

O ABSENTEÍSMO DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO DA REDE ESTADUAL DE LAGUNA

Carla Regina Freitas dos Santos¹

Marileia Mendes Goulart²

RESUMO

O presente artigo busca refletir sobre os fatores determinantes das causas de absenteísmo dos professores de seis escolas vinculadas à Gerência de Educação de Santa Catarina – 19ª Região município de Laguna/SC. O estudo objetiva compreender os fatores determinantes do índice de absenteísmo encontrado, considerando as indicações registradas para o afastamento profissional. A pesquisa se constitui de estudo exploratória, com pesquisa bibliográfica e eletrônica/documental junto ao sistema *on line* do FRH da Secretaria de Estado da Educação, que aponta os indicadores relativos ao tema. O universo de estudo é composto por vinte e duas escolas de ensino médio, tendo sido pesquisadas as seis maiores de cada município de abrangência desta GERED. Os resultados evidenciam que o maior índice de absenteísmo relaciona-se com a licença para tratamento de saúde. Muito embora não se tenha obtido com a pesquisa os indicativos descritivos dos fatores originários dos afastamentos, ou seja, o tipo de doença ou tratamento que os determina, considera-se que esta questão deva ser mais bem compreendida para que se possam consolidar estratégias efetivas de prevenção e atenção especializada à realidade dos educadores, em especial as suas demandas que possam se originar do processo de trabalho.

Palavras chaves: Absenteísmo; Educação; Direitos.

ABSTRACT

This article seeks to reflect on the determinant factors of absenteeism causes of teachers of six schools linked to the Education Management of Santa Catarina - 19th Region, town of Laguna. The study aims to understand the determinant factors of the found absenteeism index, considering the indications of the consequences of this practice in the reality of schools of the region in question. The study is an exploratory research, with bibliographical and electronic/documental research with the online system FRH of the Ministry of Education that points out indicators related to the theme. The universe of the study is composed by twenty-two high schools; only the six biggest ones have been researched in each municipality of the coverage area of Gered. The results show that the high rate of absenteeism relates to the license for health care. Although the descriptive indicatives of the original factors of sick leaves have not been obtained through the research, that is, the type of disease or treatment that determines them, it is considered that this issue should be better understood so that it can consolidate effective strategies of prevention and specialized attention to the reality of educators, especially if their demands stem from the work process.

Key words: Absenteeism; Education; Rights.

¹ Acadêmica do curso de Especialização em Educação e Direitos Humanos: escola, violências e garantia de direitos.

² Orientadora do Artigo. Docente da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL.

1 INTRODUÇÃO

O contexto contemporâneo tem marcado uma dinâmica de precarização do mundo do trabalho nas mais diversas áreas, considerando a progressiva escassez dos postos de trabalho, as exigências crescentes de qualificação e aprimoramento e a consolidação de uma dinâmica produtiva cada vez mais exigente em metas e resultados, muitos dos quais violentadores da condição produtiva humana.

Neste contexto a educação brasileira, muito embora assuma uma dinâmica de trabalho toda própria e pertinente às rotinas de educação e normativas legais que norteiam o processo deste tipo de trabalho, tem sofrido as implicações de um cenário de crise, com perfis cada vez mais complexos de discentes e famílias, bem como com exigências de inovação no processo de ensino aprendizagem que requerem aperfeiçoamento constante e ininterrupto.

Parte do reflexo deste contexto é acúmulo de trabalho para elevação de renda, que interferem diretamente nas condições de trabalho dos professores dos diferentes níveis de ensino. Atualmente tornou-se comum ouvir um professor das redes pública estadual ou mesmo particular, dos diferentes níveis de ensino regular comentar que está sobrecarregado de trabalho, já que assumiu as aulas de um colega enquanto este precisou se ausentar. Até quem não faz parte da área de educação ouve, com frequência, os alunos comentarem que têm um (ou mais) professor substituto.

No tocante ao universo deste estudo, a rotina desta realidade vivenciada nas escolas estaduais de Ensino Médio de ensino regular na regional do município de Laguna-SC é o elemento motivador deste trabalho. Já que, a constância cotidiana do absenteísmo e rotatividade do corpo docente nas escolas estaduais caracterizam problemas na qualidade do trabalho que afetam tanto o corpo docente (que se encontra “incapacitado” de realizar seu trabalho; ou, sobrecarregado por funções extras) quanto o corpo discente (que é diretamente afetado pela oscilação da qualidade do trabalho dos professores).

Além disto, diante desta circunstância pulsam as seguintes perguntas: Por que tem se tornado tão comum o absenteísmo entre os professores da rede estadual no nível médio de ensino regular na regional de Laguna-SC? Esta situação está diretamente relacionada às condições de trabalho ou outros fatores originários acabam por se complexificar na dinâmica da vida docente e requerer o afastamento? Atuar como professor na rede estadual tem-se imprimido exigências as quais afetam direta ou indiretamente as condições de saúde ou

produtividade ou os docentes se colocam limitados às exigências da dinâmica do mundo do trabalho atual, transformando em fator de estresse ou demais doenças?

