

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

**PERFIL DO ABSENTEÍSMO DOS DOCENTES DA REDE MUNICIPAL DE  
EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE (2011 a 2014)**

**Gioconda Machado Campos**

**Belo Horizonte  
2018**

**Gioconda Machado Campos**

**PERFIL DO ABSENTEÍSMO DOS DOCENTES DA REDE MUNICIPAL DE  
EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE (2011 A 2014)**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Educação.

Orientadora: Professora Dra. Daisy Moreira Cunha

**Belo Horizonte**

**2018**

C198p T	<p>Campos, Gioconda Machado, 1963-</p> <p>Perfil do absenteísmo dos docentes da rede municipal de educação de Belo Horizonte (2011 a 2014) [manuscrito] / Gioconda Machado Campos. - Belo Horizonte, 2018. 295 f., enc; il.</p> <p>Tese - (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Orientador : Daisy Moreira Cunha. Inclui bibliografia e apêndice.</p> <p>1. Educação -- Teses. 2. Absenteísmo (Trabalho) -- Teses. 3. Trabalho -- Aspectos fisiológicos -- Teses. I. Título. II. Cunha, Daisy Moreira. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.</p> <p style="text-align: right;">CDD- 371.104</p>
------------	--

1.1.Catálogo da Fonte : Biblioteca da FaE/UFMG

Tese apresentada e aprovada, em 31 de janeiro de 2018, pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup> Daisy Moreira Cunha – FaE/UFMG (Orientadora)

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Antônia Vitória Soares Aranha – FaE/UFMG

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Deise de Souza Dias – UEMG/BH

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria Auxiliadora Monteiro de Oliveira – PUC/BH

---

Prof. Dr. José Eustáquio Brito – UEMG/BH

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Valéria Cristina de Oliveira – FaE/UFMG

Aos meus pais Piedade e Osório  
À Clara

## AGRADECIMENTOS

À Clara que com carinho, apoio, compreensão e paciência acompanhou todos os dias deste doutorado.

Aos meus pais Osório e Piedade por tudo que me ensinaram.

Ao meu irmão Leonardo pela generosidade e por dividir o cuidado de nossa mãe.

À minha cunhada Michele pelo apoio e compreensão.

Às minhas amadas sobrinhas Clara e Alice por fazerem parte da minha vida.

À D. Guiomar pelo carinho e pelo incentivo.

À Deise pela amizade, sempre presente; pelas conversas instigantes e generosas.

À Professora Dra. Daisy Cunha por ter acreditado no valor desta pesquisa, pelas orientações sempre gentis e rigorosas, pela delicadeza durante o percurso.

À Professora Dra. Antônia Aranha por ter acreditado no meu potencial e aberto o caminho para esta pesquisa.

Às médicas Patrícia Mourão, Rosângela Parreira e Rita Cristina Alves Ferreira que cuidaram e cuidam da minha saúde.

À Beatriz Fleury por me ajudar a compreender os momentos e os sentimentos que atravessaram a tese.

Aos companheiros de trajetória e professores Jordan Felipe, Patrícia Vargas, Olga Viana, Marcelo Médes e Wagner Moraes: o suporte de vocês foi fundamental para os dados desta pesquisa.

Ao Prof. Daniel Roca e às colegas da GDPRO/SMED Eliani Brito, Margarida Mussi, Heloísa Moreira e Gilka Oliveira pela compreensão e suporte na fase final da escrita da tese.

Aos colegas da SMED-BH Ângela Leite, Dilma de Lana, Edna Souza, Hélen E. de Faria, Jacqueline Laranjo, Márcia Almeida, Terezinha Silva, Maria Auxiliadora Cesário, Mirian, Vera Leal e Leandro Ozólio pela força e pelo incentivo.

À Profa. Ms. Macaé Evaristo por apoiar a entrada da temática do absenteísmo na SMED-BH.

À Secretária de Educação de Belo Horizonte Profa. Dra. Ângela I. L.F. Dalben e ao Professor Marcos Alves pelo grande apoio.

Aos professores e professoras da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, desejando que o tema da saúde docente se transforme numa política da SMED cujas ações acolham e cuidem de todos nós, profissionais da educação pública, que cotidianamente trabalhamos para a transformação do mundo em um lugar mais justo, igualitário, fraterno e democrático.

Nessa adversidade, a questão é saber como a História irrompe na vida de todo dia e trava aí o embate a que se propõe, o de realizar no tempo miúdo da vida cotidiana as conquistas fundamentais do gênero humano, aquilo que liberta o homem das múltiplas misérias que o fazem pobre de tudo: de condições adequadas de vida, de tempo para si e para os seus, de liberdade, de imaginação, de prazer no trabalho, de criatividade, de alegria e de festa, de compreensão ativa de seu lugar na construção social da realidade. Uma vida em que, além do mais, tudo parece falso e falsificado, inclusive a esperança, porque só o fastio e o medo parecem autênticos. Na abundância aparente, não estamos realizados – estamos apenas saturados e cansados em face dos poderes que parecem nos privar de uma inteligência histórica do nosso agir cotidiano.

José de Souza Martins (2008, p.10)

## RESUMO

A tese apresenta o perfil do absenteísmo dos professores municipais do ensino fundamental e da educação infantil da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte/MG, nos anos 2011 a 2014. Iniciamos com uma análise estatística descritiva e longitudinal do fenômeno a partir dos dados sobre as licenças médicas periciadas pela medicina do trabalho, licenças de um dia não periciadas e faltas não justificadas e as variáveis sociodemográficas cargo de professor, sexo, faixa etária e tempo de trabalho. Os resultados demonstraram que o absenteísmo dos docentes é um fenômeno que se manifesta de modo intenso e frequente, com proporções semelhantes de ausentes e não ausentes ao longo dos quatro anos pesquisados. As categorias mais numerosas – os professores municipais, as mulheres e os servidores com idade de 40 a 49 anos – produziram mais turnos de afastamento e foram o que mais impactaram o absenteísmo. A metade dos servidores gerou até 10% dos afastamentos do trabalho, enquanto cerca de 77% do total de turnos de ausência de cada ano foi produzido por um quarto dos servidores. As licenças médicas e/ou as licenças de um dia foram as justificativas mais utilizadas, com 80% do total de turnos de ausência devido às licenças médicas, particularmente as de longa duração. O comportamento das ausências também respondeu à dinâmica da organização do trabalho escolar, da vida social e ao clima, às estações frias e quentes com seus impactos na saúde do servidor. As análises confirmam que há dimensões e razões diversas relacionadas ao absenteísmo, confirmando a sua multifatorialidade, conforme demonstraram as pesquisas consultadas. Por fim, entabulamos um diálogo do absenteísmo docente com a Ergologia, procurando compreender as articulações entre os professores, suas ausências do trabalho e as dramáticas do uso do corpo si por si e pelos outros, como tempos de regulação da vida que estando fora do trabalho, ausente, é simultaneamente tempo de vida no trabalho.

Palavras-chave: Absenteísmo. Trabalho docente. Ergologia. Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte.



## ABSTRAT

This thesis presents a descriptive and longitudinal statistical analysis of the absenteeism of early childhood and elementary school's teachers of the Belo Horizonte's Department of Education, State of Minas Gerais, Brazil, from 2011 to 2014. The research was based on medical leaves that was authorized by Occupational Medicine Department of Belo Horizonte City Hall, one-day leaves and unexcused absences. Some sociodemographic variables as age, gender and professional time as teacher were introduced to the database. The results showed that teacher's absenteeism is a very common and widespread phenomenon all long the period of this study. Elementary school teachers, women and teachers aged 40 to 49 year old leaved work more frequently and affected absenteeism's rates. A half of teachers caused about 10% of job leaves while a quarter of teachers caused about 77% of work leaves. Medical and one-day leaves were the most commonly used justifications, caused 80% of total work absence in schools. The behavior of job leaves also responded to the dynamics of school organization, climate conditions and social life. The analyses confirmed that there are different motivations, dimensions and reasons that produce absenteeism and its multifactoriality, as shown in the many previous studies. Finally, we engaged a dialogue with Ergology and teacher absenteeism, trying to understand the connections between teachers, their work activity, job leaves and the use of oneself by oneself and by others, the "dramatics" due the debates of norms, as time of life regulation in/at work and out of work.

Keywords: Absenteeism. Teaching work. Ergology. Belo Horizonte's Department of Education.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Percentual de Docentes lotados nas escolas municipais com e sem ausência .....	151
Gráfico 2 - Turnos de ausência por mês .....	174
Gráfico 3 - Tipo de ausência por mês e ano .....	179
Gráfico 4 - Percentual de docentes com e sem ausência .....	189
Gráfico 5 - Total de BM por tipo de ausência por mês/ano - Professor Municipal .....	221
Gráfico 6 - Total de BM por tipo de Ausência por mês/ano - Prof. Municipal Ed. Infantil .....	222
Gráfico 7 - Percentual de docentes lotados por faixa etária com e sem ausência.....	247
Gráfico 8 - Evolução do percentual de servidores com ausência por faixa etária.....	249
Gráfico 9 - Evolução do número de servidores por faixa etária .....	249

## **LISTA DE HISTOGRAMAS**

Histograma 1 - Turnos de ausência por servidor em 2011 .....	153
Histograma 2 - Turnos de ausência por servidor em 2012 .....	153
Histograma 3- Turnos de ausência por servidor em 2013 .....	154
Histograma 4 - Turnos de ausência por servidor em 2014 .....	154

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Levantamento bibliográfico.....	37
Quadro 2 - Número de escolas municipais na RME-BH.....	118
Quadro 3 - Número de estudantes matriculados na RME-BH.....	119
Quadro 4 - Formação dos docentes na RME-BH .....	120
Quadro 5 - Calendário Escolar da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte .....	169
Quadro 6 - Feriados oficiais de Belo Horizonte para os anos de 2011 a 2014 .....	170

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de BM (Boletim de Matrícula) por ano .....	138
Tabela 2 - Tipos de Ausência.....	140
Tabela 3 -Total de docentes lotados nas escolas municipais com e sem ausência .....	150
Tabela 4 - Turnos de ausência por ano .....	158
Tabela 5 - Turnos de ausência por BM/Servidor - Faixas.....	159
Tabela 6 - Tipos de ausência por BM/Servidor .....	160
Tabela 7 - Tipos de ausência e turnos (faixas) por servidor.....	164
Tabela 8 - Tipos de Ausência por BM/Cumulativo.....	165
Tabela 9 - Turnos de ausência por mês e ano.....	166
Tabela 10 - Turnos de ausência por semestre e ano .....	168
Tabela 11 - Turnos por tipo de ausência por mês.....	180
Tabela 12 - Total de ausentes por tipo de ausência por mês .....	181
Tabela 13 - Total de BM por cargo nas Unidades Escolares .....	183
Tabela 14 - Perfil das Pedagogas/TSE ausentes e das suas ausências .....	185
Tabela 15 - BM com e sem ausência por cargo e ano.....	187
Tabela 16 - Turnos de ausência por Cargo de Professor Municipal e Professor da Educação Infantil .....	192
Tabela 17 - Turnos de ausência por cargo - professor municipal .....	195
Tabela 18 - Turnos de ausência por cargo - professor municipal da educação infantil.....	196
Tabela 19 - Turnos de ausência por cargo - Faixas .....	199
Tabela 20 - Número de vezes que o BM por cargo se ausentou no período.....	200
Tabela 21 - Tipos de ausência por Cargo de Professor Municipal .....	203
Tabela 22 - Tipos de ausência por Cargo de Professor Municipal da Educação Infantil.....	204
Tabela 23 - Tipos de Ausência por Cargo/Cumulativo .....	205
Tabela 24 - Tipos de ausência e turnos de ausência por Cargo - Professor Municipal.....	207
Tabela 25 - Tipos de ausência e turnos de ausência por Cargo - Professor Municipal da Educação Infantil .....	208
Tabela 26 - Cargo e sexo do docente que se ausentou por apenas um turno por ano .....	211
Tabela 27 - Tipo de ausência dos docentes que se ausentaram por apenas um turno por ano .....	212
Tabela 28 - Idade do docente que se ausentou por apenas um turno por ano.....	212
Tabela 29 - Ausência por cargo e mês .....	216
Tabela 30 - Ausência por cargo e mês .....	217
Tabela 31 - Ausência por cargo e semestre .....	218
Tabela 32 - BM com e sem ausência por sexo e ano .....	224
Tabela 33 - Turnos de ausência por sexo do servidor.....	228
Tabela 34 - Turnos de ausência por sexo do servidor.....	229
Tabela 35 - Valores extremos (outliers) por sexo e ano .....	230
Tabela 36 - Turnos de ausência por sexo - Faixas .....	233
Tabela 37 - Número de vezes que o BM por sexo se ausentou no período .....	234
Tabela 38 - Tipos de ausência por sexo - Feminino .....	236
Tabela 39 - Tipos de ausência por sexo - Masculino.....	237

Tabela 40 - Tipos de ausência por sexo - Feminino e Masculino - faixas .....	239
Tabela 41 - Tipos de Ausência por Sexo/Cumulativo .....	240
Tabela 42 - Ausência por sexo e mês.....	243
Tabela 43 - Ausência por sexo e mês.....	244
Tabela 44 - BM com e sem ausência por faixa etária e ano .....	246
Tabela 45 - Turnos de ausência por Faixa Etária .....	254
Tabela 46 - Turnos de ausência por Faixa Etária .....	255
Tabela 47 - Tipos de ausência por faixa etária – 20 a 24 anos .....	260
Tabela 48 - Tipos de ausência por faixa etária - 25 a 29 anos .....	261
Tabela 49 - Tipos de ausência por faixa etária – 30 a 34 anos .....	262
Tabela 50 - Tipos de ausência por faixa etária – 35 a 39 anos .....	263
Tabela 51 - Tipos de ausência por faixa etária – 40 a 44 anos .....	264
Tabela 52 - Tipos de ausência por faixa etária – 45 a 49 anos .....	265
Tabela 53 - Tipos de ausência por faixa etária – 50 a 54 anos .....	266
Tabela 54 - Tipos de ausência por faixa etária – 55 a 59 anos .....	267
Tabela 55 - Tipos de ausência por faixa etária – 60 a 64 anos .....	268
Tabela 56 - Tipos de ausência por faixa etária – 65 a 70 anos .....	269
Tabela 57 - Índice de Absenteísmo e Índice de Gravidade.....	271
Tabela 58- Percentual de Tempo Perdido em horas .....	271

## LISTA DE SIGLAS

ACPATE – Atividades Coletivas de Planejamento e Avaliação do Trabalho Escolar  
AET – Análise Ergonômica do Trabalho  
AMP – Anotação Mensal do Ponto  
APST – Análise Pluridisciplinar de Situações de Trabalho  
ARTE RH – Sistema de informática utilizado pela PBH para realizar tarefas de recursos humanos, incluindo apuração da frequência do servidor municipal  
BM – Boletim de Matrícula  
CAPE – Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação  
CGM – Controladoria Geral do Município  
CID-10 - Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, versão 10, publicada em 1992.  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CME – Conselho Municipal de Educação  
CNE – Conselho Nacional de Educação  
CONFEN – Conselho Federal de Enfermagem  
CV – Coeficiente de Variação  
DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho  
DP – Desvio Padrão  
EF – Ensino Fundamental  
EI – Educação Infantil  
EJA – Educação de Jovens e Adultos  
EM – Ensino Médio  
EMEF – Escola Municipal de Ensino Fundamental  
FaE – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais  
GAAP – Gerência de Articulação de Administração e Planejamento  
GAME – Grupo de Avaliação e Medidas Educacionais  
GAPED – Gerência de Avaliação e Pesquisas Educacionais  
GCPF – Gerência de Coordenação da Política Pedagógica e Formação  
GERED – Gerência Regional de Educação  
GERPES-Ed – Gerência de Pessoal da Secretaria Municipal de Educação  
GERT – Gerência de Pesquisa e Análise das Relações de Trabalho  
GERUHM – Gerência de Regional de Recursos Humanos

GINED – Gerência de Informações Educacionais  
GPLI – Gerência de Planejamento e Informações  
GPMED – Gerência de Perícia Médica  
GSPM – Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica  
GSST – Gerência de Saúde e Segurança do Trabalhador  
IA – Índice de Absenteísmo  
IF – Índice de Frequência do Absenteísmo  
IMACO – Instituto Municipal de Administração e Ciências Contábeis  
IMC – Índice de Massa Corporal  
INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira  
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social  
IPM – Índice de Prevalência Momentânea do Absenteísmo  
LD – Licença de 1 dia não periciada pela GPMED, conforme autorizado pelo Decreto Municipal nº 11.738/2004  
LDBN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional  
LER – Lesão por esforços repetitivos  
LM – Licença Médica periciada pela GPMED  
MEC – Ministério da Educação  
NAPE – Núcleo de Acolhimento dos Profissionais da Educação  
PAE – Programa de Aceleração de Estudos do Ensino Fundamental  
PBH – Prefeitura de Belo Horizonte  
RME-BH – Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte  
RMP – Registro Manual do Ponto  
SCIELO: Scientific Electronic Library Online  
SEA-SP – Secretaria de Estado da Administração do Estado de São Paulo  
SES-SP – Secretaria de Estado da Saúde do Estado de São Paulo  
SGE – Sistema de Gestão Escolar  
SIMAVE – Sistema Municipal de Avaliação Escolar  
SM – Salário mínimo  
SMAD – Secretaria Municipal de Administração  
SMARH – Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos  
SMED – Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte  
SPSS – Special Package for Social Science  
SUS – Sistema Único de Saúde do Ministério da Saúde.



