prejudica a saúde do profissional.

As circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar podem gerar sobre esforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005, p.3).

Como é possível observar, os professores atualmente lidam com diversos problemas diariamente no exercício de sua profissão. Além de baixa remuneração, suportam a sobrecarga de trabalho, enfrentam precárias condições de trabalho, desvalorização da profissão, desrespeito por parte de alunos e pais, lidam com turmas acima do limite de alunos, responsabilidades além de suas atribuições, muitas vezes sem apoio institucional. Também, enfrentam as reclamações de pais dos alunos, fazendo exigências que não competem ao profissional solucionar (ZAPONI; SILVA, 2009; ALVES; GODOY; SANTANA, 2006). E, ainda, o mais preocupante: enfrentam a violência nas escolas.

Na verdade, a violência nas escolas é um fenômeno preocupante não somente para os professores, mas para todos os envolvidos com o ambiente escolar. Conforme Abramovay e Rua (2003), nos últimos anos, chamam a atenção o aumento de delitos e de pequenas e grandes incivildades nas escolas. Isso justifica o sentimento de insegurança das pessoas que a frequentam. “A escola não seria mais representada como lugar seguro de integração social, de socialização. Não é mais espaço resguardado. Ao contrário, tornou-se cenário de ocorrências violentas” (ABRAMOVAY; RUA, 2003, p.27).

Também referem que, no passado, as análises sobre a violência nas escolas incidiam sobre o sistema escolar, especialmente por parte dos professores contra os alunos (punições, castigos corporais). Na literatura contemporânea, analisa-se a violência praticada entre alunos, alunos contra a propriedade, alunos contra professores e professores contra alunos. As autoras destacam a classificação da violência em três níveis distintos: violência – golpes, ferimentos, violência sexual, roubos, crimes, vandalismos; incivildades – humilhações, palavras grosseiras, falta de respeito; violência simbólica ou institucional – a falta de sentido de permanecer na escola por muitos anos; o ensino como um desprazer, que obriga o jovem a

aprender conteúdos fora de seus interesses; as imposições de uma sociedade que não sabe acolher os seus jovens no mercado de trabalho; a violência das relações de poder entre professores e alunos; a negação da identidade e da satisfação profissional aos professores; a obrigação de suportar a indiferença dos alunos (ABRAMOVAY; RUA, 2003).

As autoras afirmam que para compreender essas violências é necessário analisar aspectos tanto relativos ao interior (idade, série ou nível de escolaridade dos estudantes; regras e disciplina dos projetos pedagógicos das escolas; impacto do sistema de punições; comportamento dos professores em relação aos alunos e à prática educacional em geral) quanto ao exterior (questões de gênero; relações raciais; situações familiares; influência dos meios de comunicação; espaço social das escolas).

Além de enfrentar problemas internos de gestão e precariedades variadas, que afetam o desempenho pedagógico, a escola passa por um período no qual a ideologia que a sustentou durante muitos anos é contestada. A escola é questionada por não preparar para o mercado de trabalho, por perda de qualidade e centralidade como fonte de conhecimento sobre humanidades e transmissora do acervo cultural civilizatório e por não corresponder à expectativa de abrir possibilidades para um futuro seguro aos jovens (ABRAMOVAY; RUA, 2003, p.27).

Assim, apesar de não ser no ambiente escolar que aconteçam os eventos mais violentos da sociedade, ainda assim, trata-se de um fenômeno preocupante, porque afeta diretamente agressores, vítimas e testemunhas dessa violência e, principalmente, contribui para romper com a ideia da escola como lugar de conhecimento, de formação do ser, de educação, como veículo, por excelência, do exercício e aprendizagem, da ética e da comunicação por diálogo e, portanto, antítese da violência (ABRAMOVAY; RUA, 2003).

2.6 ABSENTEÍSMO DOCENTE

Com relação aos estudos sobre absenteísmo dos professores, Gasparini; Barreto e Assunção (2005) realizaram um levantamento dos afastamentos do trabalho dos servidores da educação, na cidade de Belo Horizonte (MG). O estudo

revela através da análise documental do Relatório da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte as principais causas dos afastamentos do trabalho dos profissionais da educação do referido município no período entre maio de 2001 e abril de 2002.

A análise dos dados mostra que a Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica (GSPM) realizou 16.556 atendimentos de servidores da educação entre o período, entretanto, não foi possível discriminar o número total de professores, também não foram mencionadas a quantidade de alunos e de escolas no local de estudo. Os autores consideraram que a busca pela perícia médica não ocorre por motivos banais, pois 15.243 (92%) dos atendimentos provocaram afastamento do trabalho. Além disso, os professores representam a maioria (84%) dos servidores afastados. Os diagnósticos encontrados foram: transtornos psíquicos, que ficaram em primeiro lugar (15,3%); doenças do aparelho respiratório (12,2%); doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (11,5%); doenças do aparelho circulatório (4,5%); doenças do sistema nervoso (1,4%). Entretanto, um mesmo professor pode ter sido afastado mais de uma vez.

Dias (2012), com o objetivo de analisar e compreender o absenteísmo docente nas escolas municipais de Belo Horizonte, realizou uma pesquisa buscando quantificar e qualificar o absenteísmo docente, considerando as ausências justificadas por licença médica durante o ano de 2009 e 2010 para a região Centro-Sul. Belo Horizonte possui 186 escolas municipais, entretanto, a autora realizou o levantamento apenas em uma região (Centro-Sul), que possuía, em 2009, 10 escolas em seu território e 653 professores (DIAS, 2012).

A análise deste estudo mostrou que a concessão de licenças para períodos mais curtos é mais comum do que para períodos mais longos. Entretanto, é grande o impacto das licenças no cotidiano escolar, independente da duração. O índice de frequência resultou em uma média de licenças por professores elevada, assim como o número de dias concedidos em licenças em relação ao número de dias letivos. Com isso, a porcentagem de aulas perdidas também é alta. Isso implica na reorganização do processo de ensino e aprendizagem, que podem refletir tanto a descontinuidade do trabalho pedagógico quanto a possibilidade do absenteísmo aumentar a si mesmo.

Costa e Germano [2006?], realizaram um levantamento documental das licenças-médicas dos professores de 5ª à 8ª séries da Rede Municipal de Ipatinga (MG), no período de julho de 2004 a julho de 2005, com intuito de detectar os principais causadores da ausência dos professores da sala de aula. A pesquisa foi realizada mediante a solicitação do relatório das licenças médicas dentro do período estudado para a Secretaria de Saúde e Medicina do Trabalho (SESMET) do município. Com a análise dos dados, foram encontradas 595 licenças, sendo que 347 constavam o CID-10, 225 sem CID-10 específico e 22 com CID-10 não identificado. Dos 196 professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga que solicitaram afastamento do trabalho por problemas de saúde, as mulheres representaram (90%) e os homens (15%), os autores observam que o mesmo professor pode ter sido afastado por mais de uma vez, isso explica o número mais elevado de licenças em relação ao de professores.

As doenças que apresentaram o maior número de solicitações de afastamentos foram os transtornos mentais e comportamentais (19%), que são divididas em: Síndrome do Pânico (40%), Depressão (34%), *Stress Grave/Burnout* (18%) e Transtorno Obsessivo Compulsivo (2%). Em segundo lugar estão as doenças do aparelho respiratório (16%), que são divididas em: Infecções das Vias Aéreas Superiores (62%), Outras doenças das vias Respiratórias – Rinite, Asma – (31%), Influenza/Gripe (22%). Do terceiro em diante estão Sintomas encontrados em exames clínicos (12%), doenças do sistema osteomuscular (11%) e doenças do aparelho circulatório (8%).

De acordo com os autores, os problemas mentais e comportamentais podem ser explicados pelo ritmo intenso de trabalho dos professores, longas jornadas de trabalho, tensão do ambiente escolar, organização social do trabalho, acúmulo de atividades do professor, alta indisciplina dos alunos e a dificuldade dos mesmos em aprender. As doenças das vias respiratórias podem ser explicadas por Ipatinga ser considerada uma cidade poluída. Além disso, os professores encontram-se ainda expostos diariamente ao pó de giz, contato diário com muitas crianças em salas de aula com ventilação inapropriada, podendo ser também fonte geradora de problemas respiratórios.

Batista, Moreira e Carlotto (2013) analisaram 414 prontuários de professores de ensino fundamental da rede municipal da cidade de João Pessoa (PB) afastados apenas pelos diagnósticos de transtornos mentais, no período de sete anos (entre 1999 e 2006). A maioria dos professores são mulheres (97%) e possuem curso superior (76%). Observaram um crescimento na quantidade de afastamentos que, excetuando os dados dos anos de 2004 e 2006, resultaram em uma média de 59 afastamentos por ano, decorrentes de transtornos mentais. Também, constataram que 51% das licenças foram geradas por diagnósticos relativos à depressão, e 49% das licenças estavam distribuídas entre os outros transtornos mentais (BATISTA; MOREIRA; CARLOTTO, 2013). Por analisar somente as fichas médicas, em um período longo de tempo, este estudo não revela informações quanto ao número de alunos ou de escolas no município.

Contiero (2014) realizou uma análise dos afastamentos do trabalho dos servidores da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre (RME), abrangendo não somente professores, mas todo o quadro funcional de servidores que trabalham nas escolas municipais. A RME possui 96 escolas, aproximadamente quatro mil professores e um mil funcionários divididos em diversos cargos. O período pesquisado foi entre 2008 e 2012, somando um total de licenças médicas de 21.908, sendo que 77% foram afastamentos de professores. O maior número de afastamentos (20%) foi causado por doenças do aparelho respiratório, seguido das doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo (18%). A terceira causa dos afastamentos foi por transtornos mentais e comportamentais.

Além destes dados, Contiero (2014) efetuou entrevistas para analisar a percepção dos servidores da RME sobre os afastamentos e verificar se estas doenças estariam efetivamente ligadas ao trabalho. Assim, foram encontrados diversos elementos nas falas dos servidores que relacionam os afastamentos com: problema de relacionamento com as chefias, colegas e alunos; violência na comunidade; falta de reconhecimento do trabalho; espaço físico e mobiliário; falta de recursos humanos; contato com doenças; pressão; excesso de trabalho; problemas de gerenciamento de organização da escola; dificuldades no ambiente de trabalho; dificuldades na vida pessoal; apoio insuficiente dos setores de RH; apoio insuficiente de colegas e da equipe diretiva.

É possível observar que os estudos apresentados trazem alguns resultados semelhantes no que tange os principais motivos de absenteísmo dos professores por doença. Em algumas pesquisas foram feitas associações das doenças com o exercício do trabalho, trazendo hipóteses de relação entre doença e trabalho. Em outras, a relação com o trabalho foi confirmada através das entrevistas com os servidores. A partir do conhecimento destes fatores, os gestores junto com uma equipe especializada podem analisar e formular práticas para que estes profissionais tenham acesso a um ambiente laboral mais adequado ao exercício de suas atividades e, conseqüentemente, um melhor desempenho e qualidade no ensino.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste item apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa que resultou nas respostas aos objetivos gerais e específicos propostos. Diante disso, citam-se os conceitos e as informações necessárias para a realização da pesquisa, os procedimentos e técnicas adotados para a coleta dos dados secundários, bem como a forma que estes dados foram organizados e, posteriormente, analisados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta pesquisa trata-se de um estudo de caso. Gil (2002) coloca que no estudo de caso há uma objeção referente à dificuldade de generalização. Refere que a análise de um caso fornece uma base muito frágil para a generalização. Porém, os propósitos do estudo de caso não são os de proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados.

Nique e Ladeira (2014) afirmam que existem três abordagens de pesquisa: a pesquisa pode ser exploratória, descritiva e causal. A pesquisa exploratória busca encontrar dados iniciais sobre um problema de pesquisa, sendo caracterizada pela informalidade, flexibilidade e criatividade. A pesquisa descritiva tem como finalidade descrever as características de um determinado fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis existentes no estudo e é recomendada quando são conhecidas algumas características do fenômeno estudado e necessita-se encontrar mais informações. Por fim, a pesquisa causal objetiva estudar se um determinado comportamento poderá ser ou não alterado por alguma mudança e também é conhecida como pesquisa explicativa. Assim, este estudo enquadra-se na abordagem de pesquisa descritiva, pois pretende descrever características de um determinado fenômeno e pretende relacionar algumas variáveis.

Quanto à técnica, os autores apresentam dois métodos: qualitativa e quantitativa. O método qualitativo não utiliza estatística como base para a análise de um problema, não pretende numerar ou medir unidades ou categorias como ocorre no método quantitativo. Os autores aconselham a utilizar a pesquisa qualitativa como método para estudos de pequeno porte, mas para estudos de grandes proporções, recomendam os dois tipos (NIQUE; LADEIRA, 2014). Esta pesquisa é caracterizada como qualitativa, devido aos dados não estatísticos que foram coletados através de entrevistas e também pode ser caracterizada como quantitativa, pois foram coletados dados quantificáveis.

Vergara (1998), propõe que os tipos de pesquisa sigam dois critérios básicos: quanto aos fins; quanto aos meios. No primeiro, a pesquisa pode ser exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada ou intervencionista. Quanto aos meios, a pesquisa pode ser: pesquisa de campo, pesquisa de laboratório, telematizada, documental, bibliográfica, experimental, *ex post facto*, participante, pesquisa-ação ou estudo de caso.

No que se refere aos meios, esta pesquisa pode ser considerada bibliográfica, tendo em vista o estudo de material publicado em livros, artigos, trabalhos acadêmicos e, inclusive, na internet. Também deve ser considerada pesquisa documental, ou investigação documental, devido à análise de documentos oficiais da instituição pública. E, também, é uma pesquisa de campo, pois a coleta das informações dos prontuários dos professores e as entrevistas foram realizadas na Prefeitura, nos setores da Secretaria Municipal de Administração.

Foram considerados os afastamentos do trabalho por um período superior a 15 dias, porque a partir deste período é que são concedidos os benefícios de licenças-saúde do Instituto de Previdência do próprio município aos servidores estatutários e, portanto, não abrangendo os trabalhadores beneficiados pelo INSS. Foram analisados os afastamentos no período de janeiro até dezembro de 2014.

Também, devido às características peculiares das escolas em detrimento a outros ambientes laborais, esta pesquisa restringe-se a analisar apenas os professores que trabalham efetivamente nas escolas no município. Para tanto, foram excluídos da análise os professores que estão em trabalhos administrativos nos

departamentos da Secretaria de Educação, bem como os cedidos para outras Secretarias Municipais ou Prefeituras.

Para a concretização deste estudo, foram analisadas as pastas funcionais dos professores que se encontram no setor da Secretaria Municipal de Administração. Nesta pasta contém, além de atestados médicos, exames e outros documentos, os prontuários médicos dos professores que estiveram em afastamento do trabalho por licença-saúde. Nestes prontuários são registrados os pareceres emitidos pela Junta de Inspeção de Saúde do Município, contendo, além de dados dos servidores, o período da licença-saúde e suas prorrogações, se houverem.

Foi realizado um levantamento de quais são os professores que estiveram afastados no ano de 2014, para, posteriormente, localizar e separar as pastas funcionais do arquivo e, assim, fazer a pesquisa documental somente dos documentos de professores que estiveram afastados do trabalho por licença-saúde no referido ano. Os dados que foram coletados sobre os professores são: idade, sexo, grau de escolaridade, tempo de serviço, período em que esteve em licença-saúde e o CID-10 da patologia que gerou o afastamento. Estas informações foram organizadas em uma planilha para depois fragmentá-las em tabelas e/ou gráficos, possibilitando elaborar o perfil dos professores em licença-saúde.

De acordo com Nique e Ladeira (2014), a entrevista é uma técnica de pesquisa que permite ao pesquisador desenvolver uma estreita relação com as pessoas envolvidas. Ela procura examinar o fenômeno dentro de seu contexto, fundamental seu uso em pesquisas qualitativas. Neste estudo também foi aplicada esta técnica.