Estas e outras perguntas aliadas ao fato de que há pesquisas já produzidas, inclusive pelo Estado de Santa Catarina e que podem contribuir para compreender a dinâmica do município de Laguna, definem o objetivo deste trabalho, que busca, através de pesquisa documental, onde via internet de pesquisa bibliográfica, encontrar pontos de aprimoramento das reflexões para estas questões, e, diante das respostas, propor sugestões que possam servir de atenuantes para esta realidade.

Neste enfoque o problema central do estudo é identificar os fatores registrados como determinantes do absenteísmo entre os professores do ensino médio da rede pública?

Desta forma, o estudo indicará fatores caracterizadores do absenteísmo e algumas indicações dos pesquisados que devem contribuir para que se possa explorar melhor a temática e, por outro lado, considerar possíveis proposições dirigidas ao interesse do pesquisador em atenuar o problema de absenteísmo e rotatividade entre os professores do nível médio de ensino regular da regional de Laguna-SC.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ABSENTEÍSMO

Para darmos início à pesquisa, convém esclarecer o termo absenteísmo, sua origem francesa, “[...] *absentéisme*, significa pessoa que falta ao trabalho, ou ainda, ausência no serviço por inúmeros motivos, propositais ou por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador”. (MACIEL et al., 2011)

O autor ainda explica a implicância e a dimensão que o absenteísmo ocasiona tanto em entidades trabalhistas (públicas ou privadas) quanto no indivíduo e a sociedade em geral:

O absenteísmo tem se tornado problema crucial tanto para as organizações particulares como para as estatais e, respectivamente, aos seus administradores, os quais percebem a repercussão no quantitativo de recursos humanos e, por via de consequência, o reflexo na qualidade do serviço prestado. Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores, tornando o complexo e de difícil gerenciamento, pois, inúmeras situações pessoais do servidor podem desencadear no seu surgimento, como exemplo problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional, etc. (MACIEL et al., 2011).

Absenteísmo é um assunto tão sério e crescente que tem movimentado pesquisadores, embora que ainda poucos em relação à demanda e urgência do assunto, no mundo inteiro.

De acordo com Sefrin e Junqueira (2013, p. 74), o absenteísmo tem aumentado contrário à melhora nas condições gerais de saúde mundial.

As estatísticas confirmam que nos últimos cem anos houve uma significativa melhora nas condições gerais de saúde da população mundial, entretanto, as taxas de afastamento do trabalho por doença têm aumentado expressivamente, especialmente em países onde a industrialização e o desenvolvimento tecnológico são prementes. Vários são os países que estão se atentando para o fenômeno, realizando estudos e pesquisas que colaborem para a compreensão deste.

As autoras revelam uma pesquisa elucidativa sobre os quadros patológicos mais comuns no que se refere às justificativas, ou causas, de absenteísmo dos servidores públicos. E o que chama a atenção nestas pesquisas é o alto número de doenças chamadas de transtornos mentais e comportamentais.

A distribuição dos afastamentos, segundo os capítulos da CID10, revelou que os principais motivos foram 2008/2009 respectivamente assim apresentados: transtornos mentais e comportamentais (27% e 25%), doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (17% e 18%), fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde (16% e 16%), lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas (8% e 9%) e doenças do aparelho circulatório (6% e 7%). Analisando o resultado por secretaria, separadamente, verificamos na SED maior frequência para os transtornos mentais e comportamentais (30%), seguido das doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (16%). (SEFRIN; JUNQUEIRA, 2013, p. 77-78).

Ainda na mesma pesquisa constatou-se que:

Quanto aos diagnósticos específicos, verificou-se que dentro do capítulo V da CID10 (transtornos mentais e comportamentais), os mais frequentes foram os Transtornos Depressivos Moderados e Episódios Depressivos, totalizando 32,32% do total de casos desse capítulo. (Ibidem).

Cunha (2007) confirma esta afirmativa e acrescenta que as patologias de transtorno mentais e comportamentais estão relacionadas com o ambiente de trabalho e as demais circunstâncias trabalhistas que geram estresse de ordem física, emocional e/ou moral.

Em 2005, as licenças para tratamento de saúde afastaram 7.087 servidores do trabalho, totalizando 558.020 dias de afastamento. Igualmente, os principais motivos dos afastamentos foram “transtornos mentais e comportamentais” (28,3%) e “doenças do sistema osteomuscular” (19,1%). Desse total, o maior número de servidores licenciados correspondia às áreas da educação, saúde e segurança pública. (CUNHA, 2007, p. 18)

A mesma autora ainda nos chama atenção para a Carta de Ottawa de Promoção da Saúde³, fonte que nos orienta e inspira a promoção da saúde, a própria sugere a criação de ambientes saudáveis, incluindo os ambientes de trabalho.