TSE – Técnico Superior de Ensino

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

UMEI – Unidade Municipal de Educação Infantil

# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	20
1. ABSENTEÍSMO .....	22
1.1. Genealogia do termo.....	22
1.2. Conceito, tipologias e causas.....	22
1.3. Pesquisas sobre absenteísmo em diversos campos de trabalho.....	36
2. TRABALHO, TEMPO E ABSENTEÍSMO .....	63
3. TRABALHO DOCENTE E ABSENTEÍSMO .....	79
3.1. Pesquisas sobre adoecimento e absenteísmo no trabalho docente.....	97
4. A REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE: CONTEXTO .....	111
4.1. Surgimento da RME-BH e primeira expansão da rede física .....	111
4.2. Mudanças na Escola Plural e na organização do trabalho escolar .....	115
4.3. Dimensionamento da RME-BH no período estudado - 2011 a 2014 .....	117
4.4. Normas para apuração da frequência e concessão de licenças na PBH .....	121
5 CONTRIBUIÇÕES DA ERGOLOGIA PARA A COMPREENSÃO DO ABSENTEÍSMO NO TRABALHO DOCENTE.....	124
6 PERCURSO METODOLÓGICO .....	136
6.1 Identificação dos dados sobre o absenteísmo na RME-BH de 2009 a 2015.....	136
6.3 Unidades de análise e hipóteses norteadoras da pesquisa .....	143
6.4 Tratamento dos dados e plano de análise.....	145
7 ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO NA RME-BH DE 2011 A 2014.....	149
7.1 Servidores com e sem ausência por BM no período.....	149
7.1.1 Análise geral do absenteísmo: variável Boletim de Matrícula do servidor.....	151
7.2 Análise do absenteísmo na RME-BH por cargo de docente no período de 2011 a 2014 .....	182
7.2.1 Docentes por cargo na RME-BH com e sem ausência.....	182
7.2.2 Análise das ausências por cargo de docente na RME-BH .....	190
7.3 Análise do absenteísmo na RME-BH por sexo do docente no período 2011 a 2014 .....	223
7.3.1 Docentes por sexo na RME-BH com e sem ausência .....	224
7.3.2 Análise das ausências por sexo do docente na RME-BH.....	225
7.4 Análise do absenteísmo na RME-BH por idade do docente no período de 2011 a 2014.....	245
7.4.1 Docentes por faixa etária na RME-BH com e sem ausência .....	245

<b>7.4.2</b>	<b>Análise das ausências por faixa etária do docente na RME-BH .....</b>	<b>248</b>
<b>7.5</b>	<b>Medidas do absenteísmo: cálculo dos índices.....</b>	<b>270</b>
<b>8</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>273</b>
<b>9</b>	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>280</b>
<b>10</b>	<b>APÊNDICE.....</b>	<b>290</b>

# **PERFIL DO ABSENTEÍSMO DOS DOCENTES DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE: 2011 A 2014**

## **INTRODUÇÃO**

Ao longo de minha trajetória como professora na Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte tenho acompanhado o fenômeno do absenteísmo entre os professores, especialmente no ambiente escolar (Campos et al., 2005). Tenho observado o impacto que provoca no cotidiano das escolas municipais, na medida em que desorganiza o trabalho nas escolas, dificulta a realização de projetos pedagógicos mais coletivos, sobrecarrega colegas e coordenadores pedagógicos, prejudica os tempos destinados à formação, ao planejamento e às discussões das questões educacionais, além de comprometer a aprendizagem dos estudantes e desgastar a imagem do professor junto à comunidade escolar.

O absenteísmo não é um fenômeno exclusivo da Rede Municipal de Belo Horizonte. É um problema que tem sido evidenciado há mais de uma década entre professores que trabalham na educação básica ou no ensino superior, em vários países. Esteve (1999) destaca em sua pesquisa que os problemas internos da escola, as dificuldades com o ensino e com alunos, a violência, as condições de trabalho e a materialidade têm sido fonte de tensões, estresse e esgotamento dos profissionais. A consequência imediata desta situação se faz sentir na saúde dos docentes, principalmente na saúde mental, levando-os ao adoecimento e ao absenteísmo. Outros trabalhos de pesquisa – Codo (1999), Assunção (2003), Oliveira (2003), Lapo (2003) – reforçam que, a partir da reestruturação produtiva da década de 90, as demandas definidas e impostas pelo capitalismo ao magistério vêm sobrecarregando e intensificando o trabalho do professor, levando-o ao desgaste físico e emocional, ao adoecimento e ao desencanto com a profissão. Enfim, um conjunto de fatores se articulam nas situações de trabalho e concorrem para o adoecimento do docente e para o seu afastamento da escola e da sala de aula. Estamos, portanto, abraçando um objeto de pesquisa complexo e multifatorial.

Este tema – o absenteísmo docente – é parte da minha vida desde 2005, quando ingressei no Programa de pós-graduação da Faculdade de Educação da UFMG. Naquele período, os dados com que trabalhei eram registrados manualmente, mês a mês, a partir de informações sobre presença e ausência dos servidores que as escolas enviavam para a Secretaria de Educação de Belo Horizonte. Foi nesse momento que também conheci a Ergologia, que mais que uma disciplina para abordar o trabalho a partir dos sujeitos que trabalham, é também uma forma de pensar a vida. No final do processo de conclusão da pesquisa, no último ano, tive a maior

“ausência” da minha vida: perdi meu pai. E não terminei nem defendi a tese. Hoje, é com muita satisfação que finalizo um processo longo, cujo percurso foi difícil, mas durante o qual recebi apoio e mensagens de coragem, especialmente da minha querida orientadora Daisy Cunha.

O banco de dados, com o qual trabalhei para o período de 2011 a 2014, começou a ser construído em 2009 e o processo de coleta foi amadurecido e aperfeiçoado pela equipe do Núcleo de Acolhimento dos Profissionais da Educação, na época em que eu era diretora do Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação. Com a participação de uma equipe supercompetente – Deise Dias, Jordan Felipe, Patrícia Vargas, Olga Viana e Heloísa Moreira - os dados passaram a ser coletados via sistema informatizado, ganharam robustez e fidedignidade suficientes para as análises que realizamos até o momento nesta pesquisa e para outras futuras.

Embora o quadro geral do absenteísmo na RME-BH aponte para a gravidade do problema, o fenômeno carecia de estudos mais aprofundados e fundamentados em dados sobre as ausências dos docentes. Diante desta constatação, nosso objetivo foi mapear, caracterizar, quantificar e qualificar o absenteísmo docente; conhecer as suas especificidades no contexto do trabalho docente na RME-BH, possibilitando-nos responder as seguintes questões: Qual o perfil dos professores sujeitos do absenteísmo? Em que medida se relacionam o perfil dos profissionais e o absenteísmo? Como podemos compreender o absenteísmo no contexto de trabalho docente?

O relatório de pesquisa que ora apresentamos como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social, da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, contempla a análise exploratória dos dados quantitativos sobre o absenteísmo dos docentes da Rede Municipal de Belo Horizonte e uma discussão sobre o absenteísmo à luz da Ergologia, entre outros produtos. Os capítulos iniciais de 1 a 3 são dedicados a temática do absenteísmo, do trabalho, do tempo e do trabalho docente. No capítulo 4, apresentamos a Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, abordando brevemente sua história e o contexto atual. Os procedimentos metodológicos estão no capítulo 5. No capítulo seguinte, discutimos as contribuições da Ergologia para a compreensão do absenteísmo no trabalho docente. A análise exploratória dos dados sobre o absenteísmo dos docentes da RME-BH e um panorama do fenômeno, determinando sua frequência e comportamento, fecham o capítulo 7. Encerrando o relatório, seguem as considerações finais, as referências bibliográficas e o anexo.

## **2. ABSENTEÍSMO**

### **2.1. Genealogia do termo**

A origem da palavra absenteísmo está ligada à atividade rural. Era comumente empregada para designar o sistema de exploração agrícola no qual um intermediário (administrador, gerente, rendeiro, feitor ou capataz) se interpõe entre o proprietário ausente e os que cultivavam ou exploravam a terra, cuja função é administrar a produção (QUICK, LAPERTOSA, 1982, Michaelis Dicionário da Língua Portuguesa, 2015<sup>1</sup>). Posteriormente, a palavra passou a ser “aplicada aos proprietários rurais que abandonavam o campo e tendiam a viver nas cidades” e, a partir da Revolução Industrial, no século XVIII, aos trabalhadores com tendência a faltar ao trabalho (Quick e Lapertosa, 1982, p. 62). O absenteísmo não é, como vimos, um fenômeno recente nem pode ser atribuído, exclusivamente, às formas atuais de organização do trabalho, mas sempre esteve presente nas relações de trabalho no capitalismo, expressando, de diversos modos ao longo do tempo, o conflito entre trabalho e capital, uma vez que o próprio trabalho sofreu alterações em sua estrutura e organização.

A palavra absenteísmo na Língua Portuguesa deriva do termo francês *absentisme*, que por sua vez derivou do Latim: *absens*, *-ntis+e+ismo* (Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, 2000; Michaelis Dicionário da Língua Portuguesa, 2015). Quick e Lapertosa (1982) propõem o uso da palavra absentismo, derivada do Latim, no lugar de absenteísmo que é derivada do inglês. Alguns autores utilizam ainda o termo ausentismo, porém absenteísmo, absentismo ou ausentismo designam o mesmo fenômeno (RODRIGUES et al., 2013). Neste trabalho, optamos pelo uso da palavra absenteísmo por ser a mais comumente utilizada na literatura consultada e não haver divergência conceitual entre os dois termos quando utilizados por alguns autores.

### **2.2. Conceito, tipologias e causas.**

Encontramos um conceito amplo de absenteísmo em alguns dicionários que recuperam a genealogia do termo, mas acrescentam outras definições. Segundo o Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, absenteísmo é a ausência habitual da pátria, da propriedade, do emprego e outros locais. No Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, absenteísmo ou absentismo é a falta de assiduidade ao trabalho, à escola e outros e, também, uma prática

---

<sup>1</sup> Disponível em [www.michaelis.uol.com.br/moderno-portugues](http://www.michaelis.uol.com.br/moderno-portugues).

habitual de abandonar o cumprimento de deveres e funções de determinado cargo ou posto. O Michaelis Dicionário da Língua Portuguesa inclui, na definição, a ausência decidida antecipadamente, o hábito de preferir as coisas estrangeiras e a abstenção do exercício do voto. O Absenteísmo como uma “expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho” foi encontrada no Dicionário Trabalho, Profissão e Condição Docente, da Rede Gestrado – Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, da Universidade Federal de Minas Gerais.

O Subcomitê de Absenteísmo da Comissão Permanente e Associação Internacional de Saúde Ocupacional recomendou, em 1973, que a palavra absenteísmo deveria incluir as ausências ao trabalho por parte dos trabalhadores, quando sua presença no trabalho é esperada. Entende-se, portanto, que esse conceito exclui os momentos que o não comparecimento ao trabalho está previsto. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, em seu capítulo Absenteísmo: causas e controle, esclarece essa questão, acrescentando à definição acima que estão excluídos os períodos de férias e as folgas (OIT, 1989, p. 8) e, ainda, que deve ser considerado o período ininterrupto de ausência, contado desde seu começo, independentemente de sua duração. Muitos autores dos artigos que consultamos utilizam a definição da OIT em suas pesquisas (SALA, PINHEIRO, SAKURAI, 2008; RODRIGUES *et al*, 2013; OENNING, CARVALHO, LIMA, 2014; MARQUES *et al.*, 2015; OENNING, CARVALHO, LIMA, 2012 e 2014).

Outros trabalhos de pesquisa (SANCINETTI *et al.*, 2011; SANTOS, MATOS, 2010; SILVA, MARZIALE, 2000) adotam a definição proposta por Chiavenato (1997; 2000) em seus estudos no campo da administração. Para esse autor, o absenteísmo inclui todos períodos em que os empregados da organização se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, licenças, atrasos, afastamentos para participação em programas de treinamento e desenvolvimento, entre outros motivos intervenientes. O absenteísmo é também definido como falta de assiduidade, incluindo as férias e as folgas (SOUZA, 2006 *apud* AGUIAR, OLIVEIRA, 2009; SANTOS, MATTOS, 2010) ou como o não-comparecimento inesperado ao trabalho, especialmente aquele que acontece de forma repetitiva (LACERDA, TRAEBERT, SAMBENEDEDETTI, 2008).

Neste trabalho de pesquisa, adotaremos a definição proposta pela OIT (1989) e consideramos absenteísmo todas as ausências ao trabalho por parte do trabalhador, incluindo

os atrasos, exceto férias regulamentares, licença-prêmio por assiduidade<sup>2</sup>, folgas ou ausências decorrentes de compensação de horas já trabalhadas. Todas as exclusões acima estão no âmbito do direito do trabalhador à períodos ou momentos de descanso ou férias; portanto, são dias em que sua presença não é esperada; são dias em que está dispensado de trabalhar por fazer jus ao afastamento que tem direito, seja como férias, folgas e compensações de dias, que se originaram no cumprimento de um período ininterrupto de trabalho ou no tempo de trabalho extra ao tempo de trabalho contratado. Portanto, no nosso entendimento, não configuram absenteísmo.

As repercussões do absenteísmo se fazem sentir em diversos contextos: queda da produtividade, retração dos lucros (AGUIAR, OLIVEIRA, 2009), gerando custos elevados para as empresas e para a seguridade social (FERREIRA et al. 2012), afeta a organização do serviço, gera insatisfação, sobrecarga entre os profissionais presentes e, especificamente na área da saúde, compromete a qualidade da assistência prestada ao paciente (FERREIRA et al. 2012).

Entre os servidores públicos, o absenteísmo provocou gastos, no ano de 2005, de cerca de 300 milhões de reais com os afastamentos do trabalho e aposentadorias precoces dos servidores públicos federais e em Santa Catarina foram cerca de 12 milhões de reais, somente com os servidores estaduais da educação, saúde e segurança pública. (CUNHA, BLANK, BOING, 2009). Por ser uma categoria que atua diretamente na elaboração de projetos e implementações de políticas públicas, suas ausências do trabalho interferem diretamente na vida da população (SANTOS, MATTOS, 2010).

As pesquisas envolvendo trabalhadores da saúde e o absenteísmo, especialmente enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, são mais numerosas e, em geral, esse interesse deve-se ao fato da enfermagem representar a maior força de trabalho nos hospitais e suas ausências afetam a organização do serviço, gerando insatisfação, sobrecarga entre os presentes, comprometendo a qualidade da assistência prestada ao paciente (FERREIRA et al, 2012; SANCINETTI *et al*, 2011; SILVA, MARZIALE, 2000). Nesse sentido, os enfermeiros que ocupam os cargos de chefia são impelidos a reorganizar os diversos setores em decorrência do absenteísmo, o que, por sua vez, vivenciando tensões e sobrecarga mental e física no trabalho (SILVA, MARZIALE, 2000).

---

2 Licença-prêmio por assiduidade corresponde a um período de férias de 6 meses, concedida ao servidor público da Prefeitura de Belo Horizonte quando ele completa dez anos de trabalho, conforme previsto no artigo 159 da Lei 7.169 de 30 de agosto de 1996 (Estatuto do Servidor Municipal de Belo Horizonte).



Quanto à tipologia do absenteísmo, Quick e Lapertosa (1982) o classificam em cinco tipos: 1) absentismo voluntário são as ausências voluntárias ao trabalho por motivos particulares, sem amparo legal ou justificativa (SALA *et al.*, 2009; OENNING, CARVALHO, LIMA, 2014; SILVA, MARZIALE, 2000); 2) absentismo legal cujas ausências são amparadas em lei, tais como maternidade, gala, nojo (luto), doação de sangue, justiça eleitoral etc. (SALA *et al.*, 2009; OENNING, CARVALHO, LIMA, 2014; SILVA, MARZIALE, 2000); 3) absentismo compulsório são ausências do trabalhador por suspensão imposta pelo empregador, por prisão ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local de trabalho (SALA *et al.*, 2009; OENNING, CARVALHO, LIMA, 2014; SILVA, MARZIALE, 2000); 4) absentismo por patologia profissional cujas ausências decorrerem dos acidentes de trabalho ou das doenças profissionais; 5) absentismo por doença são as ausências motivadas por doença ou procedimento médico, excluído os acidentes de trabalho (SALA *et al.* 2009; SILVA, MARZIALE, 2000). Em geral, as ausências médicas são justificadas por atestados médicos (OENNING, CARVALHO, LIMA, 2012 e 2014; (RODRIGUES *et al.*, 2013), SIMÕES, ROCHA, 2014) que seguem normatizações regidas pela seguridade social de cada país e por normas internas de cada empresa. Esta tipologia tem estreita relação com os aspectos legais expressos na Consolidação da Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5452, 1/05/1943 e suas alterações) e no Estatuto do Servidor Municipal da Prefeitura de Belo Horizonte (Lei nº 7.169/1996), reordenando na dimensão do conceito o que já está, de algum modo, previsto na legislação, nas relações formais de trabalho e nas situações reais de trabalho.

Outra tipologia é apresentada por Mallada<sup>3</sup> (2007 apud AGUIAR, OLIVEIRA, 2009), segundo a qual o absenteísmo pode ser voluntário, cujas ausências são programadas e previstas (férias, folgas) e involuntário, cujas ausências não foram programadas, tais como, problemas de saúde ou pessoais e faltas.

De algum modo, a tipologia de Mallada (2007) está contida na tipologia de Quick e Lapertosa (1982) que tomaremos como referência, uma vez que a diversidade de tipos de ausência que estão registradas no banco de dados sobre o absenteísmo dos servidores da RME-BH, com o qual estamos trabalhando nesta pesquisa, estão associadas a cada uma das cinco tipologias. Nesse sentido, as ausências voluntárias são registradas como faltas em nosso banco de dados, uma vez que são ausências cujas justificativas não encontram respaldo nos

---

<sup>3</sup> MALLADA, F.J. R. *Gestão do absenteísmo trabalhista nas empresas espanholas*. 01 maio 2004. Disponível em: [www.kplus.com.br](http://www.kplus.com.br)

critérios e nas normas da Prefeitura de Belo Horizonte, razão pela qual são descontadas da remuneração mensal do servidor. Se a falta for contígua a sábados, domingos ou feriados, também serão descontados os dias correspondentes ao descanso remunerado. Além desse prejuízo financeiro imediato, o servidor perde a remuneração proporcional aos dias faltosos no pagamento das férias e do décimo terceiro salário e sua licença por assiduidade (licença-prêmio) é postergada. Ao servidor não é permitido ter cinco ou mais faltas, consecutivas ou não, sem justificativa a cada ano, porque estará descumprindo seu dever, ato passível de punição pela Corregedoria Geral do Município, e perderá, ainda, o direito à progressão profissional a cada três anos de efetivo trabalho. Na pesquisa que estamos realizando, as ausências ao trabalho devido às faltas produzem o terceiro maior número de turnos de afastamentos. Os atrasos também se configuram como um absenteísmo voluntário, mas não serão considerados nesta pesquisa porque seu impacto no volume de ausências é pequeno. Em 2011, foram registrados apenas 956 atrasos que correspondem a 1,9% do total de 46 mil registros de ausência.

Os tipos de ausência do banco de dados da SMED que se enquadram no absenteísmo legal são as licenças maternidade e para amamentação do filho até a idade de seis meses; paternidade; adoção; para atender a convocação ou prestação de serviço militar; para concorrer a cargos eletivos; para atender convocação judicial; para compor júri em julgamentos de crimes; convocações da justiça eleitoral; para alistamento eleitoral; para realizar atividade sindical; licença de um dia para doação de sangue; licença por até dois dias em caso de falecimento de irmão e por até sete dias em caso de falecimento de cônjuge, companheiro, pais ou filhos e núpcias. Nesse grupo ainda estão as licenças sem vencimento para tratar de interesse particular, as licenças com vencimento para aperfeiçoamento profissional a pedido do servidor ou por interesse do município, a licença por assiduidade, conhecida como férias prêmio, e a licença para acompanhamento de familiar doente. A participação em movimento grevista não configura falta injustificada desde que ocorra a reposição dos dias paralisados.

No absenteísmo compulsório estão as ausências decorrentes de afastamentos preventivos ou suspensão do servidor para apuração de questões disciplinares, ambos a pedido da Corregedoria Geral do Município, prisão ou outro afastamento compulsório.