Para uma análise mais completa dos afastamentos e para identificar elementos importantes sobre este assunto através da percepção dos trabalhadores que atuam diariamente no ambiente em estudo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com oito professores que estiveram em licença-saúde em 2014, sendo que um deles já fez parte da direção de escola. O critério de seleção dos entrevistados, a princípio, seguiria o das escolas com maior número de afastamento, mas por verificar que isso poderia restringir a pesquisa, também foram convidados a participar das entrevistas professores de outras escolas, para analisar o ambiente escolar de forma mais abrangente, e não tão pontual e, talvez, repetitivo. Também

não foram selecionados professores pela idade, tempo de serviço ou período da licença, pois se acredita que todos têm experiências de vida posicionamentos diversos sobre o assunto da pesquisa, e assim, trazem situações vividas em tempos e contextos diferentes. Desta forma, o perfil dos entrevistados é bastante diversificado, como pode ser observado no Quadro 1:

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

| Nome ⁵ | Gênero (M/F) | Idade | Tempo de serviço | Período de LS em 2014 | Escola |
|-------------------|--------------|---------|------------------|-----------------------|------------|
| E1 | F | 48 anos | 12 anos | 135 dias | EMEF 07 |
| E2 | F | 41 anos | 6 anos | 104 dias | EMEF 07 |
| E3 | F | 38 anos | 14 anos | 230 dias | EMEF 24/19 |
| E4 | M | 50 anos | 15 anos | 38 dias | EMEF 05 |
| E5 | M | 52 anos | 10 anos | 117 dias | EMEF 05 |
| E6 | F | 47 anos | 4 anos | 16 dias | EMEF 11 |
| E7 | F | 39 anos | 14 anos | 150 dias | EMEF 11 |
| E8 | F | 35 anos | 4 anos | 53 dias | EMEF 27 |

Fonte: Autora (2015).

A maioria dos entrevistados tem mais de cinco anos de tempo de serviço na prefeitura e obtiveram licenças superiores a três meses de afastamento. Dois entrevistados (E1 e E2) estão lotados na escola que obteve o maior número de professores em afastamento em 2014. Outros dois (E4 e E5) lecionam em uma das escolas que apresentou um percentual elevado de professores afastados, em comparação com as outras escolas. As professoras E6 e E7 estão lotadas em uma escola com um percentual de professores afastados relativamente alto. E a última professora entrevistada está lotada em uma escola que obteve um baixo percentual de professores em afastamento do trabalho.

Quanto às entrevistas, estas seguiram um roteiro semiestruturado, com algumas questões para guiar a entrevista para o alcance dos objetivos propostos e para a posterior análise das informações prestadas, estabelecendo relações entre as

⁵Os nomes dos entrevistados serão identificados como “E1”, “E2”, “E3”, etc., para preservar a identidade dos professores.

entrevistas. Todos os professores convidados a participar da entrevista foram bastante receptivos e concordaram com a gravação para posterior transcrição e aplicação no trabalho. A maioria das entrevistas teve duração entre 10 a 20 minutos, entretanto, algumas chegaram a mais de 30 minutos. Os questionamentos realizados foram:

- Como a escola se organiza com relação aos afastamentos dos professores?
- Como é realizado o acolhimento do professor que está retornando às suas atividades após o afastamento?
- O quadro de professores da escola é suficiente para atender à demanda?
- Como é o relacionamento entre diretores e professores na escola?
- Você acha que este relacionamento contribui para o afastamento ou para o não afastamento do professor?
- Como é o ambiente de trabalho (estrutura, organização, etc.)?
- Você acha que os afastamentos dos professores/seu afastamento têm relação com o trabalho?
- Teve outros afastamentos que considera relacionado ao trabalho?
- Tens sugestões de ações que a SMED e/ou a Prefeitura poderiam realizar para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos professores?

Moraes (2003) afirma que as pesquisas qualitativas cada vez mais utilizam as análises textuais. Tanto de textos já existentes, quanto de material produzido de através de entrevistas e observações, a pesquisa qualitativa tem a pretensão de aprofundar a compreensão dos fenômenos que investiga através de uma rigorosa e criteriosa análise desse tipo de informação, ou seja, não pretende testar hipóteses para comprová-las ou refutá-las ao final da pesquisa; a intenção é a compreensão.

Assim, a análise textual será realizada através da desmontagem de textos e, após, o estabelecimento de relações. A desmontagem de textos implica em examinar os materiais em seus detalhes, fragmentando-os no sentido de atingir unidades constituintes, enunciados referentes aos fenômenos estudados. O estabelecimento de relações é o processo denominado de categorização, implicando construir relações entre as unidades de base, combinando-as e classificando-as no sentido de compreender como esses elementos unitários podem ser reunidos na formação de conjuntos mais complexos, as categorias (MORAES, 2003).

Após a coleta destas informações, os dados documentais obtidos foram organizados em tabelas e/ou gráficos; os CID-10 separados por categoria das patologias. Posteriormente, a partir das entrevistas coletadas, estas foram transcritas e então foi efetuada a análise textual.

3.2 LIMITAÇÕES METODOLÓGICAS

A intenção deste trabalho inicialmente era apenas analisar os dados secundários (quantitativos) sobre as licenças-saúde de todos os trabalhadores da Prefeitura. Entretanto, evidenciou-se que há uma grande variedade de cargos e funções na Prefeitura e cada cargo têm características peculiares que não poderiam ser abordadas em apenas um estudo. Portanto, foram selecionados apenas os professores, por equivalerem a mais de 55% dos trabalhadores do município. Desta forma, e conjuntamente pela ampla importância de se analisar as causas dos afastamentos do trabalho dos servidores e formar um banco de informações para que sejam pensadas, elaboradas e realizadas ações de prevenção e de melhorias na qualidade de vida dentro do ambiente laboral, sugerem-se outros estudos sobre a análise das causas do absenteísmo doença dos trabalhadores, pois acredita-se que em todos os cargos e funções há dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, e estas pesquisas podem ser uma forma de propiciar um ambiente de trabalho melhor e com qualidade de vida para todos.

Também, foi verificada a necessidade de complementar a análise dos dados sobre as licenças-saúde dos professores, pois seria realizada somente a análise quantitativa e, desta forma, não haveria uma compreensão dos motivos dos afastamentos dos professores. Assim, foi pensado em realizar entrevistas com dez professores. Entretanto, ao obter dificuldades na realização da coleta dos dados secundários, houve o atraso para a inicialização das entrevistas, o que impediu a realização das dez entrevistas em um período reduzido de tempo. Portanto, as entrevistas totalizaram oito, mas acredita-se que a finalidade delas foi cumprida, que são: apresentar a realidade nas escolas do município; verificar a opinião de quem

convive cotidianamente no ambiente escolar sobre a relação dos afastamentos com o trabalho; e, principalmente, aprofundar a compreensão dos afastamentos dos professores na Prefeitura em estudo, o que não seria possível apenas com os dados quantitativos.

É importante destacar que esta pesquisa trata-se de um estudo de caso. Conforme Gil (2002), a análise de um caso fornece uma base muito frágil para a generalização e os propósitos do estudo de caso são os de proporcionar uma visão integral do problema ou identificar possíveis fatores que o influenciam. Por isso, é possível que os resultados encontrados neste estudo, embora semelhantes a outros estudos, sejam peculiares para este caso e em outros estudos os resultados sejam bastante diferenciados e não podem ser aplicados em outros contextos.

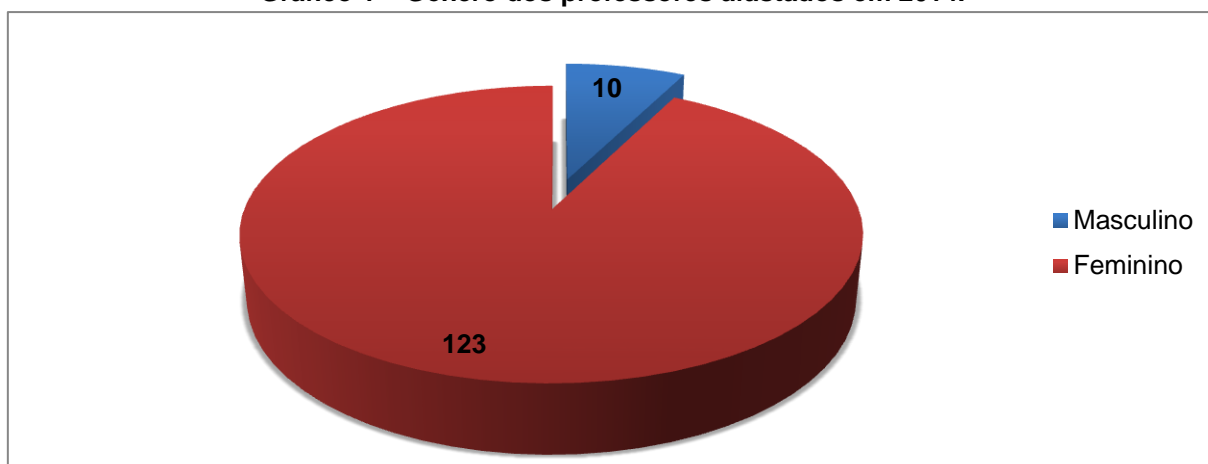
4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste tópico apresentam-se os resultados encontrados na pesquisa documental. Foi traçado o perfil dos professores com base nos dados dos relatórios analisados. Posteriormente foi realizado o levantamento dos CID-10 dos afastamentos e organizados em tabela específica. As entrevistas foram analisadas individualmente e perpassados os aspectos mais relevantes encontrados nas falas dos professores, separados por categorias, que têm como base de agrupamento as questões propostas no roteiro para as entrevistas e elementos em comum que surgiram nas falas dos entrevistados.

4.1 PERFIL DOS PROFESSORES AFASTADOS

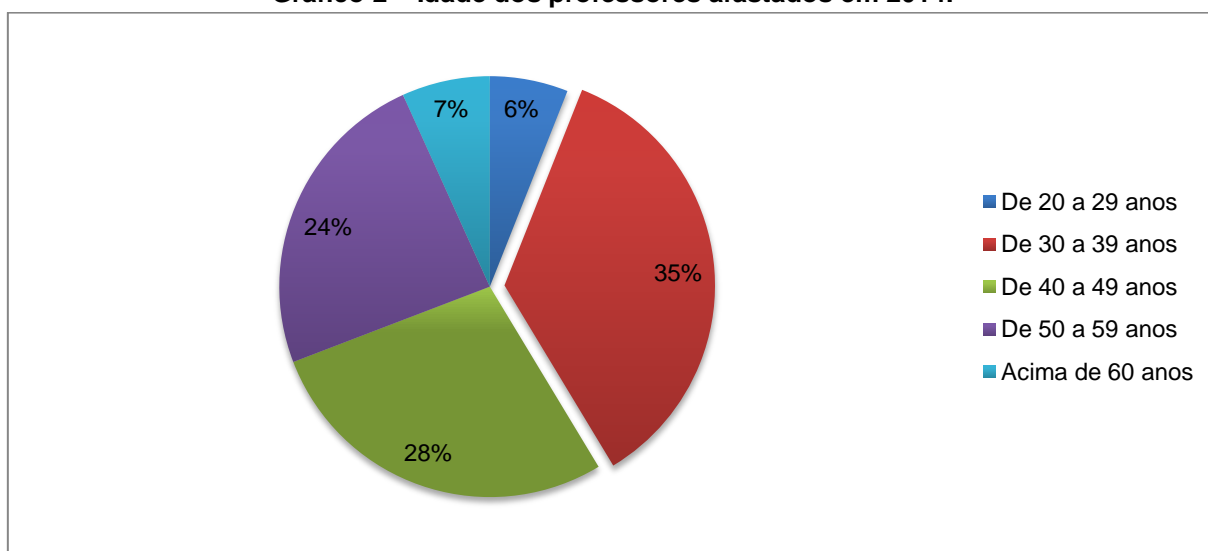
Através das informações obtidas com a pesquisa documental, foi possível identificar o perfil dos professores que estiveram afastados do trabalho em 2014. Analisando sobre o quadro geral, foram registrados 313 servidores afastados do trabalho em 2014, que representam 12% de todos os servidores estatutários do município. Destes, foram encontrados ao todo 155 professores, ou seja, 50% de todos os servidores afastados. Porém, para fins de análise apenas das escolas do município, foram excluídos os professores cedidos para outras secretarias e Prefeituras e também os que trabalham no Gabinete da Secretaria ou em outros setores administrativos da SMED. Assim, foi verificado que, durante o ano de 2014, 133 professores estiveram afastados do trabalho. O número total de professores que trabalham apenas nas escolas municipais é de 1.227. Desta forma, o percentual de professores afastados comparativamente ao número total é de 11%.

Ao verificar o gênero dos professores em licença-saúde, foi encontrado um número de mulheres muito mais elevado que o de homens, sendo em porcentagem, respectivamente, 92% e 8%. Esta grande diferença pode ser observada no Gráfico 1:

Gráfico 1 – Gênero dos professores afastados em 2014.

Fonte: Autora (2015).

Com relação à idade, o Gráfico 2 mostra que a maioria dos professores afastados em 2014 estavam entre 30 e 39 anos, representando 35% do total de professores em licença-saúde no ano de 2014. A segunda faixa mais representativa é a de 40 a 49 anos e as faixas que obtiveram menor representação foram “De 20 a 29 anos” e “Acima de 60 anos”, possivelmente pelo fato de a idade para o ingresso no mercado de trabalho ser aos 18 anos e a idade para aposentadoria, para as mulheres – a grande maioria na profissão – é de aproximadamente 55 anos.

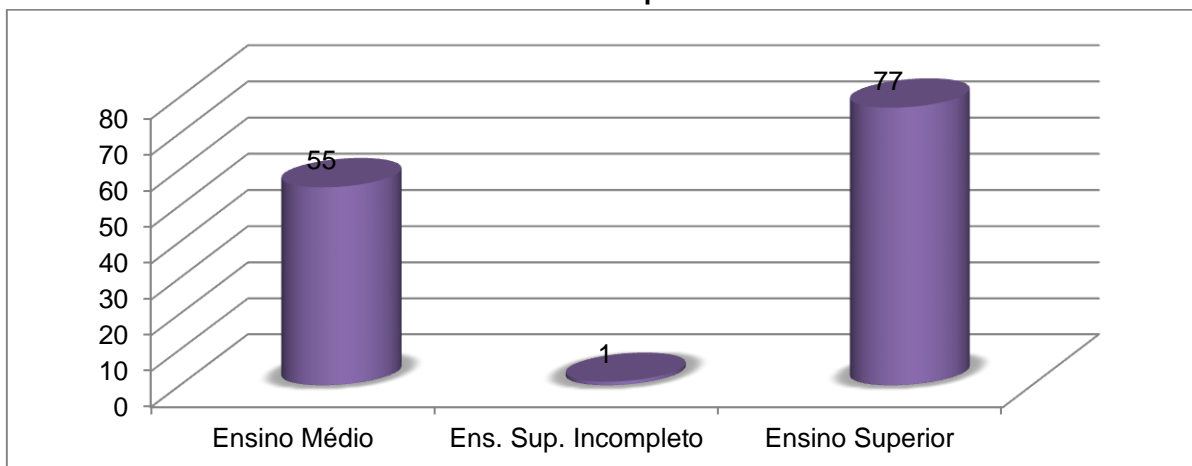
Gráfico 2 – Idade dos professores afastados em 2014.

Fonte: Autora (2015).