O documento aponta que “o trabalho e o lazer devem ser fonte de saúde para a população. O modo como a sociedade organiza o trabalho deve contribuir para a criação de uma sociedade saudável”, porque “a promoção da saúde gera condições de trabalho e vida gratificantes, agradáveis, seguras e estimulantes”. Ainda ressalta a importância de avaliações do impacto das mudanças do meio ambiente sobre a saúde, em diversos setores, incluindo o trabalho, que devem ser acompanhadas de medidas que revertam os efeitos negativos dessas mudanças na saúde pública. (CUNHA, 2007, p. 19)

Parta esta estudiosa embora as ações trabalhistas procurem proteger e fazer valer os direitos dos trabalhadores em geral, como pode ser visto através da: Lei Nº 8.080 de 19 de setembro de 1990 – Lei orgânica de saúde – Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. DOU de 20/09/1990. Porém, os direitos dos servidores públicos encontram dificuldades neste quesito.

Fundamentalmente, essa situação emergiu com a instituição do regime jurídico único para os servidores civis da Administração Pública direta, autárquica e fundacional pela Constituição vigente, afastando o regime trabalhista, utilizado por algumas administrações na contratação de pessoal e, conseqüentemente, deixando-os à parte das ações e dos serviços em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho, previstos nas Normas Regulamentadoras - NR. Assim, o Estado, ao mesmo tempo em que tem o poder de fiscalizar a aplicação da legislação vigente de saúde do trabalhador, não a faz cumprir no âmbito do serviço público, privando seus trabalhadores – servidores públicos – do direito à saúde no trabalho. (CUNHA, 2007, p. 23).

Concorda com Cunha o autor Carneiro (2006, p. 28), que aponta a irresponsabilidade legal como uma bola de neve a sustentar a situação de absenteísmo. Já que, o servidor, por não ser bem assistido legalmente sofre as incompatibilidades trabalhistas e, psicossomaticamente, acaba por agravar seu estado patológico, e, conseqüentemente, vem a aumentar a reincidência do absenteísmo. Desta forma, são lesados os servidores, o Estado e a sociedade em geral.

(...) o fato de haver um vácuo de responsabilização legal pelo não cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalho favorece um contínuo postergar no cumprimento das legislações trabalhistas para os servidores estatutários, como a realização de exames periódicos. (CARNEIRO, 2006, p. 28).

A visão de Paula (2006, p. 22) sobre este tema também entra em concordância com os autores citados acima ao afirmar que: “não há políticas consistentes para a proteção da

saúde dos servidores públicos federais”, já que, em sua constatação: “não há regulamentações nos estatutos que preveem mecanismos de controle, notificação e vigilância nos locais de trabalho à maneira do que é previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas”.

E para piorar a situação, além do servidor público não poder contar com a devida assistência da qual deveria dispor de acordo com as leis trabalhistas, ainda há dois agravantes: o primeiro é o número insuficiente de pesquisas sobre o absenteísmo; e o segundo é o fato de as pesquisas não serem colocadas em prática. Conforme expõe Wunsch Filho (2004, p. 113):

(...) justa-posta à anterior, diz respeito ao uso do conhecimento gerado por esses estudos para o desencadeamento de ações de prevenção. No Brasil, a conexão entre pesquisa e aplicação prática nos serviços públicos e privados não apresenta fluxo constante. Isto é particularmente observado na área da saúde do trabalhador.

A falta de informação causa imobilidade na organização responsável pela aplicação dos direitos trabalhistas. Desta forma, entidades (públicas ou privadas), servidores (públicos ou privados) e a sociedade em geral pagam pelo oneroso preço do absenteísmo:

(...)atualmente, as informações disponíveis não permitem conhecer de que adoecem e morrem os trabalhadores no Brasil, ou o perfil de morbimortalidade, em linguagem epidemiológica, informação essencial para a organização da assistência aos trabalhadores e o planejamento, execução e avaliação das ações, no âmbito dos serviços de saúde. Essas informações também são importantes para a orientação das ações sindicais em saúde e para os sistemas de gestão de saúde, segurança e ambiente pelas empresas. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 20).

Além disso, o Ministério da Saúde (2001) também apontou que as análises da situação de saúde disponíveis são deficientes, principalmente ao que tange o diagnóstico das condições de saúde dos trabalhadores e sua relação com o trabalho. Ou seja, a falta de estrutura no sentido de pesquisar a fim de descobrir as causas e aplicar soluções tem alavancado o absenteísmo principalmente, do servidor público.

No entanto, é possível encontrar pontos positivos em algum trabalho. De acordo com Faerstein et al (*apud* CUNHA, 2007, p. 39):

Destaca-se o estudo Pró-Saúde13, por se tratar de uma investigação pioneira no Brasil, dirigida a uma população de servidores públicos com desenho semelhante aos estudos Whitehall. Esse estudo tem como objetivo investigar o papel de marcadores de posição social - condições socioeconômicas, gênero, raça/etnia e de outras dimensões da vida social, tais como eventos da vida, mobilidade geográfica e social, estresse no trabalho, padrões de rede e apoio social, em diversos domínios da morbidade e de outros comportamentos relacionados à saúde. Em 2005, já haviam sido conduzidas duas fases de coleta de dados, com a terceira fase prevista para 2006.