Quanto ao absenteísmo por patologia profissional na PBH, a inexistência de médico do trabalho na Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos não permite que identifiquemos que ausências são devidas aos acidentes de trabalho ou às patologias

profissionais. Quando ocorre algum acidente de trabalho ou agravos à saúde causados pelo conteúdo do trabalho e/ou pelo exercício da profissão e havendo necessidade do servidor se afastar de suas atividades, as ausências são computadas como licenças médicas, tal como se faz para todos os adoecimentos. Portanto, o absenteísmo por patologia profissional foi registrado como absenteísmo por enfermidade no banco de dados da SMED. Cabe esclarecer, ainda, que uma das patologias profissionais da docência são as doenças e agravos relacionados à voz. A SMARH tem uma equipe de fonoaudiologia que atende os servidores, especialmente os professores, e atua na promoção da saúde vocal em parceria com a SMED. Todavia, para sabermos que ausências do trabalho foram decorrentes dos problemas com a voz, seria necessário ter acesso aos diagnósticos, informação que não tivemos acesso no âmbito desta pesquisa. Por essa razão, não trataremos dos diagnósticos das ausências dos docentes da SMED, sejam por patologia profissional ou por doença, mesmo cientes da importância deste conhecimento. Quando mencionarmos os adoecimentos, eles estarão respaldados pelas informações trazidas por outras pesquisas que abordam a temática do adoecimento no campo do trabalho docente.

Por fim, o absenteísmo-doença. As ausências por adoecimento dos servidores da PBH são registradas como licenças, sendo as licenças de um dia que são recebidas pela chefia imediata, regidas pelo Decreto 11.738/2004 que não são periciadas pelo serviço de medicina do trabalho – GP MED – e as licenças médicas periciadas. As licenças médicas e as licenças de um dia, somadas, são responsáveis por 81% dos afastamentos do trabalho em 2011 (cf. Tabela 2, p. 13 desta tese). Como já mencionamos anteriormente, a maior frequência dos atestados ou licenças médicas, de duração igual a um dia ou mais, é uma tendência dos registros encontrados nas instituições em virtude da grande maioria das ausências serem por adoecimento (QUICK, LAPERTOSA, 1982; ALVES, 1996; SIMÕES, ROCHA, 2014; OENNING, CARVALHO, LIMA, 2012).

A prevalência do absenteísmo por enfermidade e os registros por meio dos atestados médicos como documentação disponível influenciaram, possivelmente, a produção científica sobre o fenômeno, razão pela qual encontramos muitos trabalhos que abordaram as causas médicas das ausências dos trabalhadores e seus diagnósticos<sup>4</sup>. Entende-se por absenteísmo-doença ou absenteísmo por enfermidade uma ausência ao trabalho atribuída a uma

---

<sup>4</sup> Os seguintes trabalhos de pesquisa com foco no absenteísmo doença: Meira (1982); Valtorta, Bianchi (1985); Alves (1996); Silva (1999); Simões, Rocha (2014); Silva, Pinheiro, Sakurai (2008); Lacerda, Traebert, Sambenedetti (2008); Santos, Mattos (2010); Ferreira et al. (2012); CECCATO et al. (2014); Oenning, Carvalho, Lima (2014); Rodrigues et al. (2013);

incapacidade ou doença do trabalhador, exceto as derivadas de gravidez normal ou prisão<sup>5</sup> (Subcomitê de Absenteísmo, 1973, p. 402; OIT, 1989, p. 8<sup>a</sup> e 8b; ALVES, 1996; SILVA, PINHEIRO, SAKURAI, 2008; SILVA, MARZIALE, 2000). Essa incapacidade é de tal ordem que configura condição inquestionável quanto à necessidade de afastamento do trabalhador (CASTEJÓN, 2002 apud LACERDA, TRAEBERT, ZAMBENEDETTI, 2008, p. 184), cuja justificativa, por meio do atestado médico, define se o afastamento é temporário, prolongado ou permanente (SANTOS, MATOS, 2010). A duração da ausência de causa médica tem relação direta com o tempo requerido para a recuperação da pessoa e depende das condições de saúde de cada um e da natureza da enfermidade. O processo de reestabelecimento da saúde física e mental é dinâmico e implica em retomar a capacidade de responder às demandas e aos desafios do trabalho (RODRIGUES et al, 2013, p. 148).

Em geral, os diagnósticos estão relacionados às atividades realizadas no trabalho, às doenças relacionadas aos acidentes do trabalho e às doenças não relacionadas diretamente ao trabalho (SIMÕES, ROCHA 2014). As causas médicas correspondem a, pelo menos, três quartos do total de ausências dos diversos setores produtivos e à quase totalidade do absenteísmo na indústria (OIT, 1989, p. 5b e 8a). Segundo Aguiar e Oliveira (2009), as enfermidades respondem por até 50% das ausências dos trabalhadores em geral. No setor público, as licenças médicas e os dias não trabalhados são frequentes especialmente entre trabalhadores que lidam com atendimento ao público e particularmente entre aqueles que prestam cuidados a doentes (RODRIGUES, 2012).

Há evidências que apontam que o absenteísmo-doença é “um indicador relevante para a saúde pública, porque, entre outros fatores, o risco de aposentadoria precoce e de mortalidade é elevado entre homens e mulheres com mais de 15 dias de licença médica por ano” (ROELEN et al., 2010 apud RODRIGUES, 2013, p. 136). Um estudo realizado com os servidores públicos de Londres apontou que mulheres e homens com mais de 7 dias de licença médica, em média, mais de uma vez a cada dois anos, possui de 2 a 5 vezes mais riscos de mortalidade que seus colegas que tiveram menos ausências<sup>6</sup>. Esta conclusão corrobora estudos realizados na Finlândia onde os riscos de mortalidade foram mais elevados em trabalhadores que com mais de um dia de ausência por razões médicas por ano do que

---

<sup>5</sup> Para nós, a licença maternidade enquadra-se no absenteísmo legal e a prisão no absenteísmo compulsória, conforme a tipologia de Quick e Lapertosa (1982).

<sup>6</sup> Estamos cientes das diferenças entre as condições de trabalho dos servidores públicos europeus e os da América Latina. É possível que mais de 7 dias de ausência seja realmente um indicador de problemas graves de saúde para os servidores públicos de Londres e que no Brasil seja a partir de outro parâmetro. O que queremos destacar com esta citação é a utilização dos atestados médicos como indicador de saúde pública, como instrumento de prevenção à doenças.

entre aqueles que não tiveram nenhuma ausência (KIVIMAKI et al, 2003, p.3). Para os autores, os atestados médicos, especialmente os que determinam longos períodos de afastamento do trabalho, são baseados em avaliação médica e captam fatores de riscos associados à morbidade que não estão refletidos nos índices de absenteísmo, tais como personalidade hostil e estresse. Portanto, as informações das licenças médicas, ou seja, os diagnósticos, podem ser utilizadas como uma medida global da saúde dos trabalhadores.

O absenteísmo é um fenômeno cujas causas são diversas, múltiplas, mesmo quando o foco está no absenteísmo-doença. A multifatorialidade causal do absenteísmo é apontada desde a Revolução Industrial (OIT, 1989, p. 5b) e, nos diversos trabalhos que consultamos, encontramos uma extensa lista de fatores e causas, geralmente resultante da complexa interação entre questões individuais, laborais e extra laborais (QUICK, LAPERTOSA, 1982). Segundo Couto (1987), não existe uma relação causa e efeito direta entre os fatores relacionados ao trabalho, sociais, culturais, personalidade e doenças, mas um conjunto de variáveis que podem levar ao absenteísmo (SILVA, MARZIALE, 2000). Na tentativa de agrupar as causas do absenteísmo, Meira (1982) afirma que os principais motivos que influenciam as ausências do trabalhador estão relacionados a três tipos de fatores: naturais, socioeconômicos e da empresa. Para Alves (1996), quatro categorias empíricas emergiram das entrevistas realizadas junto aos enfermeiros e auxiliares de enfermagem: saúde pessoal do trabalhador, condições sociais que afetam o trabalho, condições de trabalho, o ambiente e às inter-relações dos atores e serviços e atitudes dos trabalhadores frente ao trabalho. Partindo da proposta destas duas pesquisadoras e da constatação da diversidade de motivações apontadas como fatores que afetam e causam o absenteísmo de várias categorias profissionais, optamos por agrupar os fatores e causas em cinco grupos.

O primeiro grupo relaciona-se com as condições de saúde do trabalhador, conforme proposto por Alves (1996). São as doenças efetivamente comprovadas pelo atendimento médico em geral e/ou pelo médico do trabalho e doenças não comprovadas (CHIAVENATO, 1997; AGUIAR, OLIVEIRA, 2009; RODRIGUES et al, 2012; FERREIRA et al., 2012; SANTOS, MATTOS, 2010), que, no nosso entendimento, são adoecimentos que se manifestam por curto período de tempo, um ou dois dias, tais como mal-estar, dores de cabeça, diarreias e outros. Ferreira et al (2012, p. 260) consideram que “poucos dias de ausência estão associados principalmente à cultura organizacional, que permite faltas, ou à (in)satisfação dos trabalhadores com seu trabalho (...). O absenteísmo de longa duração é considerado reflexo das condições de saúde e de problemas familiares”. Assim, nota-se uma

que a duração dos afastamentos tem relação ora com estrutura e ao processo laboral, ora com problemas de saúde, ora com problema de ordem pessoal. “Os afastamentos por doença poderiam ser mais bem explicados pela influência de mecanismos complexos de inter-relação entre fatores do indivíduo e do ambiente físico e social” (Ferreira, 2012, p.260).

Nesse grupo, encontramos também, as doenças crônicas que afetam não somente os trabalhadores, mas grandes parcelas da população, de ambos os sexos, tais como hipertensão arterial e o diabetes. (OENNING, CARVALHO, LIMA, 2014); doenças diagnosticadas que os indivíduos já eram portadores, doenças que se manifestaram a partir do exercício da função, alterações psicológicas e comportamentais associadas ao cansaço, ao desgaste físico, à falta de estímulo, às condições materiais precárias de trabalho e aos baixos salários que impõem a busca de mais de um emprego (ALVES, 1996).

Pesquisando o absenteísmo-doença no setor bancário, Silva, Pinheiro e Sakurai (2008) enfatizam que “(...) o absenteísmo pode ser uma expressão do impacto negativo do trabalho na saúde dos trabalhadores, o que leva a conjecturar que ele, como um todo, e principalmente por motivo de doença, pode ser apenas um sintoma de que algo não vai bem na relação capital/trabalho e, como tal, deve ser encarado” (2008, p. 2050). Esse sintoma é percebido no setor bancário brasileiro que vem passando por um processo de reestruturação produtiva, com rápidas e profundas modificações no processo e na organização do trabalho. Nesse cenário, os bancários têm vivenciado situações de grande instabilidade, expressa nas demissões em massa e no congelamento de salários, além da sobrecarga e de intensificação do trabalho. Em decorrência, observa-se mudanças no perfil de adoecimento da categoria e o aumento no número de afastamentos.

As dores em diversas parte do corpo que se originaram na atividade de trabalho ou fora dele também são causadoras de afastamentos do trabalho. Lacerda, Traebert e Zambenedetti (2008) destacaram que dor orofacial é sintoma comum da condição bucal que tem um imediato e profundo impacto na qualidade da vida diária, prejudicando o sono, o trabalho, o lazer e o relacionamento com as pessoas. O trabalhador que sente dor tem sua atenção diminuída, reduz sua capacidade de trabalho e corre mais riscos de sofrer acidentes no trabalho. Cerca de 25% do absenteísmo por doenças não ocupacionais está diretamente relacionado às condições orais. A dor de dente ocupa o terceiro lugar entre as causas de falta ao trabalho, perdendo apenas para dor de estômago e a dor de cabeça” (MIDORIKAWA, 2008, apud Lacerda, Traebert e Zambenedetti, 2008, p. 184).

As doenças ocupacionais estão entre as principais causas do absenteísmo. Ao pesquisar o fenômeno em uma empresa do ramo de saúde, Aguiar e Oliveira (2009) destacaram as lesões por esforço repetitivo (LER) ou doenças osteoarticulares relacionadas ao trabalho (DORT), provocadas por inadequações do mobiliário e más condições de trabalho (AGUIAR, OLIVEIRA, 2009). Na pesquisa sobre trabalhadores rurais no setor canavieiro (CECCATO et al, 2014), as doenças ocupacionais estão relacionadas ao esforço físico excessivo, aos acidentes com máquinas e animais peçonhentos, envenenamentos por agrotóxicos e às doenças respiratórias por exposição aos poluentes gerados pela queima da palha da cana-de-açúcar e poeira. Os autores afirmam que o “absenteísmo no ambiente de trabalho rural causado por doenças ocupacionais reflete o estado de saúde dos trabalhadores, além de causar impactos econômicos importantes no setor e gerar custos elevados às empresas e à seguridade social” (CECCATO et al, 2014, p. 2170).

No segundo grupo de fatores causais do absenteísmo estão as características sociodemográficas do trabalhador e as condições socioeconômicas que afetam o trabalho, conforme proposto por Meira (1982). O perfil sociodemográfico do trabalhador, sexo, idade, estado civil, tempo de trabalho na empresa e nível salarial são fatores que influenciam, que impactam, em algum grau, o comportamento absenteísmo (MEIRA, 1982; OENNING, CARVALHO, LIMA, 2014, RODRIGUES et al., 2013, FERREIRA et al., 2012). Também são importantes as questões pessoais e familiares, as responsabilidades assumidas pelas mulheres trabalhadoras, devido à condição feminina que abrangem o cuidado da casa, da família, do lar e dos filhos (ALVES, 1996).

Os motivos de ordem socioeconômica abarcam os problemas financeiros do trabalhador e de sua família, sua condição socioeconômica e as dificuldades de acesso ao atendimento médico. Ainda nessa categoria, emergiram as condições de transporte coletivo (ALVES, 1996; MEIRA, 1982; ANDRADE et al., 2008) e a distância casa-trabalho (ALVES, 1996).

Um terceiro grupo de fatores estão relacionados às condições de trabalho, ao ambiente e às inter-relações dos atores e serviços (ALVES, 1996). Em sua pesquisa Alves (1996) identificou que muitas das causas do absenteísmo estão relacionadas aos problemas e conflitos decorrentes da organização e das relações de trabalho, a dependência de outros setores, déficit de pessoal e de recursos materiais, acúmulo de tarefas, problemas de planejamento e organização, hierarquização das funções e pouca participação nas decisões. A exploração do trabalho, os baixos salários, a falta de reconhecimento pelo trabalho

realizado, o exercício de outras funções para além das contratadas, problemas de relacionamento interpessoal entre colegas e chefia, falta de controle, assistência e critérios do setor de medicina do trabalho, incompetência e descompromisso de colegas foram apontados como causadores de situações de desgaste físico, revolta e desconfiança.

Alguns fatores deste grupo estão diretamente relacionados à própria empresa: política empresarial, tamanho da empresa (porte), número de trabalhadores (efetivo), falta de incentivos e benefícios, tais como assistência médica, restaurante e ajuda de custo para deslocamento (MEIRA,1982); ausência de estratégias de valorização (RODRIGUES et al, 2013). Outros relacionam-se com as precárias condições de trabalho, de higiene e segurança e com à cultura organizacional: a alta demanda energética exigida durante o trabalho (RODRIGUES et al, 2013), sobrecarga de tarefas e de horas de trabalho, formas de gestão das empresas, excesso de regras, deficiência da gestão, da supervisão e de liderança, falta de interação da equipe e não participação nas decisões (AGUIAR, OLIVEIRA, 2009); baixa motivação para trabalhar (CHIAVENATO, 1997; RODRIGUES, et al., 2013), políticas inadequadas da organização, empobrecimento das tarefas (CHIAVENATO, 1997). Para Meira (1982, p. 76), o absentismo é “essencialmente um problema de gestão, cabendo à linha hierárquica papel importante na motivação do pessoal ao trabalho”.

Na pesquisa sobre absentismo por doença ocupacional no setor canavieiro (CECCATO et al, 2014), as condições de trabalho e de segurança expõem os trabalhadores aos acidentes com máquinas e animais peçonhentos, envenenamentos por agrotóxicos, às doenças respiratórias por exposição aos poluentes gerados pela queima da palha da cana-de-açúcar e poeira e ao esforço físico excessivo. Para Santos e Mattos (2010) as causas do absentismo são devidas ao ritmo acelerado, à competitividade e à jornada excessiva de trabalho que contribuem para a baixa autoestima, fadiga, estresse e adoecimento do trabalhador. Segundo Sala et al. (2009), o absentismo tem relação com os modos como o trabalho se organiza: jornadas, turnos, hierarquias, divisão e fragmentação do trabalho, mecanismos de controle, entre outros aspectos. Os autores destacam que

Diferentes estudos envolvendo absentismo por doença mostram variações significativas nos indicadores que descrevem a questão, mesmo tratando-se de trabalhadores com condições de vida semelhantes. Isso sugere, fortemente, a participação da organização específica de trabalho no processo de adoecimento e de ausência ao trabalho. ” (Sala et al., 2009, p.2169)



Em um estudo sobre absenteísmo por doença em trabalhadores da enfermagem, Ferreira et al. (2012) afirmam que suas causas estão relacionadas com a cultura organizacional, a ausência de estratégias de valorização do trabalhador, o ambiente psicossocial desfavorável, a insatisfação com o trabalho, a ausência de controle sobre trabalho, o baixo apoio social no trabalho, as tarefas do trabalhador, os aspectos de liderança e de turno de trabalho, a organização da empresa e a ausência de medidas de controle das faltas, as condições de trabalho, a ausência de benefícios. Outro estudo envolvendo auxiliares de enfermagem e enfermeiros, trabalhadores de um Hospital Universitário no interior do Paraná, Silva (1999) relaciona as doenças que acometeram os profissionais com as condições gerais do ambiente hospitalar e, especificamente, com as características das tarefas e condições de cada setor. Aponta que a organização precária do trabalho, o reduzido quadro de pessoal, os baixos salários, o excesso de horas-extras, o trabalho noturno ou o turno rotativo, a hierarquização dos serviços, a falta de participação na tomada de decisões e a falta de estímulo e reconhecimento das chefias contribuíram para o grande número de faltas. Somam-se a estes fatores, a carga afetiva e o contato com sofrimento dos pacientes e familiares, a proximidade com a morte e a sensação de impotência que sobrecarregam os profissionais emocionalmente, causando estresse e desgaste mental.