No que se refere à escolaridade, observa-se que a maioria dos professores possui nível superior, entretanto, a quantidade de professores apenas com Ensino

Médio está relativamente próxima à quantidade de professores com Ensino Superior, restando apenas um com Ensino Superior Incompleto, conforme Gráfico 3:

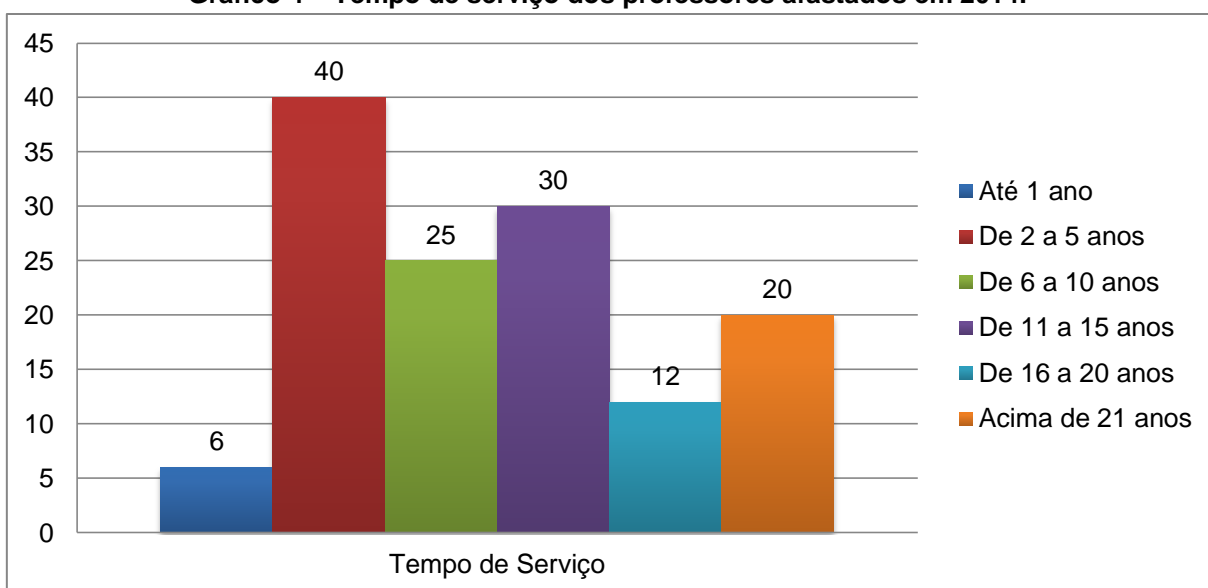
Gráfico 3 – Grau de escolaridade dos professores afastados em 2014.



Fonte: Autora (2015).

Foi analisado também o tempo de serviço destes professores. Como os períodos são fragmentados em muitas datas diferenciadas, assim como ocorreu com a informação sobre a idade, foi realizada a divisão por faixas de tempo de serviço, conforme pode ser observado no Gráfico 4:

Gráfico 4 – Tempo de serviço dos professores afastados em 2014.



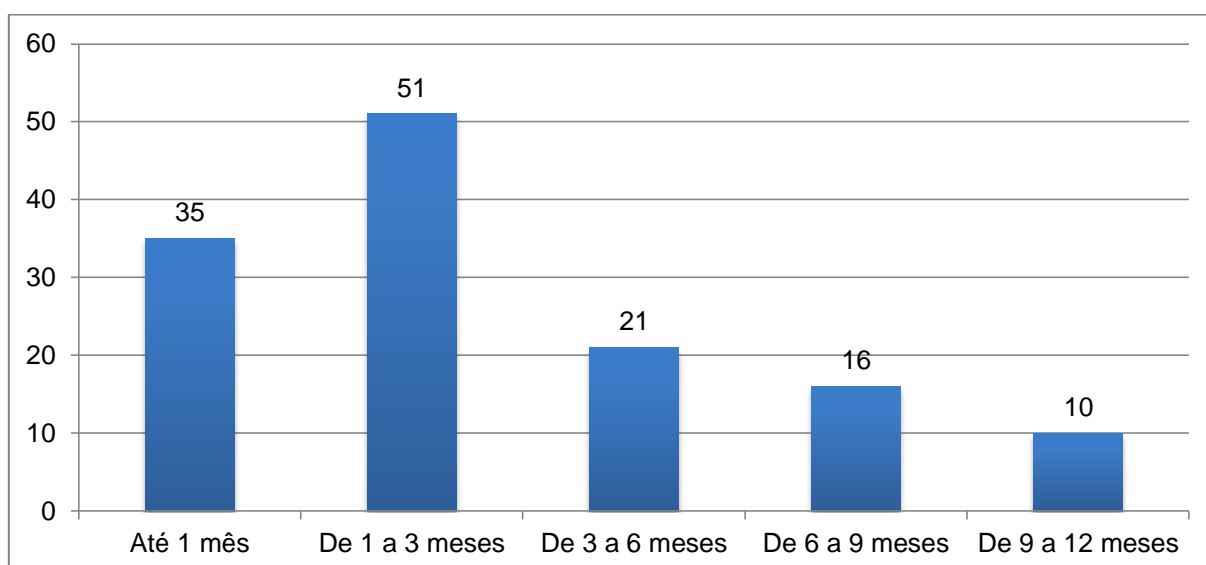
Fonte: Autora (2015).

Pode-se observar que a maioria dos professores está entre dois a cinco anos de trabalho na Prefeitura. Entretanto, há um considerável número de professores

entre 11 e 15 anos de serviço e as faixas “De 06 a 10 anos” e “Acima de 21 anos” são de valores aproximados. Poucos servidores em licença-saúde estão em até um ano de serviço no município.

Quanto ao período de afastamento do trabalho, é importante retomar que os afastamentos analisados são por licença-saúde, que começa a ser considerado depois do 16º dia de afastamento do trabalho. Assim como nas informações sobre idade e tempo de serviço, foi necessária a criação de faixas para agrupar os números muito diferenciados que foram encontrados. Foi possível verificar que a maioria dos afastamentos tem um período de até três meses de afastamento, conforme Gráfico 5:

Gráfico 5 – Período de licença-saúde dos professores afastados em 2014.



Fonte: Autora (2015).

Este período pode ser considerado médio, tendo em vista que há poucos afastamentos de períodos muito mais longos. Somando estas faixas restantes, resultam em 47 servidores. Este número ainda é inferior a segunda faixa mais representativa. Outra observação importante é que os professores que estão na faixa de nove até doze meses, podem estar em licença há mais de um ano, mas como foi selecionado somente o ano de 2014, esta informação não pôde ser identificada.

Neste grupo mais representativo de professores que obtiveram licença-saúde “De 1 a 3 meses”, a maioria são mulheres, estão na faixa de 40 a 49 anos e possuem entre dois a cinco anos de serviço na Prefeitura. Já no grupo dos professores em afastamento “De 9 a 12 meses”, considerado um período bastante longo, pois estes ficaram praticamente o ano inteiro fora da escola, a maioria são mulheres, estão na faixa dos 50 aos 59 anos e possuem acima de 21 anos de trabalho no município. São professores que estão próximos da aposentadoria, uma vez que os professores da Educação Básica e do Ensino Médio têm direito à aposentadoria especial, em que o tempo de serviço para aposentadoria é de 25 anos de serviço para mulheres e 30 para homens, e a idade para aposentadoria é, respectivamente, 55 e 60 anos, conforme Art. 40, parágrafo 5º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

A Tabela 7 foi elaborada com a intenção de comparar a quantidade de professores que estiveram afastados e a quantidade de professores efetivos nas escolas. Desta forma, foram coletados dados junto à SMA sobre o número de escolas e a quantidade de professores. Os nomes das escolas foram substituídos por números. Podemos conferir a relação na referida tabela:

Tabela 7 – Quantidade de professores nas escolas municipais e quantidade de professores que estiveram afastados em 2014.

| Escolas | Número total de professores | Número de servidores afastados | Porcentagem de professores afastados (em %) |
|----------------|------------------------------------|---------------------------------------|--|
| EMEF 01 | 31 | 05 | 16,12 |
| EMEF 02 | 71 | 07 | 9,85 |
| EMEF 03 | 61 | 07 | 11,47 |
| EMEF 04 | 50 | 02 | 4,00 |
| EMEF 05 | 51 | 08 | 15,68 |
| EMEF 06 | 29 | 02 | 6,89 |
| EMEF 07 | 53 | 12 | 22,64 |
| EMEF 08 | 35 | 03 | 8,57 |
| EMEF 09 | 62 | 04 | 6,45 |
| EMEF 10 | 28 | 06 | 21,42 |
| EMEF 11 | 61 | 10 | 16,39 |
| EMEF 12 | 47 | 08 | 17,02 |
| EMEF 13 | 69 | 07 | 10,14 |
| EMEF 14 | 26 | 03 | 8,00 |
| EMEF 15 | 25 | 02 | 8,00 |
| EMEF 16 | 48 | 08 | 16,66 |
| EMEF 17 | 30 | 03 | 10,00 |
| EMEF 18 | 62 | 03 | 4,83 |

(Continua)

Tabela 7 – Quantidade de professores nas escolas municipais e quantidade de professores que estiveram afastados em 2014. (Continuação)

| Escolas | Número total de professores | Número de servidores afastados | Porcentagem de professores afastados (em %) |
|----------------|------------------------------------|---------------------------------------|--|
| EMEF 19 | 37 | 04 | 10,81 |
| EMEF 20 | 27 | 03 | 11,11 |
| EMEF 21 | 58 | 05 | 8,62 |
| EMEF 22 | 79 | 10 | 12,65 |
| EMEF 23 | 19 | 02 | 10,52 |
| EMEF 24 | 27 | 04 | 14,81 |
| EMEF 25 | 62 | 04 | 6,45 |
| EMEF 26 | 46 | 05 | 10,86 |
| EMEF 27 | 33 | 03 | 9,09 |
| TOTAL | 1.227 | 140 | 100 |

Fonte: Autora (2015).

4.2 ANÁLISE DAS DOENÇAS

Ao analisar as patologias que motivaram os afastamentos dos professores, foi separada cada doença categorizada pelos grupos do CID-10. De acordo com a OMS (1997), os grupos do CID-10 são identificados por letras. Segue abaixo a Tabela 8, que apresenta a lista de categorias de três caracteres:

Tabela 8 – Grupos do CID-10

| Categorias | Nomenclatura |
|-------------------|---|
| A00-B99 | Doenças infecciosas e parasitárias |
| C00-D48 | Neoplasias |
| D50-D89 | Doenças do sangue e dos órgãos hematopoiéticos e alguns transtornos imunitários |
| E00-E90 | Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas |
| F00-F99 | Transtornos mentais e comportamentais |
| G00-G99 | Doenças do sistema nervoso |
| H00-H59 | Doenças do olho e anexos |
| H60-H95 | Doenças do ouvido e da apófise mastoide |
| I00-I99 | Doenças do aparelho circulatório |
| J00-J99 | Doenças do aparelho respiratório |
| K00-K93 | Doenças do aparelho digestivo |
| L00-L99 | Doenças da pele e do tecido subcutâneo |
| M00-M99 | Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo |
| N00-N99 | Doenças do aparelho geniturinário |
| O00-O99 | Gravidez, parto e puerpério |
| P00-P96 | Afecções originadas no período perinatal |
| Q00-Q99 | Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas |

(Continua)

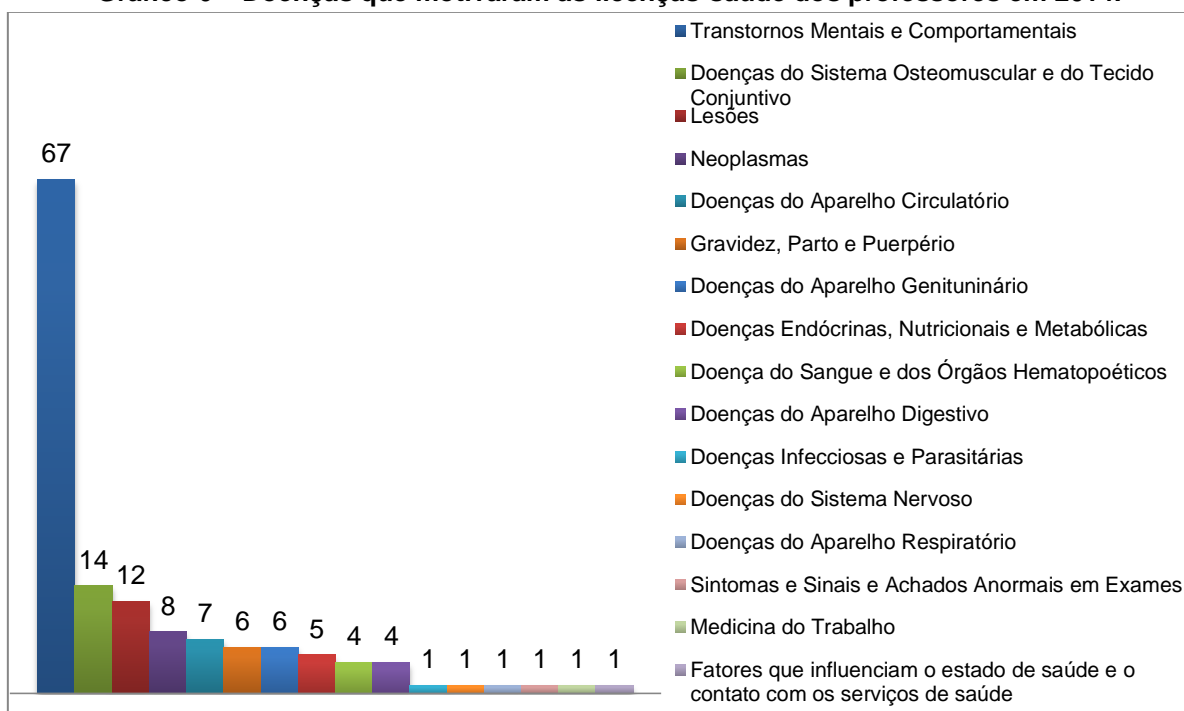
Tabela 8 – Grupos do CID-10

| Categorias | Nomenclatura |
|-----------------|--|
| R00-R99 | Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório não classificados em outra parte |
| S00-S99/T00-T99 | Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas |
| V-W-X-Y | Causas externas de morbidade e mortalidade |
| Z00-Z99 | Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde |

Fonte: Autora (2015).

Então, a partir dos dados coletados e dos CID-10 que motivaram as licenças-saúde separados em suas respectivas categorias, foi elaborado o Gráfico 6, conforme segue:

Gráfico 6 – Doenças que motivaram as licenças-saúde dos professores em 2014.



Fonte: Autora (2015).

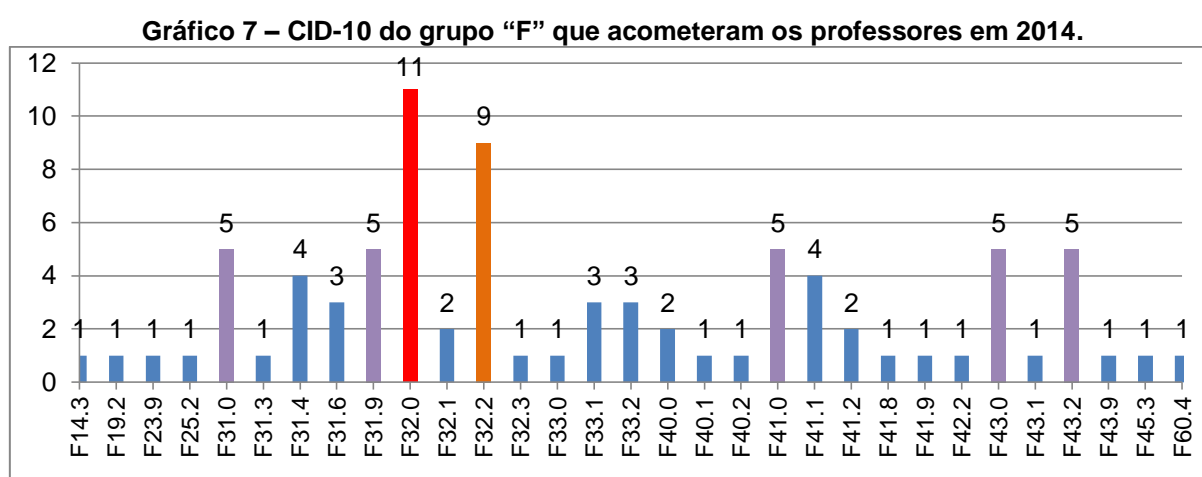
É conveniente observar que cada professor pode ter sido acometido por mais de uma doença (CID) que estão em categorias diferentes. Neste gráfico, foi realizado o levantamento de todas as doenças encontradas nos servidores, que somam 139 CID-10 de categorias diferentes. Por isso, o número de CID-10 somados das categorias será maior que o número de professores afastados (133). Constatase que 67 professores (50%) foram identificados com transtornos mentais e comportamentais, demonstrando um número extremamente elevado. Em segundo lugar, e em proporção bastante inferior ao primeiro, estão as doenças do sistema

osteomuscular e do tecido conjuntivo, que acometeram 14 professores em 2014 (11%). Em terceiro estão as lesões, que ocasionaram 12 afastamentos (9%) no referido ano.