Assim como outros autores, Paula (2006) enfatiza a importância das pesquisas específicas para que se possa, através dos dados coletados, realizar análises relevantes sobre a relação entre o trabalhador (seja servidor público ou privado), sua prática trabalhista (profissão) e seu ambiente de trabalho. Para que desta forma, seja possível detectar ou elaborar estratégias preventivas contra o absenteísmo e a favor da qualidade de vida do indivíduo e da sociedade que também sofre, ou, se beneficia com a qualidade do trabalho realizado por um profissional que tenha qualidade de vida.

Campos (*apud* CUNHA, 2007, p. 44) mostra o resultado e a utilidade prática de uma boa pesquisa:

(...) caracterizou o perfil demográfico, clínico e ocupacional do servidor público estadual de Santa Catarina e as relações do adoecimento psicológico com as características do seu trabalho numa amostra de servidores das Secretarias de Estado da Saúde - SES, Educação - SED, Segurança Pública - SSP e Administração - SEA com diagnóstico de TMC e outras comorbidades (como patologias do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo). Os resultados revelaram o predomínio da faixa etária de 41 a 50 anos (50,7 %), sexo feminino (70%), casados (53,6%), ocupações com cargo de nível superior (47,7%) – dessas, os pedagogos/professores totalizaram 84,6%, funções desempenhadas predominantemente da área técnica (91,7%) e lotação na área finalística (80%). No que se refere ao percentual de afastamentos por TMC, destacaram-se a SED e SES com 44,3% e 42,7% do total, respectivamente, englobando doenças como depressão, estresse, fobias, dependência química e outras doenças associadas. Destacou-se ainda que 91,4% dos servidores afastados com TMC tinham dedicação exclusiva ao serviço público (91,4%) e que, no período de 2001 a 2005, prevaleceram os afastamentos de 31 a 180 dias (39,7%). A autora constatou que há relação entre a característica do trabalho (condições; organização; relações sociais; exigências dos postos de trabalho; demandas da alternância do poder) e o adoecimento do servidor - aparecimento de TMC e outras doenças. Sugeriu a realização de novos estudos de caráter interdisciplinar e com o envolvimento das diversas partes – servidores, profissionais da saúde e dirigentes – a fim de aprofundar o conhecimento na área e propor políticas de recuperação, prevenção e promoção da saúde.

A autora ainda complementa com sua experiência na área da educação, sobre a relevância de fatores como o ambiente e as condições de trabalho como fatores determinantes nas causas absenteísmo. Já que condições desfavoráveis como o assédio moral, por exemplo, causam desestrutura emocional nos professores. Efeito este, que geralmente culmina em doenças de transtornos mentais e comportamentais.

Em minha vivência prática, participando de reuniões com setoriais de recursos humanos, foi possível observar a partir de relatos de casos, que o servidor público também adoce em decorrência de conflitos vivenciados no local de trabalho, tais como adaptação às novas tecnologias, mudanças governamentais, reformas administrativas, assédio moral, conflitos gerenciais e pessoais e, também, de condições de trabalho inadequadas. O enfrentamento desses conflitos pode ser penoso ao servidor e acaba por interferir na sua saúde ou desestimular seu retorno ao trabalho após um período de afastamento. (CUNHA, 2007, p. 56)

Cunha (2007, p. 57) ainda ressalta, que ao pesquisar a relação entre satisfação, aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores, concluiu-se que: “(...) a satisfação no trabalho está relacionada à saúde dos trabalhadores no que se refere aos aspectos saúde mental e capacidade para o trabalho”. E afirma deste modo, a necessidade de se pesquisar e construir diretrizes de mudanças capazes de corrigir as atitudes ou falta delas que desencadeiam o absenteísmo através do comprometimento da qualidade de vida dos servidores públicos ou privados. Por isso e por tantos outros pontos levantados aqui por diversos autores que foram mencionados é que se chama a atenção para importância deste trabalho de pesquisa.

3 OS DIREITOS ASSEGURADOS AOS DOCENTES DO ENSINO MÉDIO E OS INDICATIVOS OBSERVADOS NO UNIVERSO PESQUISADO

Durante vários períodos da história a educação foi influenciada por movimentos sociais e passou por diversas mudanças de acordo com as necessidades da sociedade. Desta forma muitos autores conceituam a educação de diferentes maneiras.

De acordo com Vianna (2007, p.133), “a educação, em sentido amplo, representa tudo aquilo que pode ser feito para desenvolver o ser humano e, no sentido estrito, representa a instrução e o desenvolvimento de competências e habilidades”. Para Freire, um dos maiores pensadores contemporâneo em educação, ela “não é um tesouro que se perde ao 'entregar' a outros." Ao contrário, é um tesouro que aumenta ao ser repartido. (FREIRE, apud GADOTTI, 2007, p. 20).

Ele acreditava que através da educação a sociedade era capaz de se transformar e tornar-se mais crítica para que os sujeitos que dela fazem parte fossem capazes de compreender e lutar por seus direitos. É o que se denominou educação libertadora ou educação popular, pois para Freire aqueles que não possuíam conhecimento eram oprimidos e controlados pelos que o detinham.