Para Valtorta e Bianchi (1985) constataram que, entre as causas das licenças médicas apresentadas ao serviço de medicina do trabalho de um hospital de grande porte, apenas 37% dos motivos alegados para o afastamento do trabalho relacionavam-se com a saúde e o adoecimento. Nas entrevistas realizadas apareceram causas relacionadas com a imagem e a percepção que os servidores tinham da instituição e da organização do trabalho, tais como, protecionismo para com algumas pessoas, falta de critérios para promoção, ausência de mobilidade, burocracia excessiva, baixa qualidade da liderança das chefias, baixos salários. Tais situações, segundo os entrevistados, provocavam desmotivação, acomodação ao emprego, falta de estímulo, fadiga, sobrecarga de trabalho que, associadas a uma relativa facilidade em obter licenças médicas, levavam os servidores a recorrer ao serviço médico. Concluem que, em muitos casos, o serviço médico se transformou numa válvula de escape para as tensões sociais, econômicas e emocionais. Como nos diz Rodrigues et al. (2013, p. 148), “o processo de adoecer, faltar ao trabalho, melhorar e retornar ao trabalho pode indicar falta de equilíbrio entre a pessoa e o ambiente”.

No quarto grupo estão os fatores naturais que impedem os trabalhadores de chegar ao trabalho, tais como chuvas intensas, inundações, ventanias com queda de árvores e outros; e

as condições climáticas e epidemiológicas que impactam a saúde dos trabalhadores (MEIRA, 1982), provocando problemas de saúde relacionados às estações do ano, especialmente durante o inverno quando prevalecem as doenças respiratórias decorrentes, e, mais recentemente, ao prolongado período de estiagem, com baixa umidade relativa do ar.

Por último, no quinto grupo, estão as causas de ordem mais subjetiva (ALVES, 1996), como quebras dos acordos e não cumprimento das obrigações, irresponsabilidade e acomodação no emprego público revelada pelas ausências após o período do estágio probatório (ALVES, 1996); a atitude mental influenciada por fatores sociais, econômicos e de relacionamento (AGUIAR, OLIVEIRA, 2009; SANCINETTI et al., 2011; ANDRADE et al, 2008); o *burnout*<sup>7</sup> (FERREIRA et al., 2012; BOECHAT, FERREIRA, 2014)

As pesquisas apresentadas até aqui, localizadas nos diversos setores da economia e na área da saúde, utilizaram conceitos do absenteísmo que se aproximam e se complementam. O conjunto de fatores mencionados pelos autores – condições e organização do trabalho, hierarquização das funções, relações interpessoais, regras de convivência no trabalho, tarefa executada, local de trabalho, condições ergonômicas do ambiente de trabalho, relação subjetiva com o trabalho, tempo de serviço, saúde pessoal, subjetividade do sujeito, sexo, idade, escolaridade, estado civil, número de filhos, gênero, classe social e outros – se articulam nas situações de trabalho e levam o trabalhador a se ausentar ou ao adoecimento. Portanto, para abordar o absenteísmo na atualidade, relacionado a qualquer situação de trabalho, é imprescindível considerar a complexidade dos fatores que se interpõem nas relações de trabalho em vigência na sociedade e nas relações sociais nas quais os trabalhadores se inserem.

A conexão entre a multifatorialidade causal e o adoecimento está presente na grande maioria das pesquisas. Esta tendência em abordar o absenteísmo-doença, na nossa opinião, se deve ao fato de que os dados disponíveis nas instituições sobre as ausências de seus funcionários são informados, principalmente, pelos atestados médicos. Por sua vez, o atestado médico é uma justificativa legal, raramente contestada, que garante o pagamento do dia de trabalho e não acarreta perda de direitos trabalhistas, como férias, décimo terceiro salário, aposentadoria etc., o que não aconteceria no caso de faltas não justificadas que não estão sob o amparo da legislação. A OIT (1989) alerta que, apesar das ausências justificadas por atestados médicos serem mais frequentes, há outras que não cumprem essa condição,

---

<sup>7</sup> Segundo Benevides-Pereira (2012, p. 159), Christina Maslach (1981) e Suzan Jackson (1986) definem a síndrome de *Burnout* (queimar-se em inglês) como um construto multidimensional desencadeado pelo estresse ocupacional, constituído por exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal no trabalho.

tendem a ser de curta duração e devem ser consideradas pelas empresas e instituições nos seus registros sobre o absenteísmo.

Corroborando esse alerta da OIT, consideramos que todos os tipos de ausência podem e devem ser objeto de estudo sobre o absenteísmo no trabalho. Conforme já descrevemos, o banco de dados da SMED traz informações sobre o absenteísmo legal e o absenteísmo compulsório, duas das tipologias de Quick e Lapertosa, e permitem uma leitura do absenteísmo a partir desses dados. No entanto, a nossa pesquisa está focada no absenteísmo por enfermidade, justificado por atestados ou licenças, e no absenteísmo voluntário (apenas as faltas) porque são os mais frequentes – 92% do total dos afastamentos dos servidores em 2011 – e os que mais impactam o cotidiano das escolas.

A importância de compreender os fatores causais do absenteísmo é fundamental para sua compreensão. No âmbito desta pesquisa, focamos nos fatores relacionados às dimensões sociodemográficas do professor e ao trabalho docente. Os dados sobre o absenteísmo foram cruzados com sexo, idade, tempo de trabalho na RME-BH e com o posto de trabalho, representado pelos cargos de professor municipal do ensino fundamental e professor municipal da educação infantil. Os aspectos do trabalho docente que se articulam com o absenteísmo emergiram da leitura e da análise dos dados e de suas relações com as especificidades do exercício da docência, uma vez que não realizamos trabalho de campo.

O banco de dados sobre o absenteísmo na RME-BH traz informações sobre adoecimentos por meio das licenças médicas e do quantitativo de turnos de ausência do trabalho que foram concedidos pelo médico do servidor e pelo médico da perícia médica oficial da PBH. Nossa pesquisa, tem, portanto, uma dimensão do adoecimento a partir do quantitativo de turnos de ausência por licença médica dos servidores e não pela duração de cada licença médica ou pela frequência dos diagnósticos. Conforme nos informou Ferreira et al. (2012, p. 260), “o absenteísmo de longa duração é reflexo das condições de saúde (...)”, muitos dias de ausência são devido a doenças mais graves. Este caminho – um trabalho com o quantitativo de turno de ausência – foi o possível para esta pesquisa porque não tivemos acesso ao diagnóstico correspondente a cada licença médica e porque a nossa demanda era associar o diagnóstico ao somatório de turnos de ausência de cada docente, o que poderia identificar o servidor, violando a ética e a confiança da relação médico-paciente. Para obter essa informação seria necessário ir a campo e construir um outro banco de dados sobre os diagnósticos das licenças médicas e quantos turnos de ausência geraram, detalhando suas causas e diferenciando quais estariam relacionadas à saúde do servidor, às condições e

ambiente de trabalho, às patologias profissionais, aos acidentes de trabalho, às questões pessoais e familiares etc.. Essa foi a lacuna e a limitação que encontramos na pesquisa de Gasparini, Barreto e Assunção (2005), na qual são informados os tipos de diagnósticos e sua frequência, sem, contudo, associá-los ao quantitativo de dias/turnos de ausência que ocasionaram. Nesse sentido, uma outra pesquisa poderá ser realizada futuramente para suprir essa lacuna.

### **2.3. Pesquisas sobre absenteísmo em diversos campos de trabalho**

A partir das palavras-chave absenteísmo, absentismo, trabalho docente, saúde docente, adoecimento docente realizamos várias pesquisas de artigos no Portal de Periódicos da CAPES, no SCIELO – Scientific Electronic Library Online e no site Google Acadêmico. Cerca de 804 entradas de artigos em língua portuguesa, espanhola, inglesa e francesa foram encontradas, das quais muitas se repetiram nos três sites de busca. Considerando o grande número de artigos relacionados ao tema do absenteísmo, optamos, inicialmente, pela leitura de 113 artigos listados pelo SCIELO. A leitura dos resumos resultou na seleção de 64 artigos, dos quais 5,7% discutiam o absenteísmo no setor primário, 15,2% absenteísmo entre os trabalhadores da indústria, seis abordavam temas gerais sobre o adoecimento e os demais (82,8%) realizaram suas pesquisas junto a trabalhadores do setor terciário da economia, conforme quadro a seguir.

**Quadro 1 - Levantamento bibliográfico**

<b>Setor da Economia</b>	<b>Atividade Produtiva</b>	<b>Número de Artigos</b>	<b>Percentual por setor</b>
Primário	Empresa Florestal - Eucalipto	2	3,1
	Extrativismo - Canavieiro	1	0,6
	Indústria Metalúrgica e Mecânica	1	0,6
Secundário	Indústria de Borracha	1	0,6
	Indústria de Petróleo	2	3,1
	Indústria Bebidas	2	3,1
	Indústria – Trabalhadores em geral	1	0,6
	Setor Bancário	3	4,6
	Saúde – Enfermeiros	20	31,3
	Saúde - Médicos	1	0,6
Terciário	Saúde – Enfermeiros, Médicos, administrativos, apoio/Hospital	4	6,2
	Saúde – equipe de Nutrição e Dietética	1	0,6
	Transporte – Motoristas e Cobradores	1	0,6
	Serviço Público	10	6,4
	Teleatendimento	1	0,6
	Correios	2	3,1
	Educação superior	3	4,6
Educação básica	18	28,1	
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100,0%</b>

Conforme o quadro acima, o setor terciário, voltado para a prestação de serviços à população, foi o *locus* da maioria das pesquisas (43 artigos), destacando os profissionais da enfermagem como o público alvo das pesquisas em 24 artigos (37,7%) e os servidores públicos (18,8%). Do total de 53 textos selecionados, fizemos a leitura dos artigos que abordavam o absenteísmo entre professores da educação básica e de uma amostra de textos por cada setor da economia por avaliarmos que estas pesquisas trariam contribuições metodológicas e teóricas relevantes para a compreensão do absenteísmo entre os docentes. Esclarecemos que descartamos a leitura dos artigos sobre o absenteísmo dos docentes da educação superior devido às diferenças significativas entre o ensino superior e a educação básica, no tocante às especificidades do trabalho docente no ensino superior, ao perfil dos estudantes, à jornada de trabalho, à carreira e às condições de trabalho. Iniciaremos a revisão da literatura pelo absenteísmo entre trabalhadores dos diversos setores e em seguida traremos

os professores. Na grande maioria dos estudos, a pesquisa quantitativa, fundamentada em análises estatísticas, foi a metodologia central, em alguns casos associada à pesquisa qualitativa.

O estudo de Aguiar e Oliveira (2009) analisou o absenteísmo entre os trabalhadores de uma central de pagamentos de uma empresa do ramo de Plano de Saúde, no Distrito Federal, período de janeiro a outubro de 2006. A pesquisa objetivou, ainda, calcular o índice de absenteísmo na empresa, descrever principais fatores que o causam por meio da percepção dos funcionários, bem como conhecer suas expectativas em relação à organização para propor a redução do absenteísmo. A metodologia utilizada foi quantitativa e qualitativa e as informações receberam tratamento estatístico exploratório, apresentado em gráficos e tabelas. Foi calculado o índice de absenteísmo (IA) em horas de trabalho perdidas mensalmente<sup>8</sup>. Na pesquisa qualitativa, foi aplicado na amostra um questionário semiestruturado que utilizou uma escala tipo Likert<sup>9</sup>-com o objetivo de identificar as doenças no trabalho, suas causas, a relação e a satisfação com o trabalho.

Os resultados indicaram um IA de 3,1 (média do período) decorrente de acidente de trabalho, com destaque para os meses de janeiro (4,4%) e abril (6,3%). O menor IA foi registrado no mês de outubro (0,8%). Em relação aos afastamentos por doença, o IA foi de 5,6% (média do período), sendo 7,6% para o mês de janeiro e 7,1% para o mês de outubro. O mês com menor IA foi março (3,4%). Somando-se os dois resultados, obteve-se um IA total de 8,7% para o período, considerado muito elevado, “uma vez que, segundo Bispo (2007), um índice relativamente considerado aceitável por alguns consultores de recursos humanos está em torno de 2,7%” (p.17). As análises das respostas ao questionário apontaram que em relação à tarefa, os funcionários se sentem sobrecarregados no trabalho (95,4%), especialmente quando um colega falta (86,2%) e acham que as atividades são monótonas e repetitivas (92,3%). Apenas 26,2% disseram ter interesse pelo serviço e 6,2% se sentiam realizados. Quanto aos fatores que favorecem a ocorrência de doenças no trabalho, os funcionários disseram sentir dores nas articulações e ligamentos (84,6%) e estresse (84,6%). Mais de metade dos trabalhadores (57%) declarou ter se afastado de suas atividades por doenças do trabalho, como LER ou DORT. Contudo, reconhecem a importância de participar da ginástica laboral, mas apenas 49% dos funcionários participavam destas atividades. Apenas 1,5% disse faltar ao trabalho por questões familiares e nenhum apontou problemas

---

<sup>8</sup> Índice de absenteísmo mensal: IA = (número de horas perdidas por mês/número de horas planejadas por mês) x 100.

<sup>9</sup> A escala Likert possui respostas predefinidas às questões, divididas em “sempre”, “frequentemente”, “algumas vezes”, “raramente” e “nunca”.

com transporte ou financeiros como motivos para se ausentar do trabalho. Declararam, ainda, que a realização de horas extras e o excesso de regras na organização impactam no absenteísmo.

O estudo de Ceccato et al. (2014) analisou a frequência de afastamentos por doenças ocupacionais de trabalhadores rurais de uma usina sucroalcooleira localizada na região oeste do Estado de São Paulo, Brasil, ao longo de uma safra canavieira, compreendida entre os meses de fevereiro e outubro de 2010. Trata-se de estudo transversal retrospectivo e descritivo, no qual foram analisados um total de 1.230 atestados médicos, separados de acordo com os períodos de entressafra (plantio da cana de fevereiro a abril), meio da safra (corte de maio a julho) e final de safra (queima de agosto a outubro), em trabalhadores rurais, sendo 343 homens e 57 mulheres.

Os resultados dos testes não paramétricos, utilizados para a análise das medidas descritivas dos dias afastados, segundo o período da safra e os diagnósticos, demonstrou que as mulheres tiveram mais atestados que os homens em relação às doenças do aparelho geniturinário. As doenças que mais apresentaram número de atestados foram as do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, seguida das doenças do aparelho respiratório, para ambos os sexos. As doenças do sistema nervoso, as lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas foram mais comuns entre os homens. Tais achados podem estar associados a fatores de risco como as condições de trabalho inadequadas, adversidades ambientais, alta demanda energética e repetição do trabalho rural nos canaviais, que podem ser os causadores do absenteísmo nessa atividade laboral. As doenças do aparelho respiratório podem estar associadas às condições climáticas adversas, além da exposição direta dos trabalhadores aos poluentes atmosféricos gerados pelas queimas realizadas nos canaviais, que provocam aparecimento de sinais e sintomas respiratórios durante a safra canavieira. E as doenças do sistema nervoso a terceira causa dos afastamentos e podem estar relacionadas com a exposição às substâncias tóxicas presentes em pesticidas e à poluição atmosférica, ambas encontradas no ambiente de trabalho rural. Em relação ao número de dias afastados, 75% dos atestados apresentados pelos trabalhadores foram de um dia de afastamento.

A prevalência de dor orofacial e sua relação com absenteísmo foram estudadas por Lacerda, Traebert e Zambenedetti (2008) em trabalhadores de treze indústrias do setor metalúrgico e mecânico do município de Xanxerê, Estado de Santa Catarina. Os dados foram coletados junto a 480 trabalhadores metalúrgicos e mecânicos do sexo masculino, por meio

de entrevistas e aplicação de questionário composto por questões sobre idade, escolaridade, renda, prevalência, intensidade e localização de dor orofacial no último semestre e falta ao trabalho devido à dor orofacial. A análise dos dados pautou-se na estatística descritiva e no teste de associação de qui-quadrado de Pearson.

A análise apontou associação significativa de dor intensa com grau de escolaridade corroborando os achados de outros trabalhos. Trabalhadores com escolaridade inferior a oito anos de estudo relataram quase o dobro de dor intensa do que os de maior escolaridade. Os trabalhadores mais velhos, com menor renda e inseridos no setor de produção, relataram dor intensa em maior percentual que os demais, porém essa diferença não foi estatisticamente significativa (LACERDA, TRAEBERT, ZAMBENEDETTI, 2008 p. 185). Não houve associação estatisticamente significativa com nenhuma das variáveis sociodemográficas analisadas, nem setor de trabalho na empresa (LACERDA, TRAEBERT, ZAMBENEDETTI, 2008, p.186).

A dor na região orofacial foi motivo para ausência de 9,3% dos trabalhadores entrevistados, devido, principalmente, à dor de dente espontânea (27,1%) ou provocada por líquidos quentes ou frios (15,0%). Os trabalhadores que tiveram dor de dente intensa tiveram quase sete vezes mais chances de se ausentar do trabalho. A maioria das faltas ao trabalho por dor orofacial (78,6%) concentraram-se em até um turno do trabalho. As prevalências de dor orofacial (66,1%) e dor de dente (28,0%) podem ser consideradas altas quando comparadas aos estudos realizados em Ontário, Canadá (40,7%), dos Estados Unidos (13,6%), no Reino Unido (26,0%) e Brasil (33,7%). Em Chapecó, Santa Catarina, foram encontradas prevalências de dor orofacial (21,4%) e de dor dentária (17,1%) menores que os de Xanxerê (LACERDA, 2005). Em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 73,6% dos trabalhadores da limpeza urbana relataram interferência no trabalho devido a problemas dentários.

A pesquisa de Oenning, Carvalho e Lima (2012 e 2014) teve como objetivo identificar fatores de risco para o absenteísmo por licença médica em 189 mulheres e 587 homens trabalhadores de empresa de petróleo na Região Norte-Nordeste do Brasil, em uma área denominada serviços compartilhados que realiza atividades de apoio à finalidade da empresa<sup>10</sup>, entre 1º de janeiro de 2007 a 31 de dezembro de 2009. O *locus* da pesquisa se

---

<sup>10</sup> : Os serviços de apoio são: aquisição de bens e serviços, assessoria em saúde, meio-ambiente e segurança, gestão de saúde suplementar, logística, recursos humanos e capacitação, administração de prédios, segurança patrimonial, despacho aduaneiro, montagem de escritório, dentre outros.



justifica pelo alto crescimento da indústria de petróleo na última década e pelo crescimento futuro devido à exploração do pré-sal<sup>11</sup>.

Os autores realizaram um estudo estatístico, de “tipo caso-controle aninhado a um estudo de coorte retrospectivo com todos os trabalhadores” (OENNING, CARVALHO, LIMA, 2014, p.105). O banco de dados incluiu variáveis relacionadas à saúde e trabalho, variáveis demográficas e relacionadas ao trabalho. Inicialmente, foram realizados estudos estatísticos descritivos e, para identificar a importância dos fatores associados ao absenteísmo com licença médica, foi conduzida uma análise de regressão logística múltipla não-condicional.