Gasparini, Barreto e Assunção (2005) afirmam que os dados referentes aos afastamentos não podem expressar os problemas de saúde vividos pelos servidores, assim como não é possível estabelecer associações diretas desses problemas com o trabalho que eles desenvolvem. Entretanto, esses fatores são indicadores que nos permitem elaborar hipóteses, visando identificar relações entre o adoecimento com as condições de trabalho destes profissionais.

No grupo dos transtornos mentais e comportamentais, representado pela letra “F” no CID-10, encontram-se doenças psiquiátricas, como: depressão, transtorno bipolar, etc. É importante ressaltar que o número de doenças não corresponde ao número de professores, porque alguns profissionais foram acometidos por mais de uma doença deste grupo, ou seja, o número de doenças (84) é maior que o número de professores (67). Portanto, todas as doenças diagnosticadas foram acrescentadas ao estudo, para possibilitar a verificação de quais doenças possuem mais ocorrências entre os professores.

A maioria dos professores são acometidos por transtornos depressivos leves (F32.0), com 11 ocorrências. Em segundo lugar está a doença “episódios depressivos graves sem sintomas psicóticos” (F32.2), com 9 casos. Portanto, a depressão, com 20 professores afastados por esta doença, representa 24% das doenças referentes à saúde mental, como pode ser verificado no Gráfico 7:



Fonte: Autora (2015).

Em segundo lugar, as patologias F31.0 (transtorno afetivo bipolar) e F31.9 (transtorno afetivo bipolar não especificado) somaram 10 ocorrências, ou seja, o transtorno bipolar representa 12% de todos os episódios do grupo “F”. Posteriormente seguem os diagnósticos de F41.1 (ansiedade generalizada), F43.0 (reação aguda ao estresse) e F43.2 (transtorno de adaptação), que tiveram o mesmo número de ocorrências (cinco), totalizando 15 professores afastados por estes CID-10 e juntas representam 18% do grupo.

Um dos professores, que está no último grupo de classificação (Z00-Z99) foi acometido pela doença Z73.0 (Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional). Conforme Portaria nº 1.339/99 do Ministério da Saúde, esta síndrome é considerada uma doença relacionada ao trabalho, e está diretamente ligada com outras doenças, como: ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

No segundo grupo mais representativo encontram-se as doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, em proporção bastante inferior ao primeiro grupo, com 14 casos (10%). Neste grupo encontram-se doenças como as dorsalgias, dor ciática ou artroses. Três episódios ocorreram por CID-10 M54 (dorsalgias), dois deles mais especificamente por M54.5 (dores lombares) e M54.4 (lumbago com ciática). Estes dois afastamentos de professores foram decorrentes de acidente de trabalho, pois foram encontrados os registros da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) no setor da SMA, que comprovam a relação destes afastamentos com o trabalho. As outras 11 doenças deste grupo ocorreram apenas uma vez, individualmente, algumas delas são: M16.9 (coxartrose não especificada – artrose do quadril), M51.0 (transtornos de discos lombares), M75 (lesões no ombro), entre outros.

Em terceiro lugar estão as doenças relacionadas ao grupo lesões (S00-T99), que abrange traumas, fraturas, ferimentos, lesões, entorses, queimaduras, envenenamentos, entre outros. Neste grupo houveram 12 ocorrências, sendo que dois casos, com as doenças S93.4 (entorse e distensão do tornozelo) e S50.0 (contusão do cotovelo) foram caracterizadas como acidente de trabalho. As doenças deste grupo também têm apenas uma ocorrência, em sua maioria por entorses e contusões.

Ao fazer o cruzamento dos dados das doenças do grupo transtornos mentais e comportamentais com a idade, sexo, tempo de serviço e o local de trabalho dos professores, constatou-se que a maioria dos professores afastados por estes transtornos estão na faixa de idade de 30 a 39 anos e são do sexo feminino, entretanto, houveram seis homens afastados por estas patologias, sendo que o total de homens afastados é de dez professores. Também foi verificado que o tempo de serviço deste grupo está entre dois e cinco anos de trabalho. A escola com maior número de ocorrências dos transtornos mentais e comportamentais é a EMEF 11, com oito episódios. Posteriormente, as escolas EMEF 16 e EMEF 12, com seis casos e, a seguir, a EMEF 07, com cinco ocorrências. As outras escolas tiveram um número de casos inferiores ou iguais a quatro.

4.3 ENTREVISTAS

As entrevistas foram realizadas com oito professores que estiveram em licença-saúde no ano de 2014 e que estão lotados nas escolas do município. Uma das entrevistadas já exerceu atividade de direção de escola. Foram criadas categorias com base nas perguntas feitas aos servidores entrevistados e também elementos em comum que surgiram nas entrevistas realizadas, para que seja possível fazer a associação e a relação entre as falas dos professores e o elemento categorizado. Assim, foram retirados fragmentos das entrevistas e expostas em cada categoria, somando ao todo nove categorias diferentes: organização das escolas; demanda de alunos e de trabalho; estrutura física e materiais; violência nas escolas e periculosidade; relacionamentos; afastamentos e a relação com o trabalho; redes de apoio; preparo das diretorias para a gestão de pessoal; e sugestões dos entrevistados.

Ao apresentar a fala dos entrevistados, os nomes das escolas que eles pronunciaram foram substituídos por números, conforme as Tabelas 6 e 7 acima mencionadas.

Abaixo seguem as nove categorias criadas a partir das perguntas efetuadas aos entrevistados e de elementos em comum que apareceram nas entrevistas.

Algumas respostas estão relacionadas com mais de uma categoria concomitantemente.

4.3.1 Organização das escolas

Neste item, serão explanadas as respostas dos entrevistados sobre o questionamento de “Como a escola se organiza com relação aos afastamentos dos professores?”. Os entrevistados foram bastante esclarecedores sobre esta pergunta, sendo possível detectar sobrecarga de trabalho para os outros professores, devido à falta de professores substitutos e muitos professores estarem em convocação para 40 horas semanais. Ao mesmo tempo, as escolas não podem liberar os alunos e devem mantê-los em alguma atividade, conforme pode ser observado nas falas dos entrevistados:

Tem o professor volante, que na verdade ele não deveria servir como substituto. Mas, na hora que acontece as faltas eles ocupam, não regularmente. Porque o volante ele é o professor que faz parte da carga horária do aluno [...], e se ele sai pra substituir, ele deixa de atender outra turma. Já nas escolas, que é a seriada normal, essa tem o substituto, só que nem sempre o substituto dá conta da demanda. Às vezes tu tem 3 ou 4 que se afastam (E1).

Com o afastamento dos professores a gente colocava substituta até 15 dias, depois solicitava pra SMED professores, por causa da licença, e às vezes não vinha, daí continuava a substituta, e os projetos, daí se não vem uma professora da SMED pra entrar naquela turma, os projetos param de dar aula e dão aula praquela turma para os alunos não ficarem sem aula. [...] Os projetos são os projetos de recreação que nós temos, agora tem biblioteca. Da biblioteca qualquer um entrava em sala, até vice-diretor já entrou em sala (E3).

Volta e meia falta um professor, agora mesmo eu estava dando aula de religião. Eu dou educação física e estava dando aula de religião, o quadro de professores é restrito, então professores de outras áreas substituem outras. A professora substituta volta e meia está dando aula para duas, três turmas ao mesmo tempo, porque sempre faltam professores (E5).

Logo que eu entrei lá eu me afastei e não tinha gente pra colocar no meu lugar e aí a diretora me intimou que eu tinha que arrumar um atestado médico, pra me afastarem pra conseguir que a SMED arrumasse outro

professor pra ficar no meu lugar. Se não, não tinha gente pra dar aula para os alunos (E4).

Quando há um afastamento longo de vários meses, é solicitado um novo professor. Mas as escolas com poucos professores, simplesmente é liberada uma bola para as crianças brincarem. Então elas ficam soltas no pátio. Elas não podem ser liberadas pra casa, não é permitido pela SMED, então elas ficam dentro da escola, brincando com a bola (E5).

Uma das professoras entrevistadas refere que leciona para a Educação de Jovens e Adultos (EJA) à noite, e neste turno não há substituições, os alunos são liberados quando ocorre a ausência do professor. Ela também afirma que “a SMED tem muita convocação, porque não tem professores, mas acho que essa realidade não é só do município” (E2). Uma das regulamentações da SMED é a permissão de “convocação”. Conforme as respostas dos entrevistados, a convocação é a solicitação para um professor, que tem uma carga horária de 20 horas semanais, passar a cumprir 40 horas semanais, por uma deficiência de professor em alguma área de ensino, por exemplo: artes, religião, geografia, etc. A escola efetua a convocação devido à falta de professores para a área ou devido à ausência por licença-saúde de um professor.

Por um lado, isso pode beneficiar os professores na medida em que muitos têm nomeação para um concurso e abre-se uma oportunidade de lecionar em uma área em que o professor tenha se especializado posteriormente à nomeação. Além disso, muitos professores preferem optar pela realização de 40 horas semanais, por motivos financeiros. E, principalmente, os alunos não ficam sem aulas nestas áreas deficientes de professores, como a área de artes ou de geografia, por exemplo. Porém, pode ser uma solução paliativa que poderia ser permanente para solucionar a falta de professores. Por exemplo, esse arranjo pode retardar a abertura de novos concursos. Conforme uma professora revela: “eu sou professora de artes, então na minha área não tem muitos professores, então a maioria que tem é convocação” (E2).

Eu sou professora séries iniciais (CAT), mas sou formada em geografia, e como a área de geografia é muito difícil [...], eu era convocada mais pra trabalhar na geografia e aconteceu por muito tempo, eu trabalhei por muitos anos com geografia. Mas o meu concurso é CAT, eu sou professora CAT nos dois concursos, nas duas matrículas (E1).

Há uma determinação da SMED a qual uma das professoras entrevistadas descreveu que se caso o professor venha a ter um atestado médico e não houver professor substituto para assumir turma dele durante o seu período de ausência, este atestado não irá abonar a falta, uma vez que o professor deve cumprir a carga horária do aluno. Outro entrevistado refere que, em uma ocasião particular, um curso de formação da qual ele participou não foi abonado: “tu saia pra fazer um curso lá na UFRGS e era um curso relacionado para a escola e tu ficavas ainda devendo dia pra escola”.

O professor tem que sempre cumprir a carga horária do aluno, por mais que ele tenha um atestado médico. Por exemplo, hoje eu tenho um atestado médico, eu fui ao médico e eu não vim, e não atenderam a minha turma porque não tinha substituto suficiente pra atender minha turma. Daí eu tenho que pagar essa carga horária, tenho que ir num sábado, mesmo que eu tenha atestado [...] porque o atestado em si não adianta, se tu tiveste algum substituto pra acolher a tua turma é tranquilo, tu não vai ser cobrado. Agora, se não teve substituto, existe no calendário escolar um sábado que é de compensação de carga horária (E1).

O fato de os atestados médicos não abonarem as faltas dos professores em sala de aula traz um sentimento de injustiça, pois os outros professores, que não estão em regência de classe, não estão sob esta regra. Uma entrevistada refere: “entre o grupo de professores do magistério, eles se revoltam muito com isso” (E1). Além disso, o atestado médico é uma situação de impedimento não intencional ao trabalho, é um problema de saúde. Esta professora acima disse que já esteve em função de gestão numa escola e, na condição de diretora, o que ela orientava a seus professores quando eles apresentavam atestados médicos era:

Eu não estou te cobrando a falta, por exemplo: tu faltou, tu tem atestado, eu não estou cobrando de ti a falta, mas o aluno deixou de ter essa aula. [...] e é aonde eles não se conformam. E aí o que acontece: isso vai gerando mesmo um desconforto, às vezes os professores vão se revoltando e aí acabam entrando em licença (E1).

Através dos argumentos apresentados, percebe-se que com os afastamentos dos professores, há certa “confusão” para a substituição dos ausentes, sendo que em alguns casos o professor substituto atende várias turmas ao mesmo tempo e os alunos acabam ficando em atividades sem supervisão. Em outros casos, a direção, a vice-direção, os projetos de recreação e a professora responsável pela biblioteca

da escola acabam assumindo a sala de aula até o retorno dos professores ou até conseguir substituição, provocando o acúmulo de suas tarefas. Ainda, outro relato mostra que em uma escola ocorreu de não haver professor substituto e a orientação da diretoria é que o professor deveria solicitar um afastamento maior, pois em afastamentos maiores, em que o professor entra em licença-saúde, a direção pode solicitar outro professor para a SMED. Ou seja, estas falas comprovam que a ausência dos professores nas escolas acarreta inúmeros problemas e sobrecarrega a todos os trabalhadores, podendo gerar outros afastamentos.

4.3.2 Demanda de alunos e de trabalho

A demanda de alunos e de trabalho estão diretamente ligadas com o item anterior, sobre a organização da escola. Uma demanda excessiva de alunos gera uma demanda maior de trabalho e sobrecarrega o professor. Conforme várias explicações, eles não conseguem administrar a demanda de tantos alunos, ainda mais em turmas muito grandes e que contenham alunos “com necessidades especiais⁶” (E3), que necessitam de maior atenção do professor.

Ao mesmo tempo o professor não trabalha só dentro de uma sala de aula, ele leva trabalho pra casa. [...] Alunos com muitos problemas e o professor muitas vezes é sozinho pra lidar com tudo isso. Quarenta e poucos alunos, trinta e poucos alunos dentro de uma sala de aula e muitas vezes tu não tem apoio (E3).

Uma professora, que trabalha no município e no Estado, mencionou que no município há a chamada “hora-atividade” para os professores. Foi perguntado na entrevista o que é esta hora-atividade. Ela, e outra professora também explicou em outra entrevista, mencionou que a hora-atividade consiste em um turno semanal (quatro horas semanais) em que o professor é dispensado para fazer o plano de aula, podendo ser realizado dentro das dependências da escola ou não. A entrevistada refere que, no Estado, os professores não têm este benefício. Outra professora afirmou que “o trabalho não termina às 17h” (E8) e assegura que a hora-

⁶ Fala literal da entrevistada. A terminologia correta é “pessoa com deficiência” (PCD), termo presente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007).

atividade não é suficiente para efetuar os planos de aula, elaboração e correção de provas e trabalhos, afirma que o tempo dispensado para estas atividades é muito maior. Quanto ao excesso de alunos em sala de aula, uma entrevistada afirma:

Quando eu pegava turmas muito grandes e eu não conseguia dar conta e eu já tenho por natureza aquela coisa de perfeccionismo e eu me frustrava muito. [...] Nas escolas, que eu estou te falando só das que eu trabalhei, as turmas sempre foram de **37 a 42 alunos**. São turmas muito grandes, da qual necessitava uma ampliação de escolas e mais professores pra colocar. Porque fica difícil tu atender os 42 alunos ou 37 alunos. [...] Eu tenho numa das escolas que estou hoje, tem dentro da escola, uma turma de 36 alunos, ainda dentro dessa turma tem três portadores de necessidades especiais que estão em turma normal e só tem um auxiliar. Aí tu imagina, tem um auxiliar pra 35,36 alunos e tu tem que dar conta (E3, grifo nosso).

É possível perceber que há turmas muito grandes de alunos, que superam os números estabelecidos pela OCDE e pelo G-20 da quantidade média de alunos em salas de aula, que são, respectivamente, 24 e 26 alunos. E encontramos na fala da professora que ela sempre atendeu turmas de 37 a 42 alunos, e em outro momento ela refere que o professor leva trabalho pra casa. Também, muitos professores se encontram nesta situação de tentar atender a todos os alunos, mas não conseguem. Para muitos profissionais, esta situação é frustrante e pode gradativamente levar ao adoecimento. Ademais, vários relatos mostram que há alunos com deficiência nas turmas normais e os professores não possuem orientação para lidar com eles, além de poucos auxiliares para ajudá-los.