Por força da lei, é dever do Estado ministrar aos brasileiros uma educação básica, qualidade, isto é, o de ensino fundamental e o médio. A Constituição Federal (1988) também estabelece a preservação dos valores democráticos para igualdade de oportunidade e respeito mútuo a todos. Amparando-nos nesses grandes pilares de sustentação da sociedade brasileira, poderíamos antever uma escola em que seu ambiente fosse promissor para o alcance das metas constitucionais, ou seja: a escola deve ser democrática e deve oferecer as condições necessárias para que a educação ali possa acontecer. No entanto, ainda na base, a escola se vê despojada de seus direitos essenciais para funcionamento.

No Estado temos algumas leis que orientam os profissionais do magistério, tais como: a lei n.º 6.844, de 29 de julho de 1986 que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Estadual do Estado de Santa Catarina. Nela o artigo 5º relata que é vedada a prestação de serviço gratuito no Magistério Público; Art. 8º - (Revogado pela Lei Complementar n.º 49, de 24.04.92):

Art. 8º - As categorias funcionais que compõem os Grupos docentes e Especialistas em Assuntos Educacionais são divididas em classes e estas em cargos. Parágrafo único - Para efeito deste Estatuto considera-se: I - cargo - a soma geral de atribuições a serem exercidas por um funcionário; II - classe - o conjunto de cargos da mesma natureza funcional e do mesmo grau de responsabilidade; III - categoria funcional - o conjunto de atividades desdobráveis em classes e identificadas pela natureza e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho; IV - grupo - o conjunto de categorias funcionais, segundo a correlação e afinidade entre as atividades de cada uma, a natureza do trabalho ou o grau de conhecimento necessário ao exercício das respectivas atribuições. (Redação original). (ESTATUTO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA, 1986)

Este artigo salienta que cada categoria tem a sua função específica, o que temos observado também em algumas escolas é o acúmulo de funções muitas vezes por um profissional do magistério ainda exercendo funções que não são de suas atribuições, causando assim, certo desconforto e impotência por parte destes profissionais contratados que são, muitas vezes, obrigados a se submeterem a estes serviços, com medo de represálias por parte do gestor e administradores docentes, haja vista que são contratados e querem garantir seus empregos.

Do provimento e da vacância: é ainda assegurado ao profissional do magistério:

Art. 11 - A primeira investidura em cargo de magistério depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. Art. 12 - Para que ocorra o provimento é necessário que: I - exista vaga; II - preencha, o candidato, todos os requisitos inerentes ao cargo; III - tenha sido prevista lotação numérica e específica para o cargo. Art. 13 - Os cargos efetivos regidos por este Estatuto são providos por: I - nomeação; II - promoção; III - acesso; IV - aproveitamento; V - reintegração; VI - recondução; VII - reversão; VIII - transferência. Segundo estabelece a Constituição Federal, art. 37, II, a investidura em cargo público depende de aprovação prévia em concurso público, vedando os provimentos derivados decorrentes de promoção, acesso, reversão, transferência e recondução, sendo este último, somente pela reintegração decretada por sentença judicial. (ESTATUTO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA, 1986)

Com relação a este problema ainda vimos muitas escolas guardando vagas para pessoas conhecidas e apadrinhadas, portanto esta lei garante a todos os profissionais

concurados o direito ao provimento do cargo, e a não guarda de vagas pelos administradores de escolas, portanto, a observância de tal fato deve ser denunciada.

O membro do magistério legalmente afastado e que tenha perdido a lotação, quando retornar ao exercício, será lotado em estabelecimento de ensino em que haja vaga, preferencialmente na região escolar onde era lotado, respeitado o cargo e a habilitação profissional. (Ibiden)

Da licença por motivo de doença em pessoa da família o profissional tem direito a ao afastamento desde que:

Art. 112 - Desde que prove ser indispensável a sua assistência pessoal e que esta não possa ser prestada simultaneamente com exercício do cargo, ao membro do magistério é concedida licença por motivo de doença de filhos, pais e cônjuge, bem como, na de outro parente que comprovadamente viva às suas expensas e conste de seu assentamento funcional. § 1º - Comprova-se a doença em pessoa da família mediante inspeção médica oficial. § 2º - A licença de que trata este artigo é concedida com remuneração integral até 3 (três) meses, com 2/3 (dois terços) da remuneração, se este prazo for estendido até 1 (um) ano e com metade da remuneração até o limite máximo de 2 (dois) anos. (Redação dada pela Lei Complementar nº 047, de 31.01.92) (ESTATUTO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA, 1986)

Da licença as gestantes a lei refere que:

Art. 113 - À gestante é concedida, mediante inspeção médica realizada por Junta Médica Oficial, licença com vencimento ou remuneração integral pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias. § 1º - Salvo prescrição médica em contrário, a licença é concedida a partir do oitavo mês de gestação. § 2º - Além das licenças, a que se refere este artigo, é assegurada à gestante, quando se fizer necessário, a licença mencionada no inciso I, do artigo 97 desta Lei, antes ou depois do parto. § 3º - A gestante, a critério médico, tem direito ao aproveitamento em função compatível com seu estado, a contar do quinto mês de gestação, sem prejuízo da licença específica de que trata este artigo. (Redação original)

NOTA
A Lei Complementar nº 447, de 07/07/2009 dispõe sobre a ampliação para 180 dias da licença gestação para a servidora efetiva e da licença paternidade de 15 dias ao servidor efetivo, e cria a licença parental. (ESTATUTO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA, 1986)

Esta mesma lei trata de várias outras licenças como a da licença ao membro do magistério casado, se for servir em outro Estado ou no exterior, comprazo dois anos podendo ser renovada.