Um dos resultados encontrados demonstrou grande associação do absenteísmo por licença médica com sexo feminino, achado corroborado por outros estudos (SILVA, PINHEIRO, SAKURAI, 2008; SALDARRÍAGA, MARTINEZ, 2007 apud OENNING, CARVALHO, LIMA, 2014, p.107). Ausências com duração de 60 dias ou mais foram associadas ao sexo feminino com tabagismo. Os autores consideram que a condição feminina, a maternidade, a jornada de trabalho associada ao trabalho doméstico, queixas como cansaço, esgotamento, sentimentos de depressão e o baixo controle sobre seu trabalho são fatores que potencializam os riscos das mulheres se ausentarem do trabalho por enfermidade.

Outros resultados da pesquisa referem-se à qualidade do sono, tabagismo e satisfação com o trabalho. Trabalhadores que relataram ter sono anormal tiveram mais chances de se ausentar por doença. As chances aumentam devido à forte associação entre má qualidade do sono e o estresse e a insatisfação com o trabalho. Os fumantes e ex-fumantes também tendem a se ausentar do trabalho com mais frequência que os não fumantes. E os insatisfeitos têm 2,5% de chances de absenteísmo, enquanto os satisfeitos têm 0,15% de chance se afastar do trabalho. Um estudo na Finlândia demonstrou a importância de um ambiente de trabalho equilibrado que promova a satisfação do trabalhador como medida de redução de sintomas de adoecimento. Concluindo, os autores indicam que ser do sexo feminino, fumante ou ex-fumante, ter sono anormal e estar insatisfeito com o trabalho são bons preditores de absenteísmo ao trabalho por doença. Mudanças no tabagismo, na qualidade do sono e em aspectos que influenciem na satisfação com o trabalho devem constar nos programas de prevenção do absenteísmo.

---

<sup>11</sup> Em 2013, a empresa brasileira mais lucrativa (US\$ 7,9 bilhões) e a terceira em tamanho (61.878 empregados) era do setor petrolífero (p.105).

A pesquisa de Silva, Pinheiro e Sakurai (2008) teve como objetivo central estudar o perfil do absenteísmo-doença em um banco estatal no Estado de Minas Gerais, no período de 1998 a 2003. Foi realizado um estudo transversal, descritivo e quantitativo em uma população composta do universo anual dos trabalhadores, distribuídos pelas suas 492 dependências no Estado de Minas Gerais, a partir dos dados sociodemográficos da população, número de eventos e período de afastamento e diagnósticos das licenças médicas. Foram considerados afastamentos de curta duração aqueles de até cinco dias, de média duração entre seis e quinze dias e grandes afastamentos os superiores a dezesseis dias. Para determinar os índices de absenteísmo, utilizaram as recomendações do Subcomitê de Absenteísmo da Sociedade Internacional de Saúde Ocupacional (índice de frequência, índice de gravidade, percentual de absenteísmo e duração média das ausências).

Os resultados apontaram maior prevalência de absenteísmo entre a mulheres, em número de afastamentos (57,0%) e em número de dias de afastamento (58,4%), apesar dos homens serem em maior número, cerca de 60% dos trabalhadores. A faixa etária de 40-49 anos, predominante entre os trabalhadores do banco, foi responsável por 52,8% dos afastamentos e por 58,8% dos dias de afastamento. Os grupos que mais se afastaram do trabalho foram os com mais de 21 anos de empresa (61,58%), os casados (62,64%), os com formação superior ou mais (69,70%).

Os autores apontam que há um envelhecimento da população deste banco estatal, decorrente das demissões em massa ocorridas no período de 1995 a 1998. O envelhecimento do trabalhador associado ao maior tempo de trabalho e, conseqüentemente, à maior exposição aos riscos ocupacionais, explicam a maior ocorrência de afastamentos entre os mais velhos e com maior tempo de trabalho. Quanto ao estado civil, alguns estudos citados pelos autores mostram que há prevalência de absenteísmo entre os casados, especialmente se possuem filhos. O grau de instrução mostrou-se relacionado ao absenteísmo. Uma das características dos bancários é possuir grande número de trabalhadores com escolarização elevada. No caso do banco estudado, 42% dos bancários possuía curso superior e as médias de afastamentos foram aumentando proporcionalmente ao aumento da escolaridade. Todavia, observou-se que os trabalhadores mais velhos tinham maior escolaridade, chegando a 51% dos bancários na faixa de 40 a 49 anos, indicando impacto da idade no resultado. Os trabalhadores em função menos valorizadas na empresa foram os que apresentaram mais afastamentos e mais dias de afastamento. Foi o caso dos escriturários, seguidos pelos assessores, gerentes de nível médio e os caixas executivos.

Os diagnósticos das licenças médicas estiveram mais frequentemente relacionados às doenças relacionadas ao sistema osteomuscular e tecido conjuntivo e aos transtornos mentais e comportamentais, com 56% e 19% do número de dias de afastamento. Os transtornos mentais e comportamentais apresentaram tendência de crescimento, vinculando-se à causas relacionadas à forma como o trabalho está organizado. As doenças do aparelho respiratório foram responsáveis por 13,8% das licenças, mas produziram apenas 1,4% dos dias de afastamento. Ao longo do período estudado, 99% dos afastamentos ocorreram com intervalo de até quinze dias.

Os autores concluem que os dados sociodemográficos revelaram características da população, como idade e escolaridade, que se articulam com o absenteísmo por doença. Constatou-se aumento no número de afastamentos por trabalhador e redução na média de dias de afastamento. Como o número de trabalhadores se manteve estabilizado no período estudado, deduz-se que mais trabalhadores estão adoecendo e se afastando do trabalho por motivo de doença. As duas morbidades mais importantes nesse grupo de bancários reforçam que pode estar havendo mudança no perfil de adoecimento, com aumento dos transtornos mentais e do comportamento e redução das doenças osteomusculares.

A distribuição do absenteísmo-doença entre os trabalhadores rurais de uma empresa florestal de reflorestamento de eucalipto, na zona rural da região central de Minas Gerais, durante o ano de 2009, foi o objeto da pesquisa de Simões e Rocha (2014). Trata-se de um estudo epidemiológico, descritivo, de corte transversal, a partir de variáveis sociodemográficas (sexo, idade, faixa etária), ocupacionais (tempo de trabalho na empresa e função) e variáveis do absenteísmo-doença (número de ocorrências, número de dias, diagnósticos e índices). Os atestados médicos relativos aos acidentes de trabalho foram excluídos.

Verificou-se que 54% dos 883 trabalhadores tiveram, no mínimo, uma ocorrência de ausência, sendo que 15 trabalhadores apresentaram 15 ou mais atestados ao longo do ano. Um total de 409 trabalhadores não apresentou nenhum atestado médico no período. Cerca de 71% dos atestados foram com perda de tempo igual a 1 dia, dos quais 55% foram atendimentos de urgência. Esse achado pode ter relação com fatores característicos do trabalho no meio rural, como exposição excessiva ao sol, sobrecarga física, causando exaustão e cansaço. “Pode-se inferir que grande parte dos atestados de curta duração não se refere a doenças instaladas, mas figura como uma possibilidade de recomposição da força de trabalho” (SIMÕES, ROCHA, 2014, p.23).

No período estudado, foram emitidos 2.047 atestados, contabilizando 7.655 dias perdidos com afastamentos, dos quais 46,6% foram de atestados de 15 dias ou mais. Isso representa, aproximadamente, 22 trabalhadores ausentes durante todo o ano. O cálculo do indicador de absenteísmo-doença resultou em índice de frequência (IF) da população estudada igual a 3,65 afastamentos, índice de gravidade (IG) de 13,67 dias perdidos por trabalhador no ano e a porcentagem de tempo perdido (%TP) igual a 5,7%. Apesar da inexistência de outros estudos sobre trabalhadores do setor florestal, dificultando comparações dos resultados, esses valores são elevados quando comparados com as recomendações de Couto (1987). Para esse autor, os valores com índice de frequência (IF) maiores que 0,10 por mês, ou seja, 100 trabalhadores ocorreram mais de 10 afastamentos por doença e porcentagem de tempo perdido acumulado maior que 1,2%, são indicativos da necessidade de avaliar a situação do trabalho.

Entre os diagnósticos mais prevalentes, destacaram-se os problemas osteomusculares, tais como, os estados dolorosos da coluna vertebral (lombalgias, dorsalgias). Em seguida, as doenças do aparelho respiratório associadas à poluição do ar, poeira, baixa ingestão de água, baixa umidade do ar. Em terceiro, estão os diagnósticos relacionados à lesões, envenenamentos e outras causas externas, com 9% do total de afastamentos. O perfil patológico dos diagnósticos dos trabalhadores do setor florestal coincide com outros tipos como característicos das atividades rurais, principalmente porque requerem grandes esforços físicos em condições de trabalho desfavoráveis, estabelecendo uma relação que pode prejudicar o trabalhador.

Determinar a prevalência e as principais causas de absenteísmo entre uma amostra dos servidores públicos municipais de Vitória, Espírito Santo, bem como avaliar sua relação com os fatores demográficos e socioeconômicos, foi o objetivo da pesquisa de Andrade, Simões e Andrade (2008). Os dados foram coletados no período de janeiro de 2005 a agosto de 2007, a partir dos quais foi construído um banco de dados com os servidores que tiveram pelo menos uma licença médica no período, os diagnósticos das licenças médicas e o número de dias de afastamento que foram cruzados com sexo, idade, tipo de vínculo e tempo de serviço.

Nesse estudo foram realizados procedimentos estatísticos de análise descritiva e inferência, testes não paramétricos e teste qui-quadrado para avaliar a relação entre duas variáveis categóricas. As análises dos dados, demonstraram que a amostra estudada contava com maioria de indivíduos do sexo feminino (65,3%), idade de 40 a 49 anos (32,0%), tempo

de trabalho de até 5 anos (40,25%) e vínculo de trabalho efetivo (76,75%). Verificou-se que 301 servidores (75%) apresentaram pelo menos um dia de licença, somando-se um total de 9.219 dias perdidos e mediana de 19 dias de afastamento, excluindo-se as licenças maternidade.

As mulheres (78,2%) apresentaram mais atestados, havendo associação estatisticamente significativa ( $p = 0,043$ ) com relação à apresentação de atestados e o sexo. Não foi observada associação entre número de atestados e faixa etária. Além disso, não foi verificada diferença significativa ( $p = 0,675$ ) entre o sexo e o número de dias afastados (dados não apresentados) sendo que a média e a mediana de dias de afastamento foram semelhantes entre homens e mulheres (média de 29.8 e 31.5 e mediana de 18 e 19, respectivamente). ” (ANDRADE, SIMÕES, ANDRADE, 2008, p. 168).

As autoras citam alguns trabalhos que têm demonstrado uma relação positiva entre a faixa etária e o número de licenças médicas. Pessoas com idades mais avançadas aumentavam o risco do absenteísmo geral e, por outro lado, diminuía a prevalência das licenças de um dia, enquanto os trabalhadores mais jovens tendem a apresentar maior número de faltas por pequenos problemas de saúde quando comparados com os mais velhos. No presente estudo, não foi verificada associação significativa entre a faixa etária e a presença de licenças médicas.

Em relação ao tempo de serviço e número de dias afastados, verificou-se a existência de associação significativa. O número de afastamentos por tempo de serviço pode ser influenciado pela idade, fator esse que não foi avaliado nesse trabalho, uma vez que a amostra não possuía poder suficiente para que fosse testada essa hipótese. O menor número de licenças entre os indivíduos com menos tempo de serviço também poderia estar relacionada à necessidade de cumprimento do período probatório, o qual determina que a estabilidade é adquirida após um período de dois anos.

De acordo com os dados sobre os diagnósticos e os respectivos dias de afastamento as maiores médias e medianas estavam relacionadas com Neoplasias e transtornos mentais e comportamentais, decorrentes de três e duas licenças, respectivamente. Cerca de 82% dos transtornos mentais corresponderam a problemas depressivo-ansiosos os quais estão relacionados ao ambiente de trabalho. A principal causa de afastamento foi representada por

problemas respiratórios<sup>12</sup>, discordando de outros trabalhos que consideram as doenças osteomusculares como as principais causas de afastamento por doenças. A presença de uma maior proporção de professores na amostra total pode justificar prevalência de doenças do aparelho respiratório, principalmente problemas relacionados à voz. Os resultados confirmam a multifatorialidade do absenteísmo, sendo que a alta prevalência encontrada chama a atenção para a necessidade de realização de estudos longitudinais com recorte nas profissões.

Para Boechat e Ferreira (2014), as modificações do ambiente de trabalho têm provocado o estresse ocupacional, cuja consequência é a síndrome de *Burnout*. As autoras investigaram o poder preditivo de variáveis individuais (gênero, idade, escolaridade) e organizacionais (sobrecarga de trabalho, conflito de papéis, pressão da responsabilidade, falta de autonomia, dificuldades interpessoais) sobre as três dimensões do *Burnout*: exaustão emocional<sup>13</sup>, despersonalização<sup>14</sup> e redução da realização profissional<sup>15</sup>, em uma amostra de 250 servidores públicos federais de nível técnico, que desempenhavam atividades de atendimento ao público em cinco agências localizadas nos estados do Rio de Janeiro e Paraná.

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos a Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral<sup>16</sup> e o Inventário de *Burnout* de Maslach,<sup>17</sup> em um único questionário. As autoras utilizaram análise estatística descritiva e inferencial e análise de regressão múltipla linear, para comprovar quatro hipóteses de pesquisa (pp. 741-2). Suas conclusões reafirmaram a multifatorialidade do absenteísmo e confirmaram ou rejeitaram suas hipóteses de pesquisa.

A hipótese sobre gênero – mulheres apresentam maiores índices de exaustão emocional e de despersonalização e menores índices de realização profissional que os homens – não foi confirmada porque as mulheres se mostraram mais realizadas profissionalmente que os homens. A hipótese sobre idade - quanto menor a idade, maiores os índices de exaustão emocional e de despersonalização, e menores os índices de realização profissional – foi totalmente confirmada. Os empregados de menos idade mostravam-se mais exaustos emocionalmente e menos realizados que os empregados de mais idade. Os

---

<sup>12</sup> Rinites e alergias estão, de acordo com a literatura, entre os maiores diagnósticos.

<sup>13</sup> Caracterizada por esgotamento físico e mental que impede o desenvolvimento das atividades cotidianas.

<sup>14</sup> Insensibilidade e cinismo para com os colegas e demais pessoas com as quais lida no cotidiano do trabalho.

<sup>15</sup> Avaliação negativa da competência e da realização profissional nas atividades desempenhadas.

<sup>16</sup> Escala desenvolvida e validada por Ferreira et al que consta de 35 itens, avaliados em escalas de seis pontos variando de 1 (nunca me afeta) a 6 (sempre me afeta).

<sup>17</sup> Versão validada para amostras brasileiras, composto de 22 itens respondidos em escalas de cinco pontos, variando de 1 (nunca) a 5 (diariamente).

servidores com menores níveis de escolaridade apresentavam maiores índices de exaustão emocional e despersonalização, e menores índices de realização profissional, o que contraria a terceira hipótese de pesquisa que previa que quanto maior a escolaridade, maiores os índices de exaustão emocional e despersonalização, e menores os índices de realização profissional. Por fim, com relação a hipótese 4 – quanto maior a sobrecarga de trabalho, o conflito de papéis e a falta de autonomia, a pressão da responsabilidade e as dificuldades interpessoais, maiores os índices de exaustão emocional e despersonalização e menores os índices de realização profissional – as autoras apresentaram três conclusões. Na primeira, os servidores submetidos a uma quantidade de trabalho que ultrapassa suas próprias capacidades de desempenharem suas funções a contento, tendem a vivenciar maior esgotamento emocional e a tratar os clientes que atendem diariamente de forma mais distante e impessoal, além de se sentirem menos realizados com o trabalho que realizam. Segundo, a variável falta de autonomia esteve negativamente relacionada com a exaustão emocional e a despersonalização e, positivamente, com a realização profissional. Terceiro, a variável dificuldades interpessoais evidenciou a presença de uma relação positiva com a variável organizacional e com a exaustão emocional e a despersonalização. A falta de apoio dos colegas e da chefia nos momentos em que o servidor vivencia problemas pessoais e no trabalho implicaram em maiores índices de esgotamento emocional e de distanciamento em relação ao cliente/público atendido. Esses resultados confirmam parcialmente a hipótese 4.

Cunha, Blank e Boing (2009) analisaram uma série histórica dos afastamentos do trabalho por problemas de saúde, registrados por licença médica, de servidores públicos estaduais civis estatutários, lotados na Secretaria de Estado da Saúde e na Secretaria de Estado da Administração, ambas do Estado de Santa Catarina, Brasil, no período de janeiro de 1995 a dezembro de 2005. Os autores relataram que não existem dados consolidados sobre a saúde dos servidores públicos e que os estudos sobre absentéismo-doença deste grupo são escassos. Foram utilizados testes não paramétricos e a regressão linear para a análise dos dados coletados e calculadas taxas de afastamento<sup>18</sup> para cada ano do estudo segundo sexo, idade, estado civil, cor, faixa salarial, tempo de trabalho, cargo, lotação, secretaria e capítulos da CID 10.

O estudo demonstrou que, entre 1995 e 2005, ocorrem 40.370 afastamentos por licença médica relativos a 7.182 servidores, sendo 95% da Secretaria da Saúde e 5% da

---

<sup>18</sup> Os autores utilizaram o seguinte cálculo: número de servidores afastados no ano dividido pelo número de servidores lotados, multiplicado por 100.

Secretaria de Administração, totalizando 1.197.809 dias de ausência ao trabalho. O estudo das variáveis sociodemográficas demonstrou que o evento foi mais frequente entre as mulheres (75,9%), entre os servidores com 41 a 50 anos de idade (44,7%), casados (54,4%), com ensino médio (50,4%), de cor branca (83,6%), com faixa salarial de 3,1 a 6 SM (54,7%), média de 14,4 anos de tempo de serviço, com até 15 dias de afastamento de lotação na área finalística (93,6%) e entre os servidores com cargo de auxiliar (34,7%).

Os principais motivos foram transtornos mentais e comportamentais (25,3%), doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (20,54). As mulheres apresentaram taxas de afastamento mais elevadas que os homens para ambas as secretarias, corroborando achados de outros estudos, devido a questões genéticas e hormonais e relação família-trabalho (CUNHA, BLANK, BOING, 2009, p.233). As mulheres também apresentaram mais diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais, doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo. Na Suécia, este é o diagnóstico mais frequente em mulheres do serviço público.

No período de setembro a dezembro de 2009, um questionário epidemiológico, autoaplicável, foi encaminhado, por meio eletrônico, para os 38.304 servidores municipais da Prefeitura de Belo Horizonte, MG, com uma taxa de retorno de 14% (5.646 respondentes), apesar da realização de um trabalho amplo de divulgação e sensibilização. O perfil dos respondentes foi composto de 64,3% de mulheres; sendo 32,7% com idade de 40 a 49 anos, 24,2% na faixa etária de 30 a 39 anos e 21,6% com idade a partir de 50 anos; e escolaridade de nível superior (30,3%) e pós-graduação (32,4%). Com base nas respostas ao questionário, Rodrigues et al. (2013) analisaram o perfil dos servidores ativos que haviam declarado afastamentos do trabalho por doença nos últimos 12 meses e os fatores associados ao absenteísmo-doença. Os procedimentos de análise descreveram os dados por meio de medidas absolutas e porcentagens. Em seguida, analisou-se os fatores associados ao absenteísmo, utilizando a regressão de Poisson e análises univariada e multivariada que permitiram verificar a magnitude da associação de cada fator por meio da razão de prevalência (RP)<sup>19</sup>.