Entretanto, pode-se considerar que a hora-atividade de certa forma abrandava a sobrecarga de trabalho, pois disponibilizam quatro horas por semana para o professor realizar o planejamento de suas aulas, apesar de um dos relatos afirmar que ainda é insuficiente este período.

4.3.3 Estrutura física e materiais

Este item refere-se às condições estruturais das escolas e a disponibilidade de materiais. Estes fatores são importantes não somente para as questões referentes à segurança no trabalho, mas também na disponibilização e na utilização

de materiais adequados para as atividades pedagógicas, para um bom desenvolvimento do trabalho.

Algumas entrevistas apontaram que há escolas com boa estrutura para as atividades escolares: “A escola EMEF 19 tem uma estrutura boa, ela é bem ampla e tem biblioteca” (E3). Entretanto, a maioria dos professores entrevistados relatou problemas com a infraestrutura da instituição. Por exemplo, um dos entrevistados refere que a estrutura física é precária devido à falta de verba destinada às escolas: “eu acho que é precário, pra te falar bem a verdade. A diretora até tenta, mas como não tem verba, depende do mantenedor, ela faz o que ela pode” (E4). Também, ele refere que: “quando eu estava no laboratório de informática, foi quando eu consegui voltar e trabalhar um mês, não tinha nem internet. Eu ficava lá sentado olhando as estrelas de noite” (E4). Ainda, as seguintes explicações trazem alguns problemas relacionados à escola:

Lá no EMEF 07, tem um prédio que é de madeira já está ‘de lado’ (inclinado) e tem alunos lá, **a gente dá aula lá**, já foi solicitado várias vezes pra SMED pra fazer uma vistoria, já foi feita milhões de vezes, mas não tem a solução pro problema (E2, grifo nosso).

Nós recebemos 30 notebooks na escola e não tínhamos internet. Nós não sabíamos o que fazer com 30 notebooks sem internet. Na mídia, no jornal está lindo e maravilhoso, mas a realidade está bem complicada (E5).

A EMEF 24 é muito pequena. Ela não tem biblioteca, a sala de informática é usada pela supervisora, não tem quadra, é muito pequena, precisava de uma ampliação. Tanto é que tem sete turmas que são com muitos alunos, a sala dos professores é um pouquinho maior que esta sala que estamos conversando (E3).

Eu dou aula de vôlei no corredor de 3 metros, porque tem uma quadra de futebol de salão que durante 4 ou 5 anos ela esteve em reforma porque o material é o pior possível. [...]. A quadra é toda esburacada, ela tem degraus, buracos e choveu não pode jogar porque é pura poça d’água. Então o que sobra é um corredor e neste espaço o pessoal joga voleibol. O pátio da escola é cheio de degraus, onde não dá pra brincar, porque as crianças se lesionam, todo dia tem uma criança machucada, porque elas se movimentam, elas são ativas, brincam, correm e o espaço é restrito, elas estão sempre se machucando (E5).

Pode-se observar que há significativos problemas estruturais na maioria das escolas, que prejudica as atividades dos professores, os expõe a riscos (aos alunos

também) e, inclusive gera mais trabalho. Conforme uma das falas acima, em que as turmas têm muitos alunos devido à escola ser pequena e mal conseguir acomodar os professores.

4.3.4 Violência nas escolas e periculosidade

Este item apresenta as falas dos professores quanto à violência sofrida pelos professores, seja por parte de alunos, da comunidade, dos colegas e das chefias. Surpreendentemente, três dos entrevistados relataram que sofreram ameaças de alunos e também dos pais de um aluno e outros afirmaram que presenciavam diariamente situações de violência:

É uma comunidade difícil de trabalhar, os pais são difíceis, [...] um relacionamento muito difícil com a comunidade, difícil de lidar com eles, os pais não respeitavam [...] os pais têm muita facilidade em tirar a tua autoridade na frente deles, te ameaçam, o que foi o meu caso, foi uma ameaça e aí acaba que tu te afastas mesmo, não quer nem chegar perto (E1).

Uma ameaça que eu tive à noite, eles roubaram meu celular [...]. E os alunos na escola, não sei se é todas, eles não tiram as mochilas das costas, eles chegam de mochila e permanecem com as mochilas, o desinteresse é muito (E2).

Muitas vezes te xingam na frente dos pais, elas expõem o professor [...]. No momento que tu é exposto, muitas vezes tem professores que eu conheço e que estão procurando psicólogos por essa questão de ser sido expostos pelo diretor e aí tu fica humilhado (E3).

Eu sempre me dei bem com os meus alunos, os alunos vão à minha casa, os alunos passam o fim de semana comigo. A minha turma tá sofrendo muito e eu também sofro. Fiquei muito triste, porque eu crio um vínculo com meus alunos (E6).

Uns dois anos pra cá eu vejo que as coisas pioraram porque têm muito esses xingamentos, esses desrespeitos. Tu levava os alunos pra passear e passa vergonha, eles saem correndo, gritando, te mandam longe. E aí, tudo isso gerou uma grande insatisfação. Tanto é que eu cheguei num momento que eu disse “eu não quero mais ser professora” (E3).

Já levei tapa na cara e tudo isso influencia, porque tu estuda, tu faz de tudo e não existe o respeito mais dos alunos com os professores como tinha antigamente [...]. Porque aluno rouba, aluno bate, aluno briga, aluno te

xinga, fala nome toda hora pra ti e aí tu se sente frustrado, porque tu estudou e tem uma perspectiva de vida, tu tem um objetivo praquilo, pela educação tu vê que não está funcionando (E3).

Eu não tive muitos problemas [...] de desrespeito dos alunos. Aconteceu um ou dois casos ali, mas aí era tráfico de drogas, aí casualmente aconteceu no meu período de aula. Mas eu nunca tinha problemas porque eu não sou de provocar muito atrito com os alunos, eu deixo as coisas bem claras. Mas se for comparar com quando eu comecei, há 26 anos atrás e como está hoje em dia, por favor! Aquele colégio lá está puro tráfico (E4).

Existe uma falta de respeito, diariamente se vê agressões físicas, verbais, e total falta de limite, desrespeito com o material, com as pessoas, entre as próprias crianças. As crianças tanto com os funcionários quanto com os professores, as crianças não respeitam nada nem ninguém. Então isso é uma crise educacional absurda e não é da escola, ela é coletiva, generalizada e institucionalizada (E5).

As drogas dentro das escolas estão deixando os professores doentes, a falta de segurança dentro das escolas está deixando os professores doentes e isso tá acontecendo muito. Há muita violência ao redor da escola e eles param no portão da escola e os alunos estão levando drogas pra dentro das escolas, estão usando dentro do banheiro. Os professores estão apanhando dos alunos, todos os dias tá aparecendo, tá muito difícil. Isso aí tá afastando muito professor, tem muita gente que não quer mais, que não consegue conviver com o perigo, têm medo de dar as costas para os alunos (E6).

Uma entrevistada relata que sua chefia lhe expôs na frente de pais e ela se sentiu humilhada. Outra falou da dificuldade de relacionamento com a comunidade. Entretanto, um dos entrevistados referiu não ter problemas de violência praticada por alunos porque ele não provocava muito atrito aos alunos. Esta fala é importante, pois entende-se que às vezes os conflitos entre os alunos e os professores podem ser gerados também pela forma como o professor conduz a situação.

Outro professor expôs que sofreu ameaça de morte por um aluno, devido a uma “intriga” que fizeram contra ele na escola. Ele entende que esta intriga foi proposital, pois é bem relacionado com os alunos e se destaca entre os outros professores devido à disciplina “divertida” que ele leciona. Assim, os alunos têm simpatia por ele, e fica muito visado para os “bandidinhos de gangue se afirmarem no grupo” (E5). Uma professora relatou que tem um ótimo relacionamento com seus alunos, mas ela presencia situações de violência contra os professores. Além disso, ela e outro professor alegam que há a utilização de drogas e o tráfico de drogas dentro das escolas, provavelmente por parte dos alunos “maiores”. Desse modo,

percebe-se que infelizmente prevalecem os casos de violência nas escolas, que causam medo e insegurança aos professores e a todos os envolvidos com este espaço.

4.3.5 Relacionamentos

Este item traz a percepção dos entrevistados quanto ao questionamento sobre o relacionamento interpessoal entre os colegas e as chefias. Um relato refere que o relacionamento entre ela e sua chefia é pacífico apenas se o servidor não está em licença-saúde: “eu acho que é tranquilo, assim, se tu estás trabalhando... se tu estás em licença já não é tão tranquilo” (E2). Mas as opiniões estão divididas quanto a este assunto, alguns professores relataram um bom relacionamento com seus diretores e colegas, e outros não:

A comunidade do EMEF 07 é complicada. Com os colegas eu realmente não tive problema, eu pessoalmente não tive problema, mas eu já vi colegas meus que se afastaram por problemas entre ali dentro mesmo da escola (E1).

Eu não me senti acolhida em nenhum momento, mesmo antes de eu estar em licença. Tudo bem, eu era nova, mas lá tem um grupo fechado e eu acho que [...] quando tu é recebida, [...] é mais complicado, tu vai se sentir ‘acuada’ [...], a última vez que eu fui lá quem me recebeu foi a vice-diretora, a (diretora) estava saindo e nem fez questão (E2).

Em todas as escolas que eu trabalhei, tem um grupo que não é a favor da direção. Uma comparação é com a eleição do município. Tem a comunidade que votou naquele político, e como é por eleição, acontece a mesma coisa na escola. “ah, não era minha candidata, então ela não presta”, “não era meu prefeito, então ele é ruim” (E6).

Na escola em que eu estava era maravilhosa. O diretor se coloca como um professor, porque ele é um professor. E em uma das escolas que estou hoje o diretor é meio autoritário, não que ele não tenha um bom relacionamento, mas no momento que tu disseres um não, aí as coisas mudam, enquanto tu estás dizendo sim, está tranquilo (E3).

Não é um relacionamento muito bom. Pra dizer bem a verdade, é muita falsidade [...]. Só a diretora, o resto eu acho que deram graças a Deus que eu saí, nunca me ligaram, nunca me disseram nada (E4).

Sem maior problema, foi tudo normal, não teve nenhum atendimento especial, como não teve nenhum desprezo, nada de anormal, como eu sou

uma pessoa bem relacionada, todos gostam de mim, então não teve nenhum desagravo, nem nada de especial assim. Voltei à minha atividade normalmente e tudo certo, sempre responsável e cordial com meus colegas e voltei às atividades normalmente (E5).

Alguns entrevistados relataram ter um bom relacionamento com as chefias, e a maioria deles não referiu que se afastaram devido ao relacionamento dentre chefias nas escolas. Entretanto, a primeira fala revela que houve afastamentos de professores devido a problemas de relacionamento entre colegas e/ou direção nas escolas.

Uma professora mencionou que tem um relacionamento agradável com seus colegas e chefia, entretanto, há pouco tempo sucedeu a egressão da direção por prática de assédio moral contra um colega da entrevistada. Além disso, como relatado por uma professora no item anterior, ela revelou ter sido humilhada pela chefia dentro do local de trabalho, em frente a outras pessoas. Estes constrangimentos e rebaixamentos frequentes podem vir a caracterizar assédio e vir a provocar o adoecimento do profissional.

4.3.6 Afastamentos e a relação com o trabalho

Este item auxilia na resolução de um dos objetivos específicos e apresenta a resposta dos professores sobre o questionamento “O afastamento dos professores (colegas) e o seu afastamento têm relação com o trabalho?”. Alguns professores responderam que os afastamentos não têm relação com o trabalho. Entretanto, a maioria afirmou positivamente este questionamento e alguns também apresentaram a situação que gerou o afastamento. Uma entrevistada refere que teve alguns afastamentos, mas que nem todos são relacionados ao trabalho, exceto o último que relata a ameaça de um aluno. “Um foi por causa dos meus filhos e o outro foi porque quebrei o pé” (E2).

Eu tive um afastamento por doença, que não foi relacionado à escola, a escola era muito boa, trabalhava no EMEF 21, e tive um assim que foi o meu primeiro afastamento no EMEF 25, que foi uma questão assim de a forma que foi conduzida a minha situação (pela direção). [...] Simplesmente chamaram a outra, me tiraram e me colocaram em uma substituição, aí eu já não era mais a referência daquela turma, que já era de formandos, então

foi muito difícil realmente foi onde eu adoeci mesmo, foi uma depressão bem forte, e me afastei. (E1).

Eu desenvolvi uma tuberculose nesta escola, o EMEF 07, e aí depois apareceram mais alguns casos e eu pedi remanejamento, porque eu fiquei com medo, eu fiquei muito tempo de tratamento (E6).

O meu afastamento foi mais por uma questão assim, um relacionamento muito difícil com a comunidade, difícil de lidar com eles, os pais não respeitavam, eu tentava trazer o aluno pro teu lado, mostrar o que estava certo e o que estava errado, mas de repente os pais têm muita facilidade em tirar a tua autoridade na frente deles, te ameaçam, o que foi o meu caso, foi uma ameaça e aí acaba que tu te afasta mesmo, não quer nem chegar perto (E1).

Foi por causa de uma ameaça que eu tive à noite, eles roubaram meu celular, eu já estava, como nós estávamos conversando agora, eu já estava no meu limite, só que a gente vai continuando e aí estourou, e aí fiquei seis meses afastada e tentei retornar e não sei se estou, ainda por causa deste problema de ameaça, em condições (E2).

Os afastamentos dos professores com certeza têm relação com o trabalho, adicionado a problemas pessoais também. Porque é pressão, é muita decepção, e são muitas mulheres e elas têm dupla, tripla, quádrupla jornada. Então isso é fator de muito stress, e é uma necessidade de fazer a coisa dar certo, [...] quando a coisa não funciona, eles se decepcionam, entristecem e a depressão é uma coisa natural hoje nessa profissão, e aí vêm outros sintomas: obesidade, depressão, pressão alta, e outros fatores emocionais, crises familiares, e a maioria das professoras tem problemas também dentro de casa, separação... (E5).

Eu não sei, porque eu tive um surto psicótico quando eu estava em aula e eu me envolvi muito com os problemas da comunidade, eu absorvi bastante coisa, então não sei, o médico também não sabe explicar se essa foi a causa ou não. A pressão, o tiroteio na frente da escola, pai que atira na mãe, criança com câncer que faleceu, então aconteceu muita coisa, mas não sei se isso tem realmente a ver com isso (E7).

É a primeira vez que estou tendo afastamento [...], se eu tirei atestados antes foi porque meu pai faleceu ou coisas assim, mas assim de doença foi a primeira vez na minha vida. [...] Agora que eu to processando na minha cabeça, acho que até com a ajuda da psiquiatra que eu faço acompanhamento, que na realidade todo o meu afastamento foi por causa de *bullying* [...], por causa daquela [...] vice-diretora (E4).

Um professor descreveu que seu afastamento se deu pela ameaça de morte que sofreu de um aluno. Outra relatou que foi acometida por doença infectocontagiosa e pediu para trocar de escola com receio da doença retornar. A última entrevistada relatou que ela acredita que os afastamentos tenham relação com o trabalho: “Sim, acredito que têm, principalmente psicológicos, conheço

professores que se afastaram por depressão, *stress*, síndrome do pânico...” (E8). Ela também referiu que considera o seu último afastamento relacionado ao trabalho, mas não entrou em detalhes de como ocorreu.

Foi perguntado em algumas entrevistas sobre os riscos ergonômicos que um professor pode estar submetido ao ficar muito tempo em pé, escrever continuamente no quadro negro, com utilização excessiva da voz, posicionamento e condições de mesas e cadeiras que afetam a postura, etc. Entretanto, apesar de todos afirmarem que existem estes riscos e que eles podem causar os afastamentos dos professores, o assunto foi pouco enfatizado e normalmente a entrevista foi retornando aos afastamentos gerados por questões emocionais. Desta forma, nenhum entrevistado afirmou que tenha se afastado por algum tipo de doença de especialidade ergonômica relacionada ao trabalho. Isso pode ser explicado pelo fato da maioria dos entrevistados apresentarem seu afastamento por motivos psiquiátricos.