A licença para tratamentos de interesses particulares sem remuneração com data de vencimento de até seis anos, e a licença-prêmio: “Após cada quinquênio de serviço público estadual, o membro do magistério ocupante de cargo de provimento efetivo fará jus a uma

licença com remuneração, como prêmio, pelo período de 3 (três) meses. (Redação dada pela Lei Complementar nº 128, de 09.10.94)” (Ibidem)

Sabe-se que o professor é o alicerce da sustentação da pirâmide social, carregando consigo esse orgulho, portanto, ainda é como um pai carregando consigo a ingratidão do filho, pois a maioria dos alunos se formam e viram as costas para o professor, no sentido de se solidarizar com a luta da classe para reivindicar direitos e mesmo, a própria categoria dos professores ainda se apresentam muito desunida e fragmentada. (SOUZA, 2007)

Trabalha-se com salários baixíssimos, salas de aula superlotadas, decadência das estruturas físicas, falta de manutenção dos prédios escolares, e como se não bastasse, pressão psicológica por parte de muitos profissionais gestores e administradores escolares para dar conta numa carga de aula excessiva por falta de profissionais qualificados.

A realidade, muitas vezes, é frustrante para o profissional da educação. Quando um professor pergunta se seus alunos querem ser professores, a resposta vem imediatamente com uma posição negativa. Ninguém mais quer ser professor. Dado o descaso do profissional mediante seus planos de carreira, concursos inexistentes e a máquina estadual querendo tirar de suas responsabilidades o compromisso com o profissional da educação. O estresse e o cansaço emocional, a depressão e as mais diversas doenças advindas de desestruturação emocional e de fundo psicossomático. As sequelas são irreversíveis. Muitos corredores dos hospitais públicos podem testemunhar esse fardo. (Ibidem)

Ainda conforme Souza (2007, p. 44) seria necessário para uma mudança drástica:

Reestruturação dos espaços chamados escolas, um sonho, talvez um tanto utópico, salas de aula com média de 15 alunos, implantação da escola integral na rede, maior rotatividade de profissionais trabalhando, redução de carga horária, salários adequados, planos de carreira para os profissionais da área da educação sem distinção, concursos sequencialmente.

Considera-se que a incorporação dentro da rede de ensino de profissionais especialistas, como Psicólogos, Assistentes Sociais, dentistas, médicos dentre outros seja essencial para atenção preventiva e educativa necessária no contexto aqui discutido (SOUZA, 2007).

O governo infelizmente criou um sistema estanque de sociedade precisando interligar dentro de um mesmo espaço físico. Por que o aluno precisa sair da escola para ir ao médico, ou ao dentista, ao assistente social, ao especialista? Se assim fosse, o professor ficaria menos sobrecarregado e todos os profissionais poderiam trabalhar com maior satisfação, diminuindo a sua sobrecarga, que tão irremediavelmente ocasiona o absentéismo escolar.

O docente pode contar com seus direitos e infelizmente a grande maioria dos profissionais não tem esse conhecimento por falta até mesmo de tempo para buscar alternativas e amparar seus direitos que são garantidos por lei, como vimos no item acima.

Com a modernidade, o trabalho docente se tornou mais frágil, pois se tornou mais descartável a essa maior oferta de mão-de-obra qualificada, tornando-se um convite ao assédio moral no ambiente escolar. O ambiente escolar sofreu impactos com a reestruturação produtiva, havendo, portanto, um maior controle das atividades docentes, tanto em relação a administra aulas, quanto aos conteúdos ministrados em sala (PINI E MORAES, 2011).

Logo, os professores têm de lidar com as pressões da sala de aula e com o rígido controle sobre suas aulas, somados a uma sobrecarga de trabalho, no mínimo 40 horas semanais, submetendo os profissionais a um grande estresse.

Em consequência disso, surgem então, novas doenças como a Síndrome de *Burnot*,³ em professores. Essa síndrome está diretamente relacionada ao trabalho, causado por estresse laboral crônico, cujos sintomas são: a baixa realização profissional, a exaustão emocional, que gera uma falta de envolvimento emocional com a profissão e o desânimo ou empatia em relação ao trabalho, e, por conseguinte, o distanciamento pra com os alunos. (FREIRE, 2010)

A tabela abaixo mostra o índice de absenteísmo no Município de Laguna, conforme as doenças, os dias de atestado, os períodos, e a classificação do profissional conforme concursado ou ACT.