As análises apontaram que os relatos de absenteísmo-doença foram significativamente maiores entre as mulheres, o que, segundo as autoras, confirmam os

---

<sup>19</sup> A razão de prevalência é uma estimativa do risco de ocorrência de evento numa população, que pode ser obtida a partir do coeficiente do evento (ou doença) em expostos e não expostos. Em estudos de prevalência é possível avaliar a associação entre exposição e doença na população em um determinado momento e comparar as chances de cada grupo ter ou não determinada doença.



resultados da literatura. As mulheres tendem a ser “mais vulneráveis às circunstâncias familiares que interferem no trabalho” (ROELEN et al, 2010 apud RODRIGUES et al., 2013, p.146). Identificaram, ainda, que a razão de prevalência de absenteísmo diminuiu com o aumento da faixa etária a partir dos 30 a 39 anos, que houve maior prevalência de absenteísmo entre os servidores com ensino médio, técnico ou superior incompleto e ensino superior completo ou pós-graduação e entre os que trabalhavam na mesma unidade/setor em período inferior a dez anos. Os trabalhadores da educação, cultura, saúde, fiscalização e vigilância tiveram mais chances de se ausentar (RODRIGUES et al., 2013, p.141 e 144), bem como, os obesos, os que informaram diagnósticos médicos de LER/DORT, lombalgia, depressão e ansiedade e distúrbios do sono. Verificou-se que os transtornos mentais e comportamentais tiveram maior probabilidade de ocorrer entre os que relataram absenteísmo.

O estudo também demonstrou que a prevalência de absenteísmo por enfermidade foi maior entre os servidores que avaliaram ruim a qualidade de vida, que se declararam insatisfeitos com a capacidade de trabalho e expostos a alta demanda física no trabalho. A prevalência de absenteísmo aumenta à medida que as condições de trabalho são negativamente avaliadas, ou seja, são maiores entre os que as avaliaram como precárias e menor entre os que as avaliaram como satisfatórias. As autoras esclarecem que

A autoavaliação da capacidade para o trabalho e a decisão de se ausentar do trabalho não são determinadas apenas pela gravidade do problema de saúde, mas também por uma série de fatores sociais, psicológicos e físicos. Já as condições de trabalho podem não apenas contribuir para a doença, mas também influenciar a percepção da capacidade de trabalho (ERIKSEN et al., 2003), podendo explicar, ao menos em parte, os resultados encontrados (RODRIGUES et al., 2013, p.147)

As morbidades mencionadas pelos servidores, tais como, os problemas musculoesqueléticos (LER/DORT e lombalgias), a depressão, a ansiedade, o cansaço mental e os transtornos mentais comuns, aumentaram a prevalência dos afastamentos, achados que convergiram com outros dados da literatura consultada pelas autoras. Na União Europeia, os transtornos mentais comuns estão entre os principais fatores causadores do absenteísmo, principalmente quando associados ao estresse.

O estudo de Sala et al (2009) teve como objetivo caracterizar o perfil de licenças médicas entre os trabalhadores da administração direta da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, no ano de 2004. Partiu-se da hipótese de que o absenteísmo apresenta variações

significativas devido às diferentes ocupações e arranjos organizacionais de trabalho nas distintas unidades de atendimento e gerenciamento desta secretaria (hospitais, ambulatórios, laboratórios, unidades regionais, sede entre outras). A população do estudo foi composta por 58.196 trabalhadores (de um total de 70 mil) contratados sob regime jurídico do funcionalismo público, posicionados em julho de 2004. O banco de dados foi organizado com as variáveis número de licenças médicas concedidas; número total de dias corridos de licença concedidos; doença que motivou a licença, função (ou cargo) do trabalhador, unidade onde o trabalhador estava lotado, data de nascimento e sexo. Foi esclarecido que as licenças de apenas um dia de duração não são objeto de perícia médica pelo Departamento de Perícias Médicas do Estado de São Paulo, sendo administradas exclusivamente pela unidade onde o trabalhador está lotado, e por esse motivo não foram incluídas no estudo. Para análise dos dados, os autores realizaram, primeiramente, uma análise descritiva para caracterizar o perfil dos trabalhadores que se ausentaram por doença e dimensionar o impacto das licenças. Em seguida, calcularam as probabilidades, os percentuais de absenteísmo e procederam à análise de regressão logística não condicional que considerou as variáveis demográficas do servidor.

Os resultados apontaram que, na população estudada, 9.270 (15,9%) tiveram pelo menos um episódio de licença por enfermidade. Nesse subgrupo, a média de episódios de licença médica foi de 2,32 licenças por trabalhador. Os autores alertam que esse percentual pode estar subestimado, em virtude de o estudo não ter contabilizado as ausências de um dia de duração que não passam pela perícia médica, e mencionam outros estudos com servidores da área da saúde que concluíram que o percentual de ausentes por adoecimento é superior a 60% (SILVA, MARZIALE, 2000; BARBOZA, SOLER, 2003; GUIMARÃES, 2005).

Na distribuição das licenças médicas por sexo, os pesquisadores encontraram maior proporção de mulheres com pelo menos uma licença (18,2% entre as mulheres e 10,5% entre os homens), maior número de episódios de ausência entre as mulheres, que são maioria no setor de saúde, e maiores médias de dias de licença entre os homens:

A análise por regressão logística mostrou que os homens tendem a tirar licenças de maior duração com mais frequência independentemente da idade, do local de trabalho ou do grupo de função exercida. Este dado sugere que os homens possam estar se afastando do trabalho por doenças de maior gravidade ou de maior tempo de comprometimento para o exercício da atividade laboral (SALA et al, 2004, p. 2176)

Na distribuição por faixas etárias, ocorreu tendência significativa de aumento na chance de ocorrência de licença médica somente a partir dos 60 anos de idade. Os episódios de licença médica foram mais prevalentes entre os trabalhadores de hospitais, onde estão localizados 64% do público pesquisado, e de unidade básica de saúde. Nos primeiros, destacam-se os funcionários em atividades operacionais, com 22,8% dos dias de afastamentos, e assistenciais, com 44,2% dos dias de licença médica. Entre os trabalhadores da área assistencial, destacam-se os auxiliares de enfermagem, os enfermeiros e os médicos, com 4,5%, 3,9% e 1,2% de absenteísmo, respectivamente.

Os diagnósticos mais frequentes das licenças médicas foram as doenças osteomusculares do tecido conjuntivo (21,5%), os transtornos mentais e comportamentais (19,2%), cujas licenças foram mais longas e geraram o maior percentual de absenteísmo quando comparado com os demais diagnósticos; lesões, envenenamentos e outras causas (11,8%), doenças do aparelho circulatório (10,3%) e doenças do aparelho respiratório (5,9%).

A média geral de dias de licença entre os 9.270 trabalhadores com pelo menos uma licença médica foi de 64,9 dias e mediana igual a 20 dias. A ocorrência de licenças de longa duração, ou seja, com maior número de dias de afastamento, esteve significativamente associada à atividade exercida, com maior chance de ocorrer entre os trabalhadores operacionais; à faixa etária, com chances de ocorrer a partir dos 40 anos de idade, aumentando progressivamente a nas faixas seguintes; ao sexo, com maior prevalência o sexo masculino, conforme já mencionado, e ao tipo de unidade de lotação do trabalhador, maior chance de ocorrer entre as unidades básicas de saúde e centros de saúde quando comparados com as demais unidades. Todavia, os autores esclarecem quando o modelo de análise foi posteriormente ajustado para essas quatro variáveis, a associação das licenças longas com a atividade exercida, a faixa etária e o sexo permaneceu, mas desapareceu com o tipo de unidade onde o trabalhador está lotado.

O percentual geral de absenteísmo por licença médica foi de 2,8%, correspondendo a 601.350 dias corridos de licença. Segundo os autores, esse percentual poderia ser considerado elevado, mas quando comparados com outros trabalhos é menor. No Reino Unido o percentual encontrado entre os servidores civis foi de 4 a 4,4%, no Hospital de Base de Brasília o índice de absenteísmo foi de 4,4% (GUIMARÃES, 2005 apud SALA et al, 2009) e no hospital universitário pesquisado por Silva e Marziale (2000) variou entre 4,14 e 4,19%.

O objetivo de Santos e Mattos (2010) foi realizar um estudo epidemiológico, transversal e descritivo sobre o absenteísmo dos servidores da Prefeitura Municipal de Porto

Alegre, com base nas licenças para tratamento de saúde com duração superior a 15 dias, concedidas no período de 1º de janeiro de 2004 a 31 de dezembro de 2005. A escolha das licenças maiores que 15 dias foi devido ao prejuízo financeiro que elas acarretam ao município e aos impactos do adoecimento dos servidores na prestação de serviço ao público. Os autores seguiram as recomendações do Subcomitê de Absenteísmo da Associação Internacional de Medicina do Trabalho (QUICK; LAPERTOSA, 1982; COUTO, 1987; SILVA; MARZIALE, 2000) para determinar a taxa de absenteísmo-doença<sup>20</sup>, o índice de frequência<sup>21</sup>, o índice de gravidade<sup>22</sup> e a duração média das licenças<sup>23</sup>. Trabalhou-se com 248 dias úteis em cada ano, excluídos 104 dias, entre domingos, sábados e feriados. No período estudado foram concedidas 2.206 licenças decorrentes de acidente de trabalho que não foram considerados na análise dos resultados.

Os resultados apontaram que em 2004, foram concedidas 6.522 licenças para tratamento de saúde, com duração maior ou igual a 15 dias, a 1.963 servidores, com razão de 3,3 licenças por servidor. A taxa de absenteísmo doença da Prefeitura de Porto Alegre, considerando todos os 14.108 servidores, foi de 3,9% e o índice de frequência de 46,2%. O número de dias de afastamento nesse ano foi de 137.813, determinando um índice de gravidade de 9,7 e a duração média das licenças 21,1 dias. As taxas de absenteísmo-doença mais elevadas foram encontradas nas Secretarias Municipais de Esportes (5,5%), Cultura (5,2%) e Educação (4,8%). Em 2005, 2.262 servidores somaram 8.257 licenças, com média de 3,6 licenças por servidor. O total de dias de afastamento foi de 173.908 dias, com índice de gravidade de 9,3 e a duração média das licenças de 21 dias. A taxa de absenteísmo-doença, considerando todos os 18.579 servidores, foi de 3,7% e o índice de frequência igual a 44,4%. Nesse ano, a Secretaria de Esportes permanece com a maior taxa de absenteísmo-doença e a Secretaria de Educação assume o segundo lugar, apesar de manter a taxa em 4,8%.

Quanto aos diagnósticos, aproximadamente 40% dos servidores se afastaram por transtornos mentais e comportamentais, dos quais foram mais frequentes os diagnósticos de depressão, transtorno afetivo bipolar, uso de álcool. Em seguida, aparecem as ausências destinadas a convalescências pós cirurgia e exames e consultas médicas. Em terceiro lugar, os diagnósticos relacionados ao sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (dorsalgias, sinovite e tenossinovite e cervicalgia). Foi observado que as licenças foram mais frequentes

---

<sup>20</sup> Taxa de absenteísmo-doença:  $Tad = (total\ de\ dias\ de\ licença\ médica / número\ de\ servidores \times número\ de\ dias\ úteis) \times 100$ .

<sup>21</sup> Índice de frequência:  $If = (número\ de\ licenças\ médicas / número\ de\ servidores) \times 100$ .

<sup>22</sup> Índice de gravidade:  $Ig = número\ de\ dias\ de\ afastamento\ total / número\ de\ servidores$ .

<sup>23</sup> Duração média das licenças:  $Dml = número\ de\ dias\ de\ afastamento\ total / número\ de\ licenças\ médicas$ .

nos meses que correspondem ao inverno, com predominância do mês de agosto. Segundo os autores, os resultados confirmaram parcialmente os encontrados em outros estudos que apontam os transtornos mentais e comportamentais, seguidos das doenças do aparelho respiratório como as mais prevalentes.

As taxas de absenteísmo doença encontradas no estudo foram elevadas quando comparadas com o recomendado pela OIT, 2,5%, porém foram compatíveis com os achados em outros estudos, segundo os autores. Contudo, esclarecem, que não foi possível definir uma taxa geral para a Prefeitura de Porto Alegre porque os dados oficiais fornecidos para o estudo não contemplaram todas as secretarias e, apesar da predominância de licenças para tratamento de saúde com duração inferior a 15 dias, fato recorrente em muitos estudos, estas não foram consideradas, o que permite inferir que a taxa de absenteísmo da Prefeitura poderia ser ainda maior (SANTOS, MATTOS, 2010, P. 154). Citando alguns estudos, os autores afirmam que as instituições públicas apresentam maior quantidade de dias perdidos por absenteísmo-doença, e períodos de afastamento mais longos, quando comparadas com as empresas privadas, devido à falta de critérios para a análise de atestados e da falta de um serviço médico de qualidade que acompanhe o servidor durante sua vida funcional. A estabilidade no emprego é um fator que deve ser considerado ao se analisar o fenômeno do absenteísmo-doença entre servidores públicos estatutários, pois os trabalhadores se sentem mais seguros ao se afastarem do trabalho (REIS et al., 2003 apud SANTOS, MATOS, 2010, p. 154).

As pesquisas sobre o absenteísmo entre os trabalhadores da saúde, especialmente a equipe da enfermagem, são mais numerosos, conforme mencionamos anteriormente. O artigo de Ferreira et al (2012) analisou os fatores autorreferidos associados ao absenteísmo por doença entre trabalhadores de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem) de três hospitais públicos (um hospital geral de grande porte, um de pesquisa, ensino e assistência às doenças infecciosas, e um centro de referência para a saúde materno-infantil) do Rio de Janeiro, RJ, de junho de 2005 a fevereiro de 2006. Os dados foram coletados por meio da aplicação<sup>24</sup> de um questionário multidimensional, numa amostra composta por 1.509 profissionais de enfermagem (89,4% de um total dos participantes elegíveis). Foram incluídas no estudo variáveis sociodemográficas, ocupacionais (categoria profissional, vínculo empregatício, número de horas de trabalho doméstico, trabalho noturno,

---

<sup>24</sup> A aplicação contou com pré-testes (n = 50), estudo piloto (n = 110) e o estudo teste-reteste (n = 80) em instituição pública federal semelhante às do estudo principal.

número de empregos na enfermagem), comportamentos relacionados à saúde e estilo de vida e doenças e sintomas. O estudo estatístico utilizou análise de regressão logística bivariada entre as variáveis independentes e o absenteísmo por doença.

O resultado do estudo demonstrou que poucos dias ( $\leq 9$ ) e muitos ( $\geq 10$ ) dias de ausências por doença prevaleceram entre as mulheres, os técnicos de enfermagem, os que relataram ter dois ou mais empregos na enfermagem, os que possuíam filhos, os que relataram problemas osteomusculares e percepção ruim/regular da saúde. As ausências com duração de poucos dias foram menores entre os mais jovens, entre os auxiliares de enfermagem, entre aqueles com escolaridade de nível médio. A idade associou-se negativamente com poucos dias de ausência, embora alguns estudos demonstrem relação positiva entre a faixa etária e o número de ausências no trabalho explicada pelo maior risco de doenças crônicas.

Houve associação entre faltar muitos dias ( $\geq 10$ ) com situação conjugal (maior entre os separados e divorciados e os casados, comparados aos solteiros); raça/cor autorreferida (maior entre os que se declararam negros); categoria profissional (maior entre os técnicos de enfermagem); tipo de vínculo (maior entre os servidores públicos); índice de massa muscular (obesos); tipo de vínculo (três vezes mais elevada entre os servidores públicos). A maior prevalência entre os servidores públicos é confirmada em outros estudos e “(...) são explicados pela maior segurança na manutenção do emprego, à maior facilidade ou direito de obter licenças médicas a cada ano, maior insatisfação com o trabalho e menor pressão competitiva” (FERREIRA et al., 2012, p.265). A situação conjugal foi fator de grande influência nos níveis de absenteísmo, principalmente quando o trabalhador possui filhos e maiores responsabilidades domésticas.

O artigo de Sancinetti et al (2011) foi publicado como um relato de experiência. Seu objetivo foi analisar a taxa de absenteísmo dos profissionais de enfermagem do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo<sup>25</sup>, no período de janeiro a julho de 2008, e determinar indicadores<sup>26</sup> de gestão de recursos humanos para informar o quantitativo de pessoal adicional necessário para a cobertura das ausências, evitando a sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, a elevação do absenteísmo dos trabalhadores.

A pesquisa teve caráter descritivo e exploratório, com abordagem quantitativa, utilizando procedimentos da estatística descritiva. A população estudada foi composta por

---

<sup>25</sup> O Hospital Universitário é um órgão complementar da USP, destinado ao ensino, à pesquisa e à extensão de serviços à comunidade.

<sup>26</sup> Indicador pode ser definido como uma unidade de medida de uma atividade, com a qual se está relacionado, ou uma medida quantitativa que pode ser usada como um guia para monitorar e avaliar a qualidade assistencial e as atividades desenvolvidas em um serviço.

148 enfermeiros assistenciais, sendo 96% do sexo feminino, com idade média de 38,2 anos, idade mínima de 23 e máxima de 62 anos; por 465 técnicos e auxiliares de enfermagem, sendo 89% eram do sexo feminino, com idade média de 42 anos, idade mínima de 20 e máxima de 64 anos. Foram considerados motivos de absenteísmo os dias de ausências relativos a: falta, licença médica, licença maternidade, licença por acidente de trabalho, outras licenças (nojo, gala, paternidade) e afastamentos para participação em programas de treinamento do servidor.

O estudo apontou que a taxa de absenteísmo correspondeu, em média, a 8,7% para a equipe de enfermagem como um todo, o que representou 10.452 dias perdidos de trabalho. Deste total, os enfermeiros contribuíam com 1.672 dias (16%) e taxa de absenteísmo de 5,6 %, enquanto os técnicos e auxiliares de enfermagem se ausentaram por 8.777 dias (84%) e tiveram taxa de absenteísmo de 9,7%. A taxa de absenteísmo dos enfermeiros manteve-se dentro do padrão da taxa de absenteísmo de 6% da Resolução nº 293/04 do Conselho Federal de Enfermagem (CONFEN), mas para a categoria técnicos e auxiliares de enfermagem, bem como para a equipe como um todo, as taxas mensais permaneceram expressivamente elevadas.