4.3.7 Redes de apoio

Este tópico refere-se ao acolhimento, de colegas e chefias, que os professores tiveram ao retornar para o trabalho e também antes do afastamento. Alguns referem que não tiveram amparo das chefias ou dos colegas e isso se evidencia em muitas falas expostas acima. Outro relato já apresentado em item anterior, o professor refere que “não teve nenhum atendimento especial, como não teve nenhum desprezo, nada de anormal”.

Não é feito um acolhimento, porque eles acham que tu tá, como vou dizer, tu é tipo ‘boicotada’, não sei que palavra usar, tu é recebida pelos colegas e pela direção como se tu tivesse fazendo uma coisa errada. E na realidade tu não tá fazendo nada errado. Porque justamente é o problema que eu tenho, a depressão não aparece, o que aparece é o problema físico. Então eles levam como se fosse uma preguiça, sei lá como vou te dizer. Que eu ‘não quero ir trabalhar’, entendeu... Então, tu é bem mal recebido (E2).

Depende da escola, a escola que eu trabalhei há 15 anos atrás eu tive sempre um acolhimento. Numa das escolas em que estou hoje, no início eu não tive um bom acolhimento, quando eu retornei, eles ligaram pra SMED e disseram que eu não tinha função na escola, que eles não precisavam de mim pra nada, porque eu estava em limitação de tarefas (E3).

No começo teve um dia que eu estava muito mal, muito mal, muito mal mesmo, que eu estava sem transporte, sem nada, aí não souberam me dar o papel (formulário), o papel estava todo errado [...]. Aí eu tive que ligar para uma ex-colega minha de trabalho aqui da Prefeitura, pra ela me socorrer, pra vim me buscar. Tive que voltar no colégio pra pegar o papel certo [...] Só que toda vez que vai [...] dizem que eu tenho que preencher, dizem “não é eu que tenho que preencher”. Elas querem que o professor preencha (E4).

É possível observar nesta última explanação a falta de atenção e de empatia da chefia em relação à condição de saúde do servidor, pois demonstra que o mesmo teve que enfrentar as suas dificuldades sozinho, sem apoio, a chefia delegou a ele mesmo o dever de preencher o documento, ele teve que chamar uma ex-colega para lhe auxiliar, mesmo enfrentando uma condição de indisposição devido à doença, a chefia não pôde ajudá-lo.

Também se percebe na primeira fala o estigma da doença que “não aparece”. Por não conseguirem perceber a doença, os colegas e as chefias não acreditam no sofrimento, pois não o veem, não enxergam. E isso os leva a crer que o doente na realidade tem preguiça ou má vontade perante o trabalho. Muitos profissionais têm receio em afastarem-se para tratamento destas doenças, pois ficam apreensivos sobre o que os colegas e as chefias vão pensar sobre o afastamento e muitas vezes, prosseguem trabalhando, mesmo provocando o agravo da doença, até chegarem ao limite.

4.3.8 Preparo das diretorias para a gestão de pessoal

Este item foi originado devido a alguns professores pronunciarem o problema enfrentado com as suas chefias no que diz respeito ao preparo delas para a gestão de pessoal, de conhecimento para lidar com as demandas dos trabalhadores. Alguns entrevistados referem que as chefias não têm conhecimento dos trâmites para o afastamento do trabalho e acabam deixando a responsabilidade de buscar as informações para os professores.

E toda vez que eu vou lá pra preencher o histórico (formulário) pra trazer pra cá é uma novela, eu que tenho que me virar. No começo teve um dia

que eu estava muito mal, muito mal, muito mal mesmo, que eu estava sem transporte, sem nada, [...] o papel estava todo errado, [...] Aí eu tive que ligar para uma ex-colega minha de trabalho aqui da Prefeitura, pra ela me socorrer, pra vim me buscar. Tive que voltar no colégio pra pegar o papel certo (E4).

Existe um despreparo absurdo. Até no meu caso agora que eu tive um Acidente de Trabalho, mas eu não sabia que era um acidente de trabalho e a minha chefia muito menos. Então foi considerado como licença-saúde porque a direção não sabia, a diretora não sabia, simplesmente não foi orientada, não foi qualificada pra isso. Então o seguinte, simplesmente elas assumem cargo sem a preparação para assumir esse cargo e eu acho que elas deveriam ter mais qualificação para assumir tais funções (E5).

Eles não souberam estruturar a chegada de uma colega em licença maternidade e uma chegada de um professor que não deveria ter sido chamado. Porque quando sai uma licença maternidade, só pode entrar uma convocação, e não assumir (um novo professor). E o que eles fizeram: ela saiu de licença maternidade e a escola colocou um professor novo [...] e quando ela retornou da licença maternidade, [...] aí eles deveriam ter mandado esse concursado deslocado pra outra escola, mas daí eles ficaram com os dois e eu que não tinha muito a ver com a história, eu era de outra área (geografia), mas como eu era convocação, eles pegaram essa professora de história que voltou de licença e colocaram ela na área de geografia [...] (E1).

Um entrevistado refere que não somente algumas chefias não têm preparo como também alguns colegas de trabalho. Ele refere que há ótimos professores na escola, mas também há “maus professores”, com despreparo para lidar com os alunos, sem qualificação, sem respeito, sem didática, etc. Ele afirma que deveria existir uma melhor avaliação na seleção dos professores e talvez uma avaliação periódica para avaliar as condições de uma pessoa continuar nesta profissão (vocação).

4.3.9 Sugestões dos entrevistados

Este tópico traz as sugestões dos entrevistados sobre práticas que podem ser realizadas pela SMED ou pela Prefeitura para melhorar as condições de trabalho dos professores e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Alguns professores falaram sobre a valorização da profissão como uma necessidade para a melhora nas condições de trabalho. Foi possível perceber que a valorização do professor está ligada, principalmente, ao reconhecimento, ao respeito e ao salário. As condições de

infraestrutura das escolas, a disponibilidade de materiais, cursos de qualificação para os professores e para a equipe diretiva, especialização para ensino aos alunos com deficiência, segurança nas escolas, também são fatores importantes para a melhora na qualidade de vida no trabalho.

Porque nós professores pautamos todas as profissões e não existe valorização, só existe valorização no papel, agora valorização realmente, financeira, reconhecimento, respeito... e o respeito assim se faz na hora da remuneração. Essa não existe. [...] E os professores não se dão valor, os professores não se valorizam. É uma classe desunida, que é massa de manobra, ela se transforma em pelego político, e é muito desvalorizada por não se valorizar (E5).

E hoje em dia tu não és mais valorizado e não falo nem em salário, eu to falando em sociedade, em respeito. Eles jogam os filhos pra escola e o professor que se vire com todos os problemas (E3).

Acho que tem que ter a valorização do professor, já começa pelo nosso valor financeiro, por cursos de aprimoramento e também o nosso ambiente de trabalho, tem que ter ambiente acolhedor, uma escola que te proporcione material, que proporcione uma qualidade de trabalho. Qualificação dos professores, porque temos que estar sempre se qualificando e nós temos muito aqui no município, eu trabalho no estado também, e aqui tem muita inclusão e não estamos preparados para a inclusão (E2).

A maioria das ações que deveriam acontecer é o aumento das escolas e a ampliação das escolas pra diminuir o número de alunos nas salas. Porque, tu imagina mais de 35 alunos dentro de uma sala de aula por 4 horas, aonde muitas vezes tu não tem recurso pra sair lá de dentro, [...] tu pode dar atividade, mas são os tipos de alunos que não tem respeito, e nesse corre e levanta e o professor é um só. Então que tivesse uma ampliação de salas, ampliação na estrutura que diminuísse o número de alunos dentro de sala. E aonde tivesse portador de necessidades especiais que tivessem mais auxiliares para auxiliar o professor. Porque o professor muitas vezes não está preparado para essas coisas que ele ta lidando sozinho (E3).

Eu acho que deveria ter uma psicóloga dentro da escola ou que pudesse ter assim um encaminhamento para psicólogas, não porque tu tem problema, mas para que tu pudesse passar aquilo que tu teve dentro de sala de aula, porque muitas vezes tu tem problemas que tu não sabe resolver e tu não sabe lidar, e muitas vezes uma psicóloga pode te auxiliar sobre o que fazer (E3).

Primeiro de tudo o que vai interferir na condição de trabalho do professor é a qualificação salarial dele. E a qualificação profissional, liberação para cursos de formação e tal (E4).

Um dos professores sugere que deve haver a valorização dos professores, principalmente na questão financeira, porque isso reflete na qualidade de vida. Afirma que há professores que não têm uma alimentação saudável, “compram pastel no almoço, ou comem a comida das crianças, o lanche da escola que muitas vezes é só bolacha ou bolacha e iogurte” (E5). Ele também recomendou que devesse ter um policial em tempo integral na escola, “morando na escola”. E afirma que o mais urgente é a segurança nas escolas. Outra sugestão exposta é a qualificação das chefias e também dos professores. Ele afirma que há a necessidade de qualificar e preparar os diretores, aplicar uma formação para que conheçam os “direitos e deveres”, e isso inclui os professores, visto que muitos deles também necessitam.

Por fim, uma professora afirma que as verbas destinadas às escolas são predeterminadas pela SMED a quais materiais se destinam, e muitas vezes não correspondem às reais necessidades da escola. Isso gera mais gastos com o que realmente está precisando e este gasto muitas vezes é pago pelos próprios professores, pois ela disse que não há como pedir para os alunos, pois estes muitas vezes não têm condições para comprar. Assim, deveria haver um “valor destinado para cada escola, um orçamento aberto” (E8) para a escola definir suas prioridades.

Em todas as explanações confirma-se que o trabalho tem influência direta na saúde do trabalhador (DEJOURS, 1992; MERLO et al. 2014). Além disso, as falas dos professores, em todas as categorias apresentadas, afirmam o que foi apresentado na literatura de Zaponi e Silva (2009) e Brito et. al (*apud* SOUZA et al., 2003) quanto aos afastamentos dos professores estarem ligados a sobrecarga de trabalho, pouco reconhecimento social, turmas superlotadas, insatisfação quanto a política salarial, comportamentos consolidados no interior das escolas, infraestrutura precária, carência de recursos materiais e humanos, e problemas de relacionamento entre colegas e/ou a direção. A violência nas escolas, mencionada na literatura através dos conceitos de Abramovay e Rua (2003), está muito evidente e presente em todos os bairros, em todas as escolas. Todos os servidores relataram que veem diariamente a violência, de várias formas (agressões físicas e verbais, vandalismos, violência institucionalizada, entre outros).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi possível observar, as teorias abordadas apresentam a importância do trabalho para as pessoas, não somente como forma de sobrevivência, mas como veículo de bem-estar e auto realização. Ele faz parte do indivíduo, faz parte de sua identidade, além de ser elemento importante para a construção de relações sociais. O trabalho tem relação direta com as condições de saúde das pessoas, tanto físicas quanto mentais. Retomando as afirmações de Dejours (1992) e Merlo et al. (2014), ele nem sempre é fonte de doença ou infelicidade, muitas vezes pode ser fonte de saúde e prazer, entretanto, depende das condições em que o trabalho é realizado. Por isso da importância da qualidade de vida no trabalho, para assegurar a segurança e a satisfação dos empregados que, conseqüentemente, resulta em um bom desenvolvimento do trabalho.

No mundo todo são crescentes os afastamentos do trabalho por questões de saúde mental. As estimativas referem que a depressão será a doença mais comum do mundo nas próximas décadas, o que traz grande preocupação no que se refere à saúde mental no trabalho.

Analisando o aspecto de saúde mental na atividade docente é possível verificar que este possui características que propiciam o adoecimento por transtornos mentais e comportamentais, como por exemplo: desvalorização do trabalho, pouco reconhecimento social, baixa remuneração, diminuição dos espaços de discussão coletiva, gestão autoritária, turmas superlotadas, formação deficiente, inexistência de pausas, auto responsabilização pelos resultados negativos dos alunos, infraestrutura precária, tripla jornada de trabalho, carência de recursos materiais e humanos e a violência nas escolas.

Assim, alguns estudos sobre os motivos dos afastamentos dos professores mostraram efetivamente que as principais causas do absenteísmo destes profissionais são as doenças do grupo dos transtornos mentais e comportamentais, com 50% dos afastamentos do trabalho em um estudo e 20% em outro. E a doença relacionada a este grupo é, na maioria dos casos, a depressão. No estudo de Contiero (2014), que analisou o quadro de servidores da Rede Municipal de ensino de Porto Alegre, os afastamentos foram causados principalmente por doenças do

aparelho respiratório, o que demonstra uma situação diferenciada dos outros estudos.

Respondendo ao objetivo geral deste estudo, nesta pesquisa foram encontrados dados semelhantes a alguns estudos acima citados, que corroboram com as estimativas, com 50% dos professores afastados também pelo grupo de transtornos mentais e comportamentais, sendo que aproximadamente 24% destes com o diagnóstico de depressão, 12% com transtorno bipolar e, em seguida, “reação aguda ao estresse”, “transtorno de adaptação” e “ansiedade generalizada”. Também, um professor foi diagnosticado com a Síndrome de *Burnout*, que é uma doença caracterizada como sendo relacionada ao trabalho. Em segundo lugar ficaram as doenças do tecido osteomuscular e tecido conjuntivo acometendo 14 professores, representando 10% das ocorrências. Dois afastamentos deste grupo foram considerados Acidente de Trabalho: um por “entorse e distensão do tornozelo” e outro por “contusão do cotovelo”. Em terceiro ficaram o grupo das lesões (S/T) que correspondem a 12 afastamentos, e também tiveram dois afastamentos caracterizados como Acidente de Trabalho: um por “dores lombares” e outro por “lumbago com ciática”.

É possível perceber que o grupo transtornos mentais e comportamentais obteve muito mais ocorrências do que os outros grupos. Isso significa que há necessidade de atenção para a saúde mental dos trabalhadores. Para que fosse possível verificar se os afastamentos poderiam ter relação com o trabalho dos professores, foram realizadas entrevistas com estes profissionais, que estiveram em afastamento em 2014, e o seguinte questionamento foi abordado: “Você acha que os afastamentos dos professores/seu afastamento têm relação com o trabalho?”.

Esta pergunta soluciona alguns objetivos específicos, sobre a verificação dos afastamentos e a relação com o trabalho e também a percepção dos professores sobre os afastamentos. A maioria dos professores afirmou que seu afastamento teve relação com o trabalho, de formas distintas: uma professora alegou que não conseguiu “dar conta” da turma, pois tinha um número excessivo de alunos e também alunos com deficiência e como apoio ela só tinha uma auxiliar; outra professora relatou que já estava “no limite”, quando sofreu uma ameaça de aluno, que roubou seu celular; um entrevistado refere que se afastou, pois sofreu uma

ameaça de morte de um aluno; outra entrevistada foi ameaçada pelos pais de um aluno, e teve ainda um afastamento anterior devido a gestão da escola tirá-la de sua turma de formandos, no fim de ano, e colocá-la como professora de substituição; outro referiu que percebeu que todo seu afastamento foi devido ao *bullying* que sofreu de sua vice-diretora. Alguns afirmam que tiveram afastamentos anteriores sem relação com o trabalho, que seriam por problemas familiares ou acidentes fora do ambiente laboral.

Então há argumentos que indicam a relação de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais com o trabalho, apresentando situações de constrangimentos, stress, decepções, frustrações, sobrecarga de trabalho, entre outros, que geram sofrimento aos trabalhadores e acabam levando-os ao adoecimento. Entretanto, há dificuldade em estabelecer onexo causal entre o afastamento e o trabalho. Em termos legais, é possível que seja caracterizado acidente de trabalho por doença ocupacional, mas os peritos têm certa dificuldade em diagnosticá-los. Merlo et al. (2014) afirma que há grande dificuldade para a definição de procedimentos de investigação e de acompanhamento dos trabalhadores com sofrimento mental relacionado ao trabalho. Isso dificulta o diagnóstico de doença ocupacional.