Tabela 1 – Quadro de Absenteísmo do Município de Laguna no período de 2014.

Tipo de afastamento	Quant. De servidores	Período de dias	Situação	Carga horária
Aux. Doença	1	15 a 30	ACT	40h
Aguardando Perícia	4	15 a 30	ACT e Efetivo	10h e 30h
Gozo Licença Premio	1	31 a 60	Efetivo	40h
Lic. Rep. Gestante	1	90	ACT e Efetivo	40h
Lic. Trat. Pessoa da	1	30	Efetivo	40h

³ *Burnout* – Do inglês (queimar-se) É uma síndrome composta por uma tríade de sintomas: despersonalização, insatisfação com o trabalho e sensação de esgotamento.

família				
Lic. Trat. Saúde	1	15 a 30	Efetivo	40h
	2	30 a 60		
	3	90		

Fonte: A autora do Trabalho.

Como se observa na tabela acima o agrupamento de auxílio doença com licença para tratamento de saúde, somam a maioria dos casos de afastamento indicados.

Merece destaque que grande maioria destes possui carga horária de 40h, o que consolida uma rotina de trabalho mais intensa, com solicitação de períodos consideráveis de 30 a 90 dias.

Ainda há destaque que maior parte dos solicitantes é efetivo, com menor indicação para os ACTs. Neste contexto, para o universo em questão, é um número de professores que pode não ser considerado tão expressivo, mas que se considerado a partir da dinâmica de trabalho escolar representa indicadores expressivos que consolidam uma condição difícil de ser administrada pelas escolas.

Estes indicadores requerem que se investigue caso a caso, preferencialmente por escuta qualificada cada professor e suas indicações para o processo de afastamento. Isto porque, a depender o motivo do afastamento, o processo pode retornar para dinâmica escolar que origina sua problemática e este processo torna-se, deste modo, recorrente.

Neste contexto, muito embora as pretensões deste estudo se limitem a indicar as solicitações de afastamento feitas no contexto do município de Laguna/CS, sem poder considerar suas causas originárias, pode-se indicar que os números destacados revelam a necessidade de pensar em espaços diferenciados no ambiente escolar, para o professor seja, de modo preventivo, atendido em suas demandas e necessidades que possam interferir na condição de docência.

Este aspecto considera-se essencial para o enfoque deste estudo, uma vez que os direitos assegurados e brevemente descritos acima, pouco consideram a necessidade de políticas preventivas e de suporte biopsicossocial para dinâmica cotidiana docente que requer uma atenção especializada, até então não disponibilizada no contexto escolar.

Destaca-se que é na dinâmica escolar que este suporte deva ser fomentado, pois é nele que as relações de trabalho se processam e a dinâmica de trabalho se concretiza, e, sendo assim, é nela que quaisquer mecanismos, processos, ou serviços especializados de suporte e prevenção devam ser ofertados. Mesmo não havendo equipes multiprofissionais específicas para cada escola, equipes itinerantes poderiam ser constituídas, não somente para investigar, mas para

mediar às demandas identificadas. O que, no olhar desta autora, seria uma efetiva forma de atender de modo preventivo aos indicativos de absenteísmo indicados, para boa parte dos casos que requerem um olhar mais focado e aprofundado sobre as necessidades dos professores, o que, em última instância, também pode ser considerado seu direito.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os desafios impostos aos trabalhadores da educação, a exemplo de boa parte das demais categorias, nos tempos atuais, exigem uma capacidade de trabalho que muitas vezes desconsidera, por exemplo, a complexa demanda com a qual estes profissionais lidam em seu dia a dia.

Muito embora, na atualidade a educação seja compreendida como uma grandeza com capacidade de interferência e influências nas diferentes fases de desenvolvimento dos indivíduos. Não muito diferente do pensamento original moderno, a sociedade delega ainda hoje à educação a tarefa de formação profissional e moral. A crença de que o ser humano pode evoluir para um estado de maturidade e autonomia, tornando-se livre e emancipado, foi uma das tarefas mais nobres que a educação vem recebendo desde o pensamento moderno.

Embora valorizada na identidade e colocação no contexto do desenvolvimento societário, a educação ainda evolui na dinâmica processual pela qual se forma o cotidiano escolar. Seja por deficiências de recursos públicos, pelo excesso de demandas de trabalho, pelo perfil desta demanda, pela excessiva complexificação de perfil de discentes e famílias que transferem a educação à escola e ao professor, ao sucateamento das estruturas e deficiências de inovação tecnológica, didática pedagógica, enfim, pela própria postura do professor, há números expressivos de absenteísmo que exigem um olhar pormenorizado em suas causas, suas origens e fatores determinantes, sob o risco que não se consiga romper um círculo vicioso onde o afastamento é considerado por alguns professores como a melhor alternativa a sua realidade.