A ocorrência de maior número de afastamentos do trabalho entre os profissionais de nível médio tem sido verificada por vários autores e relacionada por alguns com a posição hierárquica ocupada (responsabilidade do cargo exige presença mais constante) e com a natureza do trabalho desenvolvido (tarefas que exigem maior esforço físico, execução de atividades repetitivas e monótonas). (SANCINETTI et al., 2011, p.1009)

As licenças médicas foram as mais frequentes e representaram maior percentual de ausências entre os enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. Os demais tipos de ausência tiveram baixa relevância, inclusive nas ausências por licença maternidade, apesar de a população de estudo ser constituída, em sua maioria, por mulheres em idade reprodutiva. Este resultado está corroborado em outros estudos que indicaram a licença médica como principal motivo do absenteísmo da equipe de enfermagem. Essa tendência pode ser atribuída às características do processo de trabalho desenvolvido pelos profissionais de enfermagem, que determinam a sua exposição a diferentes cargas, principalmente, psíquicas e fisiológicas, causando desgaste físico e mental e o afastamento por absenteísmo doença. A taxa de absenteísmo segundo as unidades de atendimento foi maior na Clínica Médica, na Unidade Básica de Atenção à Saúde e na Pediatria. Comparando-se os resultados deste estudo com

outro realizado no período de 2001 a 2005, observa-se uma tendência de crescimento do absenteísmo dessa equipe, em todas as unidades de atendimento.

Diferentemente da grande maioria dos estudos sobre o absenteísmo no setor de saúde, Alves (1996) empreendeu uma pesquisa qualitativa para compreender e comparar os significados, os motivos e as representações das auxiliares de enfermagem e das enfermeiras coordenadoras sobre o absenteísmo das primeiras. Buscou, assim, valorizar o que as trabalhadoras tinham a dizer sobre o fenômeno, colocando em evidência a relação absenteísmo e trabalho no capitalismo e “(...) mostrar que as responsabilidades pelo absenteísmo não estão só no empregado, mas também na organização, na supervisão deficientes, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e nas condições desagradáveis de trabalho” (ALVES, 1996, p. 26). Para a autora o principal tipo de absenteísmo apresentado pela literatura está relacionado à incapacidade por doença e acidentes de trabalho, mas o absenteísmo é influenciado por outros fatores que não o adoecimento. Se as licenças de longa duração apontam para distúrbios de saúde mais graves, as ausências de curta duração estão relacionadas às causas relacionadas ao “(...) aumento do trabalho pesado e dificuldades de criatividade na produção” (ALVES, 1996, p.25). Parte das ausências são formas de se livrar de pequenas situações indesejáveis no trabalho.

As instituições hospitalares são locais de trabalho complexos que lidam diretamente com a saúde e a vida da população. É um espaço multiprofissional, onde trabalham diversos profissionais com formação técnico-científica, cujas tarefas seguem protocolos, rotinas e regulamentações pré-definidas pelo conhecimento técnico-científico que define, inclusive, o quantitativo de pessoal em cada setor. Seu funcionamento é ininterrupto para garantir atendimento à população, exigindo que seus funcionários trabalhem em sistema de turnos e ou rodízios. Muitos empregados que trabalham no turno noturno sofrem de alteração do sono e no apetite.

As enfermeiras ocupam, em geral, funções de coordenação e administração dos setores do hospital, respondendo diretamente pelo funcionamento e pela organização dos serviços hospitalares. As auxiliares de enfermagem lidam mais direta e frequentemente com os pacientes e estão expostas a uma carga emocional elevada diante da tarefa de vigiar a vida e a morte, tarefa que é do hospital como um todo. Por possuírem menos qualificação profissional, são menos valorizadas e exercem as tarefas mais penosas, pesadas, repetitivas e, geralmente, possuem duplo vínculo empregatício devido aos baixos salários.



O estudo ocorreu em um hospital público, geral, de Belo Horizonte, MG. Os dados foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas, no período de agosto a outubro de 1995, em uma amostra intencional de enfermeiras e auxiliares de enfermagem. A partir de entrevistas emergiram informações e elementos que possibilitaram a caracterização socioeconômica dos sujeitos e a construção de quatro “categorias empíricas”; em outras palavras, núcleos de fatores apontados como causas do absenteísmo, reforçando sua multifatorialidade.

A primeira categoria refere-se à saúde pessoal das auxiliares que comprometeram a assiduidade. Para as enfermeiras são fatores externos ao trabalho, como as doenças diagnosticadas que os indivíduos já eram portadores, a idade, as horas extras e ter mais de um emprego. A sobrecarga de trabalho aparece como uma escolha pessoal, desconsiderando-se as relações sociais de produção existentes na instituição. Para as auxiliares são as doenças que se manifestaram a partir do exercício da função, alterações psicológicas e comportamentais associadas ao cansaço, ao desgaste físico, à falta de estímulo, às condições materiais precárias de trabalho e aos baixos salários que impõem a busca de mais de um emprego. Porém, naturalizam essas condições e não percebem sua determinação social, reproduzindo as relações de dominação.

Enquanto as enfermeiras estão preocupadas com a produtividade e o funcionamento da unidade de trabalho, distanciando-se do contato direto com o paciente, as auxiliares se protagonizam com cuidadoras, assumindo a função social de seu trabalho com clareza. Alegam que as condições de saúde, o estresse, a sobrecarga de trabalho, as dificuldades enfrentadas no cotidiano do trabalho interferem no cuidado com o paciente, o que pode conduzir ao erro e ao seu afastamento do trabalho.

Uma segunda categoria apontou as condições sociais que afetam o trabalho. As representações das enfermeiras e auxiliares de enfermagem convergem quanto as responsabilidades familiares, assumidas devido à condição feminina que abrangem o cuidado da casa, da família, do lar e dos filhos como motivo para o absenteísmo. Todavia, na visão das enfermeiras, as auxiliares de enfermagem se ausentem porque as empregadas domésticas faltaram ao trabalho ou suas mães não puderam cuidar dos seus filhos. Para as auxiliares, os motivos de faltarem ao trabalho são o cansaço decorrente da dupla ou tripla jornada de trabalho, a doença dos filhos ou de familiares, as demandas das escolas dos filhos, as dificuldades de acesso aos serviços de saúde. Ainda mencionam as condições de transporte coletivo e a distância casa-trabalho. Fica claro, portanto, as diferenças sociais e econômicas

entre as duas categorias profissionais. As enfermeiras têm casa própria, veículo para se deslocarem até o trabalho e recebem salários maiores. As auxiliares dependem do transporte público, moram na periferia, não tem acesso aos serviços básicos de saúde e recebem piores salários. Essas diferenças são naturalizadas, aparentando serem normais para as auxiliares de enfermagem.

Também são naturalizadas as questões relativas ao gênero feminino, afetando enfermeiras e as auxiliares, profissões majoritariamente femininas. A representação social das mulheres como cuidadoras, impõe a elas as responsabilidades sobre os filhos, a casa, os cuidados com a família e com os pais idosos. Por esses motivos, as mulheres se ausentam mais do trabalho ou se atrasam mais. Apesar das mulheres brasileiras ocuparem cada vez mais espaço no mundo do trabalho, inclusive empreendendo negócios ou ocupando cargos gerenciais, são discriminadas, desvalorizadas e recebem salários menores que os homens que exercem as mesmas atividades. “As mulheres precisam deixar de achar naturais as barreiras no acesso ao trabalho e as duplas jornadas de trabalho doméstico (...) para compreender a determinação social destas desigualdades” (ALVES, 1996, p.108).

Fatores relacionados às condições de trabalho compuseram a terceira categoria empírica. Emergiram nos discursos das enfermeiras e auxiliares os problemas e conflitos decorrentes da organização e das relações de trabalho, a dependência de outros setores, as dificuldades para realizar o trabalho em decorrência do déficit de pessoal, de recursos materiais e de equipamentos; a necessidade de horas extras para reposição de pessoal e para complementar os baixos salários. Essas condições precárias geram sobrecarga de trabalho, desgaste físico e emocional, ansiedade, insatisfação, desmotivação, queda na qualidade da assistência e revolta das auxiliares. Devido às constantes ausências das auxiliares, as enfermeiras queixam-se de terem que assumir os cuidados com os pacientes juntamente com as auxiliares, tendo outras tarefas gerenciais a executar; queixam-se de estarem sempre lidando com imprevistos, de não terem funcionários eficientes nem substitutos para os faltosos; de não terem tempo para treinamento em serviço. Desejam que o serviço de recursos humanos e de Medicina do Trabalho sejam mais eficientes. Percebem que as faltas das auxiliares se devem à sobrecarga de trabalho, ao excesso de horas extras. As auxiliares, por sua vez, percebem as horas extras como forma de exploração do trabalho, queixam-se das formas de organização do trabalho e das prioridades das tarefas, das dificuldades de relacionamento com as chefias, das injustiças, do tratamento diferenciado, da falta de participação nas decisões e, ainda, que os bons funcionários não são reconhecidos. Para se

livrar dos conflitos vivenciados, utilizam mecanismos de fuga e resistência ao trabalho quando não é possível realizar acordos, faltando para não assumir o trabalho extra, chegando mais tarde, diminuindo o ritmo de trabalho ou adoecendo.

Por fim, as atitudes das auxiliares de enfermagem frente ao trabalho foram relacionadas ao absenteísmo. Nessa categoria estão elementos subjetivos e comportamentais que as enfermeiras percebem como questões e características pessoais, sem nenhuma relação com as condições econômicas e sociais das auxiliares, com a organização do trabalho ou com as condições de trabalho no hospital. Portanto, as enfermeiras veem as ausências das auxiliares como falta de responsabilidade e compromisso, como quebra dos acordos e não cumprimento das obrigações, como falta de motivação. Percebem um aumento dos afastamentos após o término do estágio probatório, questionam a necessidade das licenças, a “facilidade” em consegui-las e a falta de punição no serviço público. Segundo Alves (1996, p. 121), as auxiliares, diante da intensificação e da desorganização do trabalho, sentem-se impotentes, revoltadas e desmotivadas, levando-as a reagir através de simulações e enganações.

Estas categorias empíricas e seus núcleos de fatores, expressos nas representações de enfermeiras e auxiliares de enfermagem, permitiram comprovar a “tese de que o absenteísmo é determinado por situação de saúde pessoal, condições sociais, condições do ambiente de trabalho e atitudes frente ao trabalho” (ALVES, 1996, p.124), que se apresentam dialeticamente interligados e que se alimentam reciprocamente, provocando o sofrimento das auxiliares no trabalho. O desvelamento dessa realidade aponta para a necessidade das enfermeiras refletirem sobre suas atitudes, sobre seu trabalho de gentes e realizarem intervenções para diminuir esse sofrimento, por meio de atitudes e ações de gestão que transformem o ambiente de trabalho do hospital em um local mais humano, justo, solidário, participativo e democrático, que valorize e reconheça o trabalho de todos. Nesse sentido, é fundamental que as enfermeiras redimensionem suas tarefas, reorganizem seu trabalho e vejam as auxiliares como parceiras na tarefa de cuidar e na resolução de problemas comuns.

Outro estudo envolvendo auxiliares de enfermagem e enfermeiros de um hospital universitário no interior do Estado do Paraná, de autoria de Silva (1999), identificou os problemas de saúde destes profissionais através da incidência do absenteísmo por doença. A pesquisa relacionou as licenças médicas dos trabalhadores com as variáveis sexo, idade, escolaridade, estado civil, número de filhos dos profissionais. A feminização da enfermagem, a dupla ou tripla jornada de trabalho assumida pelas mulheres e a responsabilidade pelo

cuidado com a casa e os filhos aparecem relacionadas ao absenteísmo. Quanto à idade, a autora constatou que o número de ausências ao trabalho no universo pesquisado é maior entre enfermeiros e auxiliares jovens, indo ao encontro de uma tendência mais geral:

(...) à medida que aumenta a idade do trabalhador diminuem os índices de frequência e aumenta a duração das mesmas. Trabalhadores acima de 45 anos apresentam poucos afastamentos de longa duração, enquanto menores de 25 anos apresentam muitos afastamentos de curta duração, devido a maior inexperiência, vida mais irregular, imprudência (OTERO, 1993, apud Silva, 1999, p.52).

O absenteísmo foi também maior entre os trabalhadores casados, entre os que são pais ou mães e os que possuem menor escolaridade. O casamento e a necessidade de atenção aos filhos, associados aos baixos salários e a longas jornadas de trabalho provocaram maior desgaste físico e sobrecarga de trabalho para os profissionais. Quanto ao nível de escolaridade, ocorreram mais licenças médicas entre profissionais que possuíam apenas o primeiro grau, e menos licenças médicas entre aqueles que haviam cursado o ensino superior.

Silva relaciona, ainda, as doenças que acometeram os profissionais com as condições gerais do ambiente hospitalar e, especificamente, com as características das tarefas e condições de cada setor. Aponta que a organização precária do trabalho, o reduzido quadro de pessoal, os baixos salários, o excesso de horas-extras, a hierarquização dos serviços, a falta de participação na tomada de decisões e a falta de estímulo e reconhecimento das chefias contribuíram para o grande número de faltas. Soma-se a esses fatores, os baixos salários que obrigam a ter mais de um trabalho.

Além das condições de trabalho, a natureza do trabalho na enfermagem coloca os trabalhadores em diversas situações de exposição a riscos ocupacionais por meio de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais. São longas horas em pé, longas jornadas ou o trabalho em turnos, domingos e feriados, o trabalho rotativo; o ritmo excessivo de trabalho, a carga afetiva e o contato com sofrimento dos pacientes e familiares, a proximidade com a morte e a sensação de impotência. Tudo isso sobrecarrega os profissionais emocionalmente, causando estresse e desgaste mental, desencadeando acidentes e doenças (SILVA, MARZIALE, 2000).

Ao investigar o absenteísmo por doença entre trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário, período de julho de 1997 a junho de 1998, Silva e Marziale (2000) encontraram 72,6% dos afastamentos por motivo de doença, 2,9% por acidente de trabalho,

24,5% por outros motivos, entre os quais a necessidade de acompanhamento de familiares, tratamento de saúde do próprio trabalhador e doação de sangue. Entre os auxiliares de enfermagem, 74,7% das ausências foram justificadas por doença, 3,6% por acidentes de trabalho e 21,7% por outros motivos. Entre os enfermeiros, foram 62,5% das ausências justificadas por doença, 37,5% por outros motivos, e nenhuma por acidente de trabalho. Observou-se predomínio de atestados de 1 ou 2 dias, resultado que é corroborado por outros autores (BIETENCOURT, 1993; MEIRA, 1982 apud SILVA, MARZIALE, 2000), cuja explicação está no fato de não serem periciados pelo serviço médico oficial.

O estudo, apontou, ainda que os auxiliares de enfermagem que trabalhavam na Pediatria tiveram índice de frequência (IF) de 0,35 e percentual de tempo perdido (TP%) de 4,14%, enquanto os que trabalhavam no Pronto Atendimento, tiveram índice de frequência de 0,25 e percentual de tempo perdido de 4,19%. Para os enfermeiros, obtiveram índice de frequência variando de 0,10 a 0,16, com percentual de tempo perdido 4,14% entre os que trabalhavam na Unidade de Tratamento Intensivo. Os índices dos auxiliares de enfermagem foram mais altos que os dos enfermeiros, mas ambos foram mais elevados que os recomendados por Couto – IF = 0,10 e TP = 1,2% - (1987).

Em outros trabalhos que destacam o absenteísmo-doença, localizamos elementos que corroboram as pesquisas anteriormente mencionadas e acrescentam outros elementos cuja relevância cabe aqui destacar. Nogueira e Azevedo (1982) observaram que a taxa de absenteísmo é superior entre trabalhadores do sexo feminino se comparada com a do sexo masculino. Sem considerar as doenças obstétricas, verificaram que “as mulheres apresentam 15 vezes mais doenças gênito-urinárias que os homens; 6,3 mais doenças osteoarticulares; 1,75 mais doenças digestivas e 1,37 mais doenças respiratórias” (NOGUEIRA, AZEVEDO, 1982, p.50-51). A média de licenças por pessoa é superior entre as mulheres, bem como o percentual de dias perdidos com afastamento do trabalho. Relacionam este fenômeno com o grande número de atribuições que a mulher passou a assumir, mantendo uma dupla jornada de trabalho, fora e dentro de casa.

Os resultados encontrados por Quick e Lapertosa (1982), ao pesquisar o absenteísmo numa indústria siderúrgica de grande porte localizada em Belo Horizonte, apontaram que a taxa de frequência foi mais alta durante os meses de maio, junho e julho, o que está associado a doenças do aparelho respiratório. Quase a metade dos períodos de afastamento foi relativa a licenças de um dia, que, em geral, se referiam a exames e procedimentos médicos e ao que ele chamou de “doenças invocadas” (QUICK, LAPERTOSA, 1982, p.66). Esta tendência

também foi encontrada na pesquisa realizada por Meira (1982) em uma indústria química, onde mais de 80% de todas as ausências foram de duração igual ou inferior a três dias, contribuindo com menos de 15% dos dias perdidos e menos de 10% das licenças foi responsável por 80% dos dias perdidos. Quick e Lapertosa constataram, ainda, haver maior incidência de licenças entre os empregados jovens e com 1 a 3 anos de serviço. Valtorta e Bianchi (1985) corroboram esta constatação em sua pesquisa. Os funcionários de um hospital de médio porte que mais recorreram ao serviço médico tinham até um ano completo de tempo de serviço

As pesquisas sobre o absenteísmo que apresentamos até aqui demonstraram e reafirmaram a multiplicidade dos fatores causais do fenômeno, bem como sua relação com idade, sexo, tempo de trabalho, posto de trabalho, natureza das tarefas, condições de trabalho e outros.

### 3. TRABALHO, TEMPO E ABSENTEÍSMO

Trabalho é palavra que utilizamos rotineiramente em nosso dia-a-dia, palavra entranhada no pensamento e nas ações dos seres humanos. Palavra que descreve sentidos diversos construídos ao longo da história da humanidade, palavra polissêmica. Para muitos, o trabalho é um fardo, sinônimo de penoso, difícil, sofrimento, sentido que remete à sua origem etimológica, do termo Latim *tripalium*, nome de um instrumento usado para torturar (do Latim *tripaliare*) durante a Idade Média cuja função original era extrair os grãos de milho, trigo e linho.

Para os gregos, o trabalho era compreendido em três dimensões: labor, *poiesis* e *praxis*. O sentido de labor estava relacionado ao trabalho com a natureza. O labor não era um trabalho “livre” porque estava submetido aos ritmos e determinações da natureza (ALBORNOZ, 1986). O trabalho enquanto *poiesis* é produto, obra, o que resultava da ação concreta em algo externo ao homem. Era o trabalho do artesão, o manejo dos instrumentos para a fabricação de um objeto que não é criação nem invenção, mas pré-determinado por outro. A *poiesis* era apenas reprodução, trabalho manual de homens não considerados livres, apesar de não serem escravos. A *praxis* é atividade de pensamento livre, discursiva, transformadora. Era a atividade central da polis, a ação política dos seus cidadãos livres para resolver assuntos da vida comum na cidade. A *praxis* era considerada como trabalho criativo, transformador, intelectual, valorizado pelos gregos, separado do trabalho manual – labor e *poiesis* – considerado inferior e humilhante.