Neste ponto, há uma situação intrigante nos dados sobre os afastamentos dos professores: percebe-se que a caracterização de acidente de trabalho ocorreu com maior frequência em patologias traumatológicas, que são as lesões, contusões, dorsalgias, etc. Entretanto, relatos apontam que alguns transtornos mentais também tiveram alguma relação com o trabalho e apenas um diagnóstico se deu por doença ocupacional: o caso da Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional. Acredita-se que isso comprova esta dificuldade de relacionar os transtornos mentais com o trabalho, conforme explicam os autores do campo da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1992; MERLO et al., 2014).

Para tanto, foi verificado que o prontuário de atendimento da perícia médica do município não possui outros campos de informações além de nome, data, médico que periciou e número de registro do prontuário. O restante é a folha em branco, onde o médico coloca seu parecer sobre o caso. Isso pode restringir a investigação e também o acompanhamento deste servidor que está em afastamento do trabalho,

pois em alguns prontuários faltam informações sobre o diagnóstico da doença do servidor. Desta forma, uma sugestão da autora, com base na publicação Doenças Relacionadas ao Trabalho (BRASIL, 2001), é a realização de uma anamnese ocupacional mais rigorosa no momento da perícia médica destes trabalhadores a fim de ter um instrumento de investigação e de acompanhamento da doença e também para a produção de relação entre “saúde-trabalho-doença” (BRASIL, 2001). Assim, e como há vários roteiros para a realização da anamnese ocupacional, que até mesmo podem ser modificados e adaptados para as necessidades e particularidades dos trabalhadores atendidos, sugere-se o roteiro básico encontrado na referida publicação, conforme ANEXO D.

As entrevistas mostram as percepções dos professores quanto aos afastamentos sobre diversos aspectos, que foram agrupados em categorias. Sobre a organização da escola quando ocorrem os afastamentos dos professores, percebe-se o esforço das escolas em manter os alunos em aula, pois é necessário cumprir a carga horária dos alunos e acredita-se que estes problemas não ocorrem apenas no município. Entretanto, é preocupante estas questões no que se refere a sobrecarregar a todos os trabalhadores, desde o professor substituto, que está na escola especialmente para substituir um professor ausente e acaba substituindo mais colegas, até os diretores e professores que estão em outras atividades e que devem atuar, além de suas tarefas específicas, também nas substituições para assegurar a carga horária dos alunos.

E, sobretudo, o professor que se ausenta para tratar de sua saúde por um período curto de tempo e ao retornar ter que compensar estes dias de ausência por tratamento de saúde é uma situação muito inquietante, especialmente se esta regra não se aplica a todos, sendo que não deveria ser aplicada a nenhum trabalhador, ainda mais que o fato de não ter professores para substituí-los se tratar de um problema de gestão. E, conforme afirmação da entrevistada, este desconforto acaba gerando grande insatisfação, que leva o professor ao afastamento do trabalho.

Quanto à infraestrutura das escolas, nota-se que há alguns problemas estruturais em algumas escolas. Alguns problemas expõem os professores e os alunos a riscos em prédios inclinados, que necessitam de urgência na reformulação estrutural. Quadras “esburacadas” também põem em risco professores e alunos, de

sofrerem lesões dos mais diversos tipos e gravidades, além disso, prejudicam as atividades dos professores. Também têm situações em que a estrutura da escola acaba gerando excesso de trabalho aos professores, por exemplo, o pequeno tamanho da escola que não comporta o número de alunos matriculados e ainda mal consegue acomodar os professores.

Sobre a violência nas escolas, muitos professores relataram que a violência nas escolas é muito preocupante, que veem diariamente situações de agressões físicas e verbais dos alunos para os professores e dos alunos para os próprios alunos. Três dos entrevistados relataram que o afastamento se deu por ameaça de aluno ou dos pais de um aluno. E quase todos os outros entrevistados trouxeram o elemento da violência em suas falas, mesmo não sendo perguntado sobre isso.

Entende-se que a principal razão que levam os professores à insegurança e insatisfação no trabalho e também ao adoecimento é a violência nas escolas. Retomando Abramovay e Rua (2003), a escola não é mais representada como um lugar seguro e de integração social, é cenário de ocorrências violentas. E isso contribui para o rompimento da ideia da escola como lugar de conhecimento, de formação do ser, da ética e da comunicação por diálogo. Acredita-se que é violência quando o aluno agride o professor, física e verbalmente e o desrespeita, quando o professor é um “mau professor” (como pronunciou um dos entrevistados) que não sabe ensinar ou da mesma forma agride e desrespeita seus alunos, quando o diretor humilha o professor na frente de pais e alunos e também quando os pais dos alunos desrespeitam os professores na frente dos filhos/alunos.

Desta forma, percebe-se que a violência nas escolas ocorre de diversas formas e Abramovay e Rua caracterizam também como violência a “violência simbólica e institucional”, que refere-se ao ensino como um desprazer, que obriga o aluno a aprender conteúdos fora de seus interesses, a obrigação de suportar a indiferença dos alunos, entre outros. Tem-se o exemplo de uma das professoras entrevistadas, que teve de suportar a indiferença e o desinteresse dos alunos que nem tiravam a mochila das costas para assistir a sua aula.

O relacionamento interpessoal no trabalho também é um fator que contribui tanto para a saúde como para o adoecimento. E conforme afirmações dos entrevistados ocorreram afastamentos de professores por dificuldades de

relacionamento entre os colegas e/ou chefias. Uma professora refere que desde quando ingressou na escola não tinha um bom relacionamento, verificou que havia um “grupo fechado” (de relacionamento) na escola, e, como era “nova” na escola, não se identificou. Também apareceram casos de chefias autoritárias, que não aceitam serem contrariadas: “enquanto estás dizendo sim, está tranquilo”. E, em outra situação, a servidora se sentiu humilhada ao ser “xingada” na frente de pais e alunos.

Estes relacionamentos estão diretamente conexos com as redes de apoio que os professores possuem quando ocorrem o adoecimento e o afastamento. Alguns não tiveram acolhimento e apoio quando retornaram do trabalho ou até mesmo antes de se ausentarem. Uma professora foi vista com “maus olhos” pelos colegas, que lhe trataram como se estivesse “com preguiça” de trabalhar, pois a doença que a acometeu (a depressão) não é visível fisicamente. Outra relatou que a chefia disse e remeteu à SMED que não tinha lugar pra ela na escola, por ela retornar ao trabalho com algumas restrições médicas no desempenho de suas funções.

Estas situações demonstram o despreparo de algumas chefias para gerir o seu pessoal. Um dos itens categorizados como “preparo das diretorias para a gestão de pessoal”, que passou a existir após alguns relatos dos professores sobre o assunto. Foi constatada a falta de assistência a um professor que mesmo sentindo-se mal teve que buscar ajuda com uma ex-colega, pois não teve apoio da chefia. Outro não foi orientado corretamente quanto aos trâmites para a CAT e afirmou que existe um despreparo das chefias para as atividades de diretoria e sugeriu cursos de formação para diretores, com os direitos e deveres. O que parece é que as chefias estão impelindo a responsabilidade aos seus subordinados e às Secretarias Municipais, não assumindo a demanda destes casos de adoecimento.

Para a resolução do último objetivo específico proposto, foram verificadas as sugestões dos professores para a Prefeitura e para a SMED e, a partir delas, apresentam-se algumas ideias, com o intuito de melhorar as condições de trabalho dos professores, visando à evolução da qualidade de vida no trabalho. Então, indicam-se à Administração Municipal as seguintes propostas:

- práticas de fomento à valorização dos professores: atividades, palestras, campanhas em todos os bairros do município e outras ações nos eventos da cidade

(na Feira do Livro, por exemplo) para a conscientização da comunidade sobre a importância do professor e respeito à sua profissão.

- verificar a possibilidade de maior policiamento nas proximidades da escola, para reduzir o sentimento de insegurança das pessoas e para a repreensão do consumo e da distribuição de drogas no entorno das escolas;

- cursos de qualificação para os professores e monitores (auxiliares) para a inclusão de alunos com deficiência nas escolas municipais;

- avaliação especializada para a viabilidade de ampliação das escolas ou de salas de aula nas escolas (anexos), visando à redução do número de alunos por turma;

- reavaliação do Quadro de Servidores do Município, em especial do cargo de professor, para atenção à atual realidade do município quanto às demandas das escolas, viabilizando a realização de concursos públicos para a área;

- avaliar a possibilidade de descentralização e ampliação do acompanhamento psicológico funcional, com a criação de setor ou departamento na SMED para o acolhimento dos professores nesta área. Atualmente, este atendimento advém da SMA e há apenas uma psicóloga (do SESMT) para o atendimento de todos os servidores estatutários do município;

- cursos de formação para os diretores e vice-diretores das escolas, para o aprimoramento da gestão escolar, sobre todos os aspectos, principalmente, no âmbito da gestão de pessoal, com relação às normas e regulamentos internos da Prefeitura, direitos e deveres, entre outros; e

- avaliar a possibilidade de as escolas contribuírem nas decisões de verbas e materiais destinados para as escolas, ou que haja um valor determinado para as escolas efetuarem a destinação dos gastos, para que haja um melhor aproveitamento da verba destinada a elas e também para que não haja a necessidade dos professores comprarem materiais ou pedirem para os alunos.

Por fim, a autora sugere ainda que haja o acompanhamento sistemático de controle das licenças, com o acompanhamento de uma Equipe Multidisciplinar (Engenheiro e Técnicos em Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Psicóloga

e Gestores), para que estabeleçam práticas de melhorias contínuas. Sugerem-se também reuniões entre a SMED, a SMA e a Equipe Multidisciplinar para promover discussões sobre ações em segurança e medicina do trabalho. E, finalmente, a retomada do Projeto Integração⁷, com ampliação para a formação de antigos servidores.

⁷ O Projeto Integração foi um projeto realizado pelo setor da SMA, de 2011 até 2013, com o intuito de receber os servidores recém nomeados e apresentar-lhes a Prefeitura, suas características, setores, algumas normas e regras pontuais e também para promover a aproximação e a integração entre os colegas.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M.; RUA, M. da G. **Violências nas escolas**: versão resumida. Brasília: UNESCO Brasil, 2003, 88p.

ALVES, M. **As causas do absenteísmo na enfermagem**: uma dimensão do sofrimento do trabalho. 1996. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo.

ALVES, M.; GODOY, S. C. B.; SANTANA; D. M.. **Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência**. Revista Brasileira de Enfermagem. 2006, p. 195-200.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 05/11/2015.

BRASIL. Decreto Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 18/04/2015.

BRASIL. Ministério da Educação. **Escassez de Professores no Ensino Médio**: propostas estruturais e emergenciais. Conselho Nacional de Educação. Brasil, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/escassez1.pdf>. Acesso em 30/05/2015.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **1º Boletim Quadrimestral Sobre Benefícios Por Incapacidade**. Brasília, 2014. 16 p.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339 de 18 de novembro de 1999**. Brasil, 1999. Disponível em:

<http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html>

Acesso em 16/11/2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. **Norma Regulamentadora Número 04 (NR-4)**. Atualizada. Brasília, 2014.

Disponível

em:

<<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4AC03DE1014AEED6AD8230DC/NR-04%20%28atualizada%202014%29%20II.pdf>>. Acesso em 18/04/2015.

BATISTA, J. B. V.; MOREIRA, A. M.; CARLOTTO, M. S. **Depressão como causa de afastamento do trabalho**: um estudo com professores do Ensino Fundamental. *Psico*. Porto Alegre: PUCRS, v.44, n.2, pp. 257-262, abr/jun. 2013.

CASTILHO, C. R. N. **A Relação do Processo de Trabalho de Enfermagem Com o Adoecimento Desses Profissionais**: uma pesquisa bibliográfica. Monografia (Especialização). UFRGS. Curso de Especialização em Saúde Pública. Porto Alegre, 2010.

COLLUCCI, C. **Depressão é uma das principais causas de afastamento**. Folha de São Paulo. São Paulo, mar. 2014. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/especial/158637-depressao-e-uma-das-principais-causas-de-afastamento.shtml>> Acesso em 09/05/2015.

CONTIERO, P. **Análise dos Afastamentos para Tratamento de Saúde dos Trabalhadores em Educação da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2014.

COSTA, P. G.; GERMANO, A. **Afastamento dos Professores de 5ª a 8ª Séries da Rede Municipal de Ipatinga da Sala de Aula**: principais causadores. Dissertação (Mestrado) - Centro Universitário de Caratinga – UNEC. Minas Gerais, [2006?].

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992, 163p.

DIAS, M. S. A. **Absenteísmo docente**: manifestação do fenômeno na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2012.

FERREIRA, A. B. de H. **O mini-dicionário da Língua Portuguesa**. 4 ed. rev. ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FONSECA, R. T. M. Assédio Moral Organizacional: o poder diretivo pode adoecer e causar feridas. In: GEDIEL et al. (Orgs.). **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na Administração Pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015, p.31-52.

HARNICK, S. **Cinco redes estaduais não pagam o piso ao professor**. Infográfico. Revista Educação. São Paulo: Segmento, 2012. Disponível em: <<http://revistaeducacao.uol.com.br/textos/107/salarios-dos-professores-279028-1.asp>>. Acesso em 08/10/2015.

GASPARNI, D. **Direito Administrativo**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003, 889p.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde**. Revista Educação e Pesquisa. São Paulo, v. 31, n. 2, p.189-199, mai/ago. 2005.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002, 175p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Biblioteca**. 2015. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/dtbs/riograndedosul/alvorada.pdf>>. Acesso em 01/09/2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades**. 2015. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>. Acesso em 08/04/2015.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo Escolar 2014**. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-matricula>>Acesso em 19/11/2015.

MARTINS, R. J. et al. **Absenteísmo por motivos odontológico e médico nos serviços público e privado**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2005, p. 09-15.

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

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

MERLO, A. R. C. (Org.) et al. **Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora**: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde. Porto Alegre: Evangraf, 2014, 28p.

NIQUE, W.; LADEIRA, W. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação para o mercado brasileiro. São Paulo: Atlas, 2014. 266p.

ORGANIZAÇÃO DAS AÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova Iorque, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em 19/11/2015.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **PISA 2012 Results in Focus**: What 15-year-olds know and what they can do with

what they know. Paris, 2014. Disponível em: <<http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview.pdf>>. Acesso em 15/08/2015.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Education at a Glance 2011**: relatório de país – Brasil. Paris, 2011. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/estatisticas_educacionais/ocde/education_at_a_glance/eag_2011_relatorio_pais_brasil.pdf>. Acesso em 15/08/2015.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Relatório Education at a Glance 2014**: nota sobre o país. Paris, 2014. Disponível em: <<http://www.oecd.org/edu/Brazil-EAG2014-Country-Note-portuguese.pdf>>. Acesso em 15/08/2015.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID-10**. 10ª Edição. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1997, 1.191p.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores**. 2008.

PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. **Absenteísmo**: as consequências na gestão de pessoas. III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende: 2006. 11p.

ROSSI, E. Z. A Psicodinâmica do Trabalho: um olhar sobre a saúde do trabalhador. In: PANTOJA, M. J.; CAMÕES, M. R. S.; BERGUE, S. T. (Orgs). **Gestão de Pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público. Capítulo VI. Brasília: ENAP, 2010, p. 306-315.

SALDANHA, C. **Introdução à Gestão Pública**. 1ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2006, 156p.

SCHIKMANN, R. Gestão Estratégica de Pessoas: bases para a concepção do curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. In: PANTOJA, M. J.; CAMÕES, M. R. S.; BERGUE, S. T. (Orgs). **Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Capítulo I. Brasília: ENAP, 2010, p. 11-28.

SOUZA, K.R. et. al. **A trajetória do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro (Sepe-RJ) na luta pela saúde no trabalho**. Ciência & Saúde Coletiva, v.8, n.4, 2003, p.1057-1068.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Biblioteca da Fabico. **Guia de Normalização de Trabalhos Acadêmicos da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da UFRGS**. Porto Alegre, 2012. 42 p.

VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 1998, 89p.