Considera-se que grupos especializados interdisciplinares, que ofertassem atendimentos especializados na dinâmica escolar, fazendo parte dela, mas com o olhar sobre os docentes além do discente, seria mais estratégico do os consultórios médicos para a dimensão reflexiva e preventiva de algumas das possíveis causas de afastamento do trabalho. Isto, por sua vez, exige que se processe de modo contínuo e subsidiado a investigação sobre

as demandas de afastamento docente. Acredita-se que, ao ser ouvido de modo especializado, a ainda quando de processos os desafios e conflitos que podem ser objeto de perturbação da saúde ocupacional, tende-se a atuar de modo preventivo sobre as demandas docentes.

Muito embora se esteja ciente dos desafios que implicam esta temática, apontar para sua ocorrência no município em questão é o mesmo que buscar colocar holofotes para uma demanda que requer maiores e mais detalhadas pesquisas, pois incidem sobre a realidade e os direitos dos trabalhadores da educação, que se veem desafiados, dia a dia, a manter sua qualidade de vida e ainda ser agentes de referencia para o contexto dos alunos, suas famílias e, em muitos casos, para as comunidades que os cercam.

Partimos do pressuposto de que a sociedade deve buscar formas mais efetivas de participação no direcionamento de uma programação veiculada, pois o objetivo central numa sociedade democrática continua sendo o mesmo daquele que Kant preconizou, “o homem não pode tornar-se um verdadeiro homem senão pela educação, pois ele é aquilo que a educação faz dele.” (KANT, 1996, p. 15).

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Federal n. 8.080, de 19 de setembro de 1990b. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências Brasília, DF, **Diário Oficial da União**. 20 set. 1990. Disponível em: <<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/LEI8080.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2014.

CARNEIRO, Sérgio Antonio Martins. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 1, p. 23-49, jan./mar., 2006. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2516>. Acesso em: 25 dez. 2014.

CUNHA, Jane Cléia Cardoso de Bittencourt. **Adoecimento e afastamento do trabalho de servidores públicos estaduais de Santa Catarina, 1995 a 2005**. 2007. 119 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública)- Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/89686/249122.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

GADOTTI, Moacir. **A escola e o professor: Paulo Freire e a paixão de ensinar**. São Paulo: Dspace, 2007. Disponível em: <http://www.acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/2773/1/FPF_PTPF_12_026.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2015

KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura**. In: Os pensadores. 4ª edição, São Paulo, Nova Cultural, 1991.

MACIEL, Juliana Canedo et al. Absenteísmo em empresa privada: avaliação da incidência e levantamento dos principais motivos associados com o afastamento do trabalho. **Revista Saúde em Foco**. 2011. Disponível em: <http://www.unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/saude_foco/artigos/ano2011/Saude%20em%20foco_ABSENTEISMO%20EM%20EMPRESA%20PRIVADA.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília; 2001.

MORRONE, L.C. et al. Saúde e segurança no trabalho de servidores públicos. **O absenteísmo no serviço público de Santa Catarina para os serviços de saúde** / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan- Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; Belo Horizonte, v.2, n.2, p.103-117, abr./jun., 2004. Brasil, 2001. 580p. Disponível em: <<http://www.acervo.epsjv.fiocruz.br/beb/textocompleto/001418>>. Acesso em: 22 jan. 2015.

PAULA, Cleber Rodrigues de. **Condições de trabalho, atividade e referência a agravos: um estudo em servidores públicos federais de Santa Catarina**. 2006. 93 f Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) -Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/88887/237955.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 31 dez. 2014

PINI, Francisca Rodrigues de Oliveira; MORAES, Célio Vanderlei Moraes. **Educação, Participação Política e Direitos Humanos**. São Paulo: Dspace, 2011. Disponível em: <http://acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/3087/1/FPF_PTPF_12_083.pdf>. acesso em: 08 dez. 2015

POLENS, Tamara. **Educação e contemporaneidade: mudança de paradigma na ação formadora da universidade**. Ed. ULBRA, Porto Alegre: 2002.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emilio ou da Educação**. 2ª ed. São Paulo, Martins Fontes, 1999.

SEFRIN, Silvia Rita Glinski (FMP); JUNQUEIRA, Simone Martins (FMP). O absenteísmo no serviço público de Santa Catarina. 2013. **Revista de Administração do USJ – ciências, sociedade e organização**, São José, v. 1, n. 01, p. 73-81, 2013. Disponível em: <<http://www.revistausj.net/index.php/adm/article/view/53/42>>. Acesso em: 15 dez. 2014.

SANTA CATARINA. Lei nº 6.844, de 29 de julho de 1986. **Estatuto do magistério público estadual do estado de Santa Catarina**. Santa Catarina, 1986.

SOUZA, Noel Carlos de. **Professor sábio e feliz produz aulas com qualidade.** Clube de autores. São Paulo: 2007

VIANNA, Carlos Eduardo Souza. **Educação inclusiva na Constituição Federal de 1988: uma questão ética e jurídica.** 2007. 145 f. Dissertação (Mestrado em Direito, na subárea Filosofia do Direito)- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007

WÜNSCH FILHO, Victor. Perfil epidemiológico dos trabalhadores. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte v. 2, n. 2, p. 103-117, abr./jun. 2004. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0180.pdf>>. Acesso em: 01 jan. 2015.