Até o início do século XV, a palavra trabalho permaneceu fortemente associada à tortura, às atividades penosas e difíceis, porém vai adquirindo, gradativamente, o sentido de labor: trabalho que exige esforço do corpo humano, trabalho rotineiro, repetitivo e necessário à sobrevivência. A tradição judaico-cristã incorpora em sua filosofia o sentido de trabalho enquanto labor, no qual o homem, por ser pecador, está condenado a “ganhar o pão com o suor do seu trabalho”. Trabalho é, nesse sentido, antídoto contra a preguiça, o ócio, os maus pensamentos. No entanto, permanece como algo inferior e, por isso, o trabalho do corpo deveria ser alternado com o trabalho da alma expresso na meditação e na oração.

A partir do século XVI, a Reforma Protestante e o Calvinismo promovem uma reviravolta na visão dos homens sobre o trabalho. Embora ainda visto como uma condenação de todo ser humano por sua desobediência, no paraíso, o trabalho passa a ser a “chave da vida”, o caminho da salvação, uma vontade de Deus pois somente por meio do trabalho árduo é possível alcançar a graça do êxito e da prosperidade (ALBORNOZ, 1986, p.53). A

ideologia da burguesia encontrou, portanto, um suporte religioso e filosófico para impor sua concepção de trabalho. Todos foram chamados ao trabalho produtivo, a ocupar seu tempo livre para fugir do ócio e da vagabundagem. As profissões foram se tornando símbolos de distinção social, percebidas como vocações e como um dom. Muitos trabalhos foram tomados como sinônimo de profissão, confundindo-se com as atividades profissionais e com o local onde se trabalhava.

Esta valorização do trabalho manual, visto como algo digno, no momento em que o capitalismo avança no processo de acumulação de capital, foi fundamental para garantir a mão-de-obra necessária e a submissão do trabalho humano à forma de produção capitalista. Deste modo, o trabalho incorpora um profundo sentido econômico, que o Iluminismo e os economistas clássicos se encarregaram de afirmar nos séculos XVII e XVIII. Segundo Adam Smith (1723-1790) economista inglês que viveu no século XVIII, é o trabalho de cada ser humano que vai se somando e gera toda a riqueza das nações, como uma mão invisível conduzindo os interesses econômicos da sociedade e dos homens (apud DIAS, 2012; TARDIF, LESSARD, 2005). Enquanto produtor de riquezas, o trabalho passa a ser fonte de desenvolvimento e de realização pessoal. Seu valor não se encontra apenas no resultado do trabalho, no produto: está também em si mesmo, um valor intrínseco ao ato de trabalhar. Este sentido, entranhado nas relações sociais de produção, foi afrouxando as amarras ideológicas que ainda podiam impedir que alguém se submetesse as formas de exploração do trabalho no capitalismo. O sentido da palavra trabalho vai se fundindo com atividade assalariada, remunerada, emprego e convocando diferentes sentimentos: para uns é prazer, realização, crescimento, ascensão social; para outros, é sofrimento, exploração, “ganha pão”, fardo.

Para Marx (1989), cuja obra é teoria e crítica sobre o capitalismo, é através do trabalho que o homem se constitui enquanto humano por meio da sua relação com a natureza e com os outros homens. Nessa concepção, o trabalho possui uma dimensão ontológica, de constituição da humanidade do ser, porque na relação de trabalho o homem transforma a natureza e institui relações com seu semelhante para manter-se vivo e, nesse processo, transforma a si mesmo:



Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (MARX, 1989, p. 202).

Este trabalho, continua Marx (1989, p.202), não é um ato instintivo, desprovido de intencionalidade. O homem não somente opera uma transformação no objeto sobre o qual atua, como por esta ação materializa o projeto que tinha em mente e o subordina à sua vontade. Reside aí a dimensão teleológica do trabalho. Diferentemente dos animais, que agem instintivamente para sobreviver – vale lembrar a bem conhecida distinção que Marx faz entre o trabalho da abelha e do arquiteto – o homem concretiza no objeto algo que foi teleologicamente concebido, o que não é possível entre os animais. O homem projeta seu trabalho, elabora os procedimentos necessários para suprir suas necessidades, cria ferramentas, desenvolve técnicas, cria ciências. Porém, o trabalho humano não está direcionado apenas a atender as necessidades vitais. O homem atua sobre a natureza para criar cultura, para atender suas demandas intelectuais, estéticas, lúdicas, afetivas, simbólicas, comunicativas, relacionais. Ao atuar sobre a natureza, o homem faz a história ao mesmo tempo que a transforma para atender as novas demandas de cada tempo histórico. Um movimento vital e contínuo, criando e recriando sua existência pelo trabalho. Por isso, o trabalho é fundante da existência humana e da história. Nessa acepção, o trabalho é princípio educativo em virtude de suas dimensões formadora, construtora, emancipadora, libertadora.

Essas dimensões estão presentes no que Marx nomeou de trabalho concreto, em oposição ao trabalho abstrato no capitalismo. O trabalho concreto é trabalho criador de valores de uso, é trabalho útil necessário para a vida humana (Marx, 1989, p.50). Na produção de valores de uso está contido tempo de trabalho humano, individualizado, subjetivado, no qual o trabalhador imprime sua marca, se reconhece no que faz e o que produz possui um significado e sentido para sua existência, um caráter útil. O trabalho útil, como criador de valores de uso, é condição da existência do homem em qualquer sociedade, em qualquer tempo da história e envolve, necessariamente, o próprio ato de trabalho, os meios para

realizá-lo com os quais transforma a natureza e o intercâmbio com outros trabalhos, o que o torna uma atividade social e coletiva em torno da qual se organizam os grupos humanos.

No capitalismo, o trabalho não aparece como concreto, como trabalho útil, mas como trabalho abstrato, produtor de valores de troca. Abstrato aqui não é abstração imaginária nem algo subjetivo, mas a negação da experiência do trabalho concreto. O trabalho abstrato é um tempo de trabalho médio, socialmente determinado, para a produção de uma mercadoria que é trocada por outra para se extrair a mais-valia. O tempo de trabalho social, médio, comum a todos, é um tempo homogêneo, simplificado, no qual não se considera o conteúdo específico do trabalho, não se considera o que há de histórico, subjetivo e individual de cada trabalhador, mas somente o dispêndio de energia do trabalhador para a produção da mercadoria. Os produtos do trabalho abstrato têm, portanto, um equivalente comum que lhe confere um valor de troca. Esse equivalente é o tempo de trabalho neles contido:

Para medir os valores de troca das mercadorias pelo tempo de trabalho que elas contêm, é preciso que os diferentes trabalhos sejam, eles próprios, reduzidos a um trabalho não diferenciado, uniforme, simples, em resumo, a um trabalho que seja qualitativamente o mesmo e só se diferencie quantitativamente. ” (MARX, 1859, p. 18)

O tempo de trabalho não é mais o tempo controlado pelo trabalhador, individualizado, por ele determinado na produção de valores de uso, mas um tempo médio socialmente determinado para a produção de uma mercadoria. Nesse sentido, o que determina o valor da mercadoria é uma quantidade média de tempo de trabalho social. No trabalho abstrato, o produto do trabalho não possui nenhum átomo de valor de uso:

Ao desaparecer o caráter útil dos produtos do trabalho, também desaparece o caráter útil dos trabalhos neles corporificados, desvanecem-se, portanto, as diferentes formas de trabalho concreto, elas não mais se distinguem umas das outras, mas reduzem-se, todas, a uma única espécie de trabalho, o trabalho humano abstrato (MARX, 1989, p.44-45).

Depreende-se, portanto, que as formas e os elementos materiais que constituem o valor de troca contido no trabalho abstrato não são mais o tempo de trabalho individualizado e subjetivado de um trabalhador. É um tempo determinado pelos processos de produção no capital, completamente alheio ao sujeito trabalhador que, tendo vendido seu tempo de trabalho como uma mercadoria, tal qual é vendida a mercadoria que ele produziu, acaba por

sujeitar-se a um controle do seu tempo individual de trabalho. Para Marx, ao comprar a força de trabalho do trabalhador, o capitalista passa a determinar como o trabalho deve ser realizado e em que tempo as tarefas sejam executadas. No entanto, para submeter os trabalhadores ao controle do tempo de trabalho foi necessário, entre outras coisas, criar uma nova compreensão, percepção e vivência do tempo para disciplinar a força de trabalho e o corpo do trabalhador.

Todo o ser vivo, sejam os animais, as plantas, os insetos regulam o a atividade de seu organismo biológico pela presença ou não de luz solar. A maioria dos seres vivos está em atividade durante o dia e descansa à noite; outros invertem esse ritmo ou alternam suas atividades em parte do dia e em parte da noite. Essa marcação “biológica” é, provavelmente, a primeira experiência que os seres humanos tiveram com o tempo, completamente regulada pela quantidade de luz que incide sobre o planeta, pelo ciclo da natureza à qual estavam totalmente integrados. Dessa experiência com o tempo na natureza, os homens vão construindo uma noção e uma percepção do tempo, algo que não se vê, não se toca ou ouve, mas que se sente passar. Segundo Elias (1998), tempo é uma construção humana que permitiu que os grupos humanos, dotados de uma capacidade biológica de memória e síntese, estabelecessem uma relação entre dois ou mais processos, um dos quais padronizado para servir aos outros como quadro de referência e padrão de medida, e ainda, sirva “aos homens, essencialmente, como meio de orientação no universo social e como modo de regulação de sua coexistência” (ELIAS, 1998, 8).

Segundo Thompson (1991), as comunidades primitivas utilizaram os movimentos do sol, da lua e das estrelas para medir o tempo, construindo uma representação integrada à natureza e unitária que orientava a vida social. Posteriormente, nas sociedades rurais e na pequena indústria doméstica, a medição do tempo estava associada à duração do ciclo do trabalho e das atividades domésticas, ambos marcadamente regidos pelos tempos da natureza. Os horários do dia eram marcados pelas atividades pastoris e de plantio, pelo ritmo dos animais. O clima, as estações do ano, a quantidade de luz solar ou a chuva se impunham ao tempo do trabalho. De maneira semelhante, as atividades domésticas serviam como referência para a noção de tempo. Uma atividade podia durar o tempo da cozedura do arroz; outra, a duração de duas ave-marias. Desta forma, a relação do homem com o tempo dedicado às diversas atividades se estabelecia a partir de sua relação com a natureza e com o seu próprio ritmo biológico. Para Thompson (1991, p. 48), a notação do tempo que se encontra nesses

contextos são obrigações da profissão e são os elementos mais importante nas sociedades rurais e na pequena indústria doméstica.

Esta lógica temporal só era possível num modo de produção em que o trabalho significava a satisfação das necessidades. O trabalho enquanto produtor de valores de uso e não de troca. Por isso, não havia uma demarcação clara entre trabalho e vida. As tarefas laborais podiam ser intercaladas com as tarefas domésticas e com momentos de lazer e descanso. As relações sociais estavam interligadas e não existia grande conflito entre trabalhar e passar o tempo (THOMPSON, 1991, p.48).

Por um longo período, o trabalho que estava limitado à pequena oficina familiar permaneceu orientado pela tarefa, ou seja, pelo tempo necessário à execução de uma determinada atividade na oficina. Desde que as obrigações satisfizessem o cumprimento da tarefa semanal ou quinzenal, o dia de trabalho podia ser encurtado ou alargado. À medida que o modo de produção capitalista foi impondo sua organização sobre o trabalho dos artesãos e das corporações de ofício, a orientação do tempo de trabalho pela tarefa tornou-se mais complexa. O que antes era exercido como uma tarefa a ser desenvolvida no tempo natural e no espaço de trabalho, confundindo-se com o espaço privado, onde o artesão tinha seu ateliê juntamente com sua moradia, passou para um local específico, destinado exclusivamente para o desenvolvimento das atividades produtivas (MELLO, 2007). A partir da venda da força de trabalho, o tempo começava a se transformar em dinheiro. “Já não se trata de uma tarefa, o que pontifica é o valor do tempo reduzido a dinheiro. O tempo torna-se dinheiro – não passa, gasta-se” (THOMPSON, 1991, p.49).

A noção do valor do tempo como dinheiro exigia, portanto, uma nova percepção do tempo, agora orientada pelo relógio. Os relógios dos campanários e dos monumentos públicos se espalharam pela Europa a partir do século XIV, principalmente nas grandes cidades mercantis. Os sinos das paróquias inglesas, que possuíam relógios desde o século XVI, eram usados para marcar o tempo: “o som servia melhor do que a visão” (THOMPSON, 1991, p.52). A partir do século XVIII, os relógios se popularizaram. A sua presença e a noção de um tempo marcado por horas e minutos, e não mais ligadas à natureza, que este objeto concretizava, vão penetrando na vida das pessoas. Por volta de 1800, existiam muitos relógios de sala, parede e bolso. A aplicação do pêndulo, em cerca de 1658, possibilitou avanços no maquinismo dos relógios domésticos e a roda de balanço melhorou a precisão dos relógios de bolso. Não eram apenas objetos úteis: conferiam prestígio social a quem os possuía devido também ao seu valor comercial. Carregavam, portanto, um simbolismo de distinção de classe.

Quando um trabalhador melhorava de vida, a primeira coisa que adquiria era um relógio; até os camponeses podiam possuir relógios por um preço baixo. A Europa assistia, sem dúvidas, a uma grande difusão dos relógios.

Ao final do século XVIII, a marcação do tempo pelo relógio torna-se uma necessidade, “no momento exato em que a Revolução Industrial exigiu uma maior sincronização do trabalho” (THOMPSON, 1991, p.56). Uma minuciosa divisão do trabalho começou a se implantar desde cedo nas indústrias, facilitando a produção em larga escala e a redução dos preços das mercadorias. O novo modelo de funcionamento da produção exigia uma fragmentação temporal e espacial das atividades produtivas. Para que isso ocorresse, era preciso uma coordenação temporal e espacial precisa, tanto no interior de cada indústria como nas suas relações com outras indústrias, o que exigia construir um quadro temporal preciso. Segundo Mello (2007), a exatidão das precisões dependia da medida do tempo e implicava em uma avaliação precisa da produtividade relacionada ao tempo; enquanto o trabalho organizava-se em torno das máquinas e em torno dos horários.

Contudo, persistiam contratações por tarefa e por dia de trabalho. Tal situação ainda favorecia aos trabalhadores um certo controle de seu tempo de trabalho, permitindo-lhes alternar “os períodos de labuta intensa com os de completa preguiça” (THOMPSON, 1991, p.59). Até às primeiras décadas do século XIX, as pessoas se entregavam com fervor às feiras e festas tradicionais que aconteciam ao longo do ano, o que trazia grande irregularidade aos ritmos do trabalho. Thompson (1991) relata que os sapateiros, alfaiates, mineiros de carvão, gráficos, ceramistas, tecelões, trabalhadores das indústrias de roupas interiores, oleiros e couteiros veneravam a Santa Segunda Feira e não trabalhavam nesse dia. “Em Sheffield, onde os couteiros são, desde há séculos, extremos adoradores da Santa, as faltas da segunda-feira tornaram-se um ‘hábito adquirido e um costume’” (THOMPSON, 1991, p.60). A produtividade nas grandes siderurgias era menor nesse dia, que acabava sendo destinado à manutenção das máquinas. A devoção à Santa perpetuou na Inglaterra no século XIX, e até no século XX, em todas as pequenas empresas, domésticas ou não, nas minas, nas manufaturas e nas indústrias pesadas.

Para racionalizar a produção e acabar com as irregularidades do trabalho, era imperativo controlar o tempo de trabalho e disciplinar os trabalhadores, submetendo-os ao ritmo da mecanização. Iniciam-se ataques aos costumes, aos jogos populares, às festas e aos dias santos, através da introdução da noção de “economia do tempo”. O Puritanismo foi o agente que converteu os homens em novas unidades de tempo; que ensinou as crianças,

mesmo as mais pequenas, a produzirem mais em cada hora do dia; e que saturou a cabeça dos homens com a noção de que “tempo é dinheiro” (THOMPSON, 1991, p.81). Nesse sentido, o tempo passa a ser visto como algo precioso, que não volta e, portanto, não pode ser desperdiçado. Fazer um bom uso do tempo era gastá-lo no cumprimento do dever. Era a exaltação do trabalho e o escárnio da preguiça. Aquele que desperdiçava seu tempo, que se entregava à indolência estava destinado à miséria.

A escola também foi chamada para auxiliar na inculcação da noção de “economia do tempo”. Ao adentrar os portões, a criança se via num mundo do tempo regulado e disciplinado, onde aprenderia a ler e escrever, mas também o valor do trabalho, os benefícios de se levantar cedo, a importância da pontualidade e da assiduidade, a satisfação do dever cumprido.

Aliado a este aparato ideológico, foram elaborados regulamentos disciplinares que justificavam moralmente a vigilância no e do trabalho. Surge, então, a figura do supervisor para controlar a entrada e a saída dos trabalhadores, registrar o ponto de cada um, tocar a sirene no início da jornada, na hora do almoço, no retorno do almoço, no término da jornada. Foram aplicadas, ainda, severas doutrinas mercantilistas e medidas, tais como multas e descontos no pagamento para coibir as ausências para prevenir o absenteísmo, a partir da segunda metade do século XVIII. Estas estratégias tinham uma intenção disciplinar explícita, mas eram, também, uma tentativa clara de impor uma economia do tempo, influenciando toda a vida doméstica e social.

Afinal, na sociedade capitalista, todo o tempo deve ser posto em uso, deve ser tempo “útil”, e ao trabalhador não é permitido simplesmente “passar o tempo” e dele dispor como bem entende. Diante de tantas estratégias para controlar e disciplinar o trabalho, os trabalhadores organizaram-se e também criaram suas estratégias de resistência. Todavia, suas reivindicações não foram no sentido de ser contra este tempo de trabalho disciplinado e controlado. De certa forma, seguiram na mesma direção do capital:

A primeira geração de operários foi ensinada pelos patrões a dar importância ao tempo; a segunda, formou os seus comitês para o encurtamento do dia de trabalho, lutando pelas dez horas diárias; a terceira, combateu pelo pagamento das horas extraordinárias e pelo acréscimo de 50 por cento nessas horas. Os operários tinham feito suas as ideias dos patrões e aprendido a combatê-las. Tinham aprendido bem demais a lição de que tempo é dinheiro (THOMPSON, 1991, p. 73).

Assim, a ideia do tempo como dinheiro estava totalmente enraizada, internalizada e aceita pelos trabalhadores. Concretizava-se um processo de demarcação clara entre trabalho e vida doméstica. Novos hábitos de trabalho foram gradativamente formados e uma nova disciplina do trabalho foi imposta, através da divisão do trabalho