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

APÊNDICE**APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO****Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Pesquisador: Daniela Zanoni Moreira

Título da pesquisa: Causas do Absenteísmo por Motivo de Saúde de Professores em uma Prefeitura da Região Metropolitana de Porto Alegre.

Nome do participante: _____

Caro participante,

Gostaríamos de convidá-lo a estabelecer parceria como voluntário da pesquisa intitulada: Causas do Absenteísmo por Motivo de Saúde de Professores em uma Prefeitura da Região Metropolitana de Porto Alegre, Trabalho de Conclusão de Curso da aluna Daniela Zanoni Moreira, graduanda em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa, o que garante seu anonimato. Não será cobrado valor monetário algum; não haverá gastos na sua participação neste estudo; não estão previstos ressarcimentos ou indenizações; não haverá benefícios imediatos na sua participação. O trabalho será disponibilizado na biblioteca da UFRGS para auxiliar em futuras pesquisas e o aprimoramento e desenvolvimento.

Se, no decorrer da pesquisa o(a) participante resolver não mais continuar, terá toda a liberdade de o fazer, sem que isso lhe acarrete qualquer prejuízo.

Os pesquisadores responsáveis por esta pesquisa são a Prof.^a Dr.^a Maria Beatriz Rodrigues e a graduanda Daniela Zanoni Moreira, que se comprometem a esclarecer devida e adequadamente qualquer dúvida que eventualmente o participante e/ou responsável legal venha a ter no momento da pesquisa ou, posteriormente, através dos e-mails: beatriz.rodrigues@ufrgs.br e danielazmoreira@yahoo.com.br.

Eu confirmo que estou ciente dos objetivos desta pesquisa, bem como, da forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas. Eu li e compreendi este termo de consentimento, portanto, eu concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário desta pesquisa.

_____, ____ de Outubro de 2015.

Assinatura do participante

ANEXOS

ANEXO A – AS 20 CIDS COM MAIORES OCORRENCIAS ENTRE 2000 E 2011.

| As 20 CIDs com maiores ocorrências entre 2000 e 2011 para o benefício Auxílio Doença que representam 50,17% de todos os afastamentos* | | | | | |
|---|--|---|--|------------|---------|
| Categoria CID | Descrição | Quantidade B91 - Auxílio doença acidentário | Quantidade B31 - Auxílio doença previdenciário | Total | Peso |
| M54 | Dorsalgia | 178.356 | 752.415 | 930.771 | 7,03% |
| S62 | Fratura ao nível do punho e da mão | 275.248 | 368.513 | 643.761 | 4,86% |
| Z54 | Convalescença | 22.723 | 513.389 | 536.112 | 4,05% |
| S82 | Fratura da perna, incluindo tornozelo | 134.528 | 351.109 | 485.637 | 3,67% |
| F32 | Episódios depressivos | 20.982 | 448.609 | 469.591 | 3,55% |
| M65 | Sinovite e tenossinovite | 127.195 | 280.139 | 407.334 | 3,08% |
| S92 | Fratura do pé (exceto do tornozelo) | 121.532 | 232.078 | 353.610 | 2,67% |
| M51 | Outros transtornos de discos intervertebrais | 30.885 | 299.408 | 330.293 | 2,49% |
| S52 | Fratura do antebraço | 98.251 | 214.982 | 313.233 | 2,37% |
| M75 | Lesões do ombro | 96.281 | 177.960 | 274.241 | 2,07% |
| S42 | Fratura do ombro e do braço | 64.288 | 173.802 | 238.090 | 1,80% |
| K40 | Hérnia inguinal | 11.668 | 220.346 | 232.014 | 1,75% |
| S83 | Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos do joelho | 54.743 | 170.171 | 224.914 | 1,70% |
| I83 | Varizes dos membros inferiores | 5.877 | 187.526 | 193.403 | 1,46% |
| O20 | Hemorragia do início da gravidez | 225 | 188.523 | 188.748 | 1,43% |
| M23 | Transtornos internos dos joelhos | 19.059 | 165.808 | 184.867 | 1,40% |
| I10 | Hipertensão essencial (primária) | 3.876 | 159.049 | 162.925 | 1,23% |
| F41 | Outros transtornos ansiosos | 8.751 | 151.980 | 160.731 | 1,21% |
| S61 | Ferimento do punho e da mão | 111.018 | 47.586 | 158.604 | 1,20% |
| S93 | Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos ao nível do tornozelo e do pé | 58.321 | 96.688 | 155.009 | 1,17% |
| Subtotal | | 1.443.807 | 5.200.081 | 6.643.888 | 50,17% |
| Total | Quantidade total de ocorrências B91 + B31 | 2.292.557 | 10.951.316 | 13.243.873 | 100,00% |

* O público em estudo restringe-se aos segurados empregados de empresas com CNPJ e CEI

ANEXO B – DIMENSIONAMENTO DO SESMT

DIMENSIONAMENTO DOS SESMT

| Grau de Risco | N.º de Empregados no estabelecimento | Técnicos | | | | | | | |
|---------------|--------------------------------------|----------|-----------|-----------|-------------|--------------|---------------|---------------|--|
| | | 50 a 100 | 101 a 250 | 251 a 500 | 501 a 1.000 | 1.001 a 2000 | 2.001 a 3.500 | 3.501 a 5.000 | Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000** |
| 1 | Técnico Seg. Trabalho | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | | | | | | 1* | 1 | 1* |
| | Aux. Enferm. do Trabalho | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | | | | | | | 1* | |
| | Médico do Trabalho | | | | | 1* | 1* | 1 | 1* |
| 2 | Técnico Seg. Trabalho | | | | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | | | | | 1* | 1 | 1 | 1* |
| | Aux. Enferm. do Trabalho | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | | | | | | | 1 | |
| | Médico do Trabalho | | | | | 1* | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Técnico Seg. Trabalho | | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 8 | 3 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | | | | 1* | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | Aux. Enferm. do Trabalho | | | | | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | | | | | | | 1 | |
| | Médico do Trabalho | | | | 1* | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | Técnico Seg. Trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 10 | 3 |
| | Engenheiro Seg. Trabalho | | 1* | 1* | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Aux. Enferm. do Trabalho | | | | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | Enfermeiro do Trabalho | | | | | | | 1 | |
| | Médico do Trabalho | | 1* | 1* | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |

(*) Tempo parcial (mínimo de três horas)

(**) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.

ANEXO C – RANKING PISA 2012

| | Mathematics | | | | Reading | | Science | |
|-----------------------|-------------------------|---|---|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| | Mean score in PISA 2012 | Share of low achievers in mathematics (Below Level 2) | Share of top performers in mathematics (Level 5 or 6) | Annualised change in score points | Mean score in PISA 2012 | Annualised change in score points | Mean score in PISA 2012 | Annualised change in score points |
| OECD average | 494 | 23.0 | 12.6 | -0.3 | 496 | 0.3 | 501 | 0.5 |
| Shanghai-China | 613 | 3.8 | 55.4 | 4.2 | 570 | 4.6 | 580 | 1.8 |
| Singapore | 573 | 8.3 | 40.0 | 3.8 | 542 | 5.4 | 551 | 3.3 |
| Hong Kong-China | 561 | 8.5 | 33.7 | 1.3 | 545 | 2.3 | 555 | 2.1 |
| Chinese Taipei | 560 | 12.8 | 37.2 | 1.7 | 523 | 4.5 | 523 | -1.5 |
| Korea | 554 | 9.1 | 30.9 | 1.1 | 536 | 0.9 | 538 | 2.6 |
| Macao-China | 538 | 10.8 | 24.3 | 1.0 | 509 | 0.8 | 521 | 1.6 |
| Japan | 536 | 11.1 | 23.7 | 0.4 | 538 | 1.5 | 547 | 2.6 |
| Liechtenstein | 535 | 14.1 | 24.8 | 0.3 | 516 | 1.3 | 525 | 0.4 |
| Switzerland | 531 | 12.4 | 21.4 | 0.6 | 509 | 1.0 | 515 | 0.6 |
| Netherlands | 523 | 14.8 | 19.3 | -1.6 | 511 | -0.1 | 522 | -0.5 |
| Estonia | 521 | 10.5 | 14.6 | 0.9 | 516 | 2.4 | 541 | 1.5 |
| Finland | 519 | 12.3 | 15.3 | -2.8 | 524 | -1.7 | 545 | -3.0 |
| Canada | 518 | 13.8 | 16.4 | -1.4 | 523 | -0.9 | 525 | -1.5 |
| Poland | 518 | 14.4 | 16.7 | 2.6 | 518 | 2.8 | 526 | 4.6 |
| Belgium | 515 | 19.0 | 19.5 | -1.6 | 509 | 0.1 | 505 | -0.9 |
| Germany | 514 | 17.7 | 17.5 | 1.4 | 508 | 1.8 | 524 | 1.4 |
| Viet Nam | 511 | 14.2 | 13.3 | m | 508 | m | 528 | m |
| Austria | 506 | 18.7 | 14.3 | 0.0 | 490 | -0.2 | 506 | -0.8 |
| Australia | 504 | 19.7 | 14.8 | -2.2 | 512 | -1.4 | 521 | -0.9 |
| Ireland | 501 | 16.9 | 10.7 | -0.6 | 523 | -0.9 | 522 | 2.3 |
| Slovenia | 501 | 20.1 | 13.7 | -0.6 | 481 | -2.2 | 514 | -0.8 |
| Denmark | 500 | 16.8 | 10.0 | -1.8 | 496 | 0.1 | 498 | 0.4 |
| New Zealand | 500 | 22.6 | 15.0 | -2.5 | 512 | -1.1 | 516 | -2.5 |
| Czech Republic | 499 | 21.0 | 12.9 | -2.5 | 493 | -0.5 | 508 | -1.0 |
| France | 495 | 22.4 | 12.9 | -1.5 | 505 | 0.0 | 499 | 0.6 |
| United Kingdom | 494 | 21.8 | 11.8 | -0.3 | 499 | 0.7 | 514 | -0.1 |
| Iceland | 493 | 21.5 | 11.2 | -2.2 | 483 | -1.3 | 478 | -2.0 |
| Latvia | 491 | 19.9 | 8.0 | 0.5 | 489 | 1.9 | 502 | 2.0 |
| Luxembourg | 490 | 24.3 | 11.2 | -0.3 | 488 | 0.7 | 491 | 0.9 |
| Norway | 489 | 22.3 | 9.4 | -0.3 | 504 | 0.1 | 495 | 1.3 |
| Portugal | 487 | 24.9 | 10.6 | 2.8 | 488 | 1.6 | 489 | 2.5 |
| Italy | 485 | 24.7 | 9.9 | 2.7 | 490 | 0.5 | 494 | 3.0 |
| Spain | 484 | 23.6 | 8.0 | 0.1 | 488 | -0.3 | 496 | 1.3 |
| Russian Federation | 482 | 24.0 | 7.8 | 1.1 | 475 | 1.1 | 486 | 1.0 |
| Slovak Republic | 482 | 27.5 | 11.0 | -1.4 | 463 | -0.1 | 471 | -2.7 |
| United States | 481 | 25.8 | 8.8 | 0.3 | 498 | -0.3 | 497 | 1.4 |
| Lithuania | 479 | 26.0 | 8.1 | -1.4 | 477 | 1.1 | 496 | 1.3 |
| Sweden | 478 | 27.1 | 8.0 | -3.3 | 483 | -2.8 | 485 | -3.1 |
| Hungary | 477 | 28.1 | 9.3 | -1.3 | 488 | 1.0 | 494 | -1.6 |
| Croatia | 471 | 29.9 | 7.0 | 0.6 | 485 | 1.2 | 491 | -0.3 |
| Israel | 466 | 33.5 | 9.4 | 4.2 | 486 | 3.7 | 470 | 2.8 |
| Greece | 453 | 35.7 | 3.9 | 1.1 | 477 | 0.5 | 467 | -1.1 |
| Serbia | 449 | 38.9 | 4.6 | 2.2 | 446 | 7.6 | 445 | 1.5 |
| Turkey | 448 | 42.0 | 5.9 | 3.2 | 475 | 4.1 | 463 | 6.4 |
| Romania | 445 | 40.8 | 3.2 | 4.9 | 438 | 1.1 | 439 | 3.4 |
| Cyprus ^{1,2} | 440 | 42.0 | 3.7 | m | 449 | m | 438 | m |
| Bulgaria | 439 | 43.8 | 4.1 | 4.2 | 436 | 0.4 | 446 | 2.0 |
| United Arab Emirates | 434 | 46.3 | 3.5 | m | 442 | m | 448 | m |
| Kazakhstan | 432 | 45.2 | 0.9 | 9.0 | 393 | 0.8 | 425 | 8.1 |
| Thailand | 427 | 49.7 | 2.6 | 1.0 | 441 | 1.1 | 444 | 3.9 |
| Chile | 423 | 51.5 | 1.6 | 1.9 | 441 | 3.1 | 445 | 1.1 |
| Malaysia | 421 | 51.8 | 1.3 | 8.1 | 398 | -7.8 | 420 | -1.4 |
| Mexico | 413 | 54.7 | 0.6 | 3.1 | 424 | 1.1 | 415 | 0.9 |
| Montenegro | 410 | 56.6 | 1.0 | 1.7 | 422 | 5.0 | 410 | -0.3 |
| Uruguay | 409 | 55.8 | 1.4 | -1.4 | 411 | -1.8 | 416 | -2.1 |
| Costa Rica | 407 | 59.9 | 0.6 | -1.2 | 441 | -1.0 | 429 | -0.6 |
| Albania | 394 | 60.7 | 0.8 | 5.6 | 394 | 4.1 | 397 | 2.2 |
| Brazil | 391 | 67.1 | 0.8 | 4.1 | 410 | 1.2 | 405 | 2.3 |
| Argentina | 388 | 66.5 | 0.3 | 1.2 | 396 | -1.6 | 406 | 2.4 |
| Tunisia | 388 | 67.7 | 0.8 | 3.1 | 404 | 3.8 | 398 | 2.2 |
| Jordan | 386 | 68.6 | 0.6 | 0.2 | 399 | -0.3 | 409 | -2.1 |
| Colombia | 376 | 73.8 | 0.3 | 1.1 | 403 | 3.0 | 399 | 1.8 |
| Qatar | 376 | 69.6 | 2.0 | 9.2 | 388 | 12.0 | 384 | 5.4 |

ANEXO D – ROTEIRO PARA ANAMNESE OCUPACIONAL

*Identificação:**Nome:**Endereço:**Naturalidade:**Data de Nascimento:**Idade:**Profissão:**Atividade atual*

- Identificação da empresa e do sindicato de trabalhadores (nome e endereço).
- Processo de produção: matérias-primas, instrumentos e máquinas, processos auxiliares, produto final, subproduto e resíduos, fluxograma de produção.
- Organização do trabalho, contrato de trabalho, salário, jornada diária, pausas, horas extras, férias, relacionamento com colegas e chefias. Percepção do trabalhador sobre seu trabalho, grau de satisfação, mecanismos de controle do ritmo e da produção.
- Instalações da empresa, área física, tipo de construção, ventilação e iluminação. Condições de conforto e higiene (banheiros, lavatórios, bebedouros, vestiário, refeitório, lazer, etc.).
- Descrição da função ou do posto de trabalho em um dia típico de trabalho: o que faz, como faz, com que faz, quanto faz?
- Presença de fatores de risco para a saúde: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e outros. Medidas de proteção coletiva e individual: existência, adequação, utilização e eficácia em relação aos riscos.
- Percepção do trabalhador sobre seu trabalho e relacionamento com chefias e colegas.
- Recursos de saúde: realização de exames pré-admissional, periódico e demissional, atuação do SESMT e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), recursos de saúde, plano de saúde, etc.

Atividades anteriores

As mesmas questões deverão ser perguntadas sobre as atividades anteriores mais significativas, tanto pela presença de fatores de risco quanto pela duração da exposição.

Aspectos ambientais referentes à habitação anterior e atual, ocupação dos outros membros da família; *hobbies* (pintura, escultura, armas de fogo, cerâmica, jardinagem, etc.); facilidades de saneamento básico (abastecimento de água, esgotamento sanitário, coleta de resíduos sólidos, etc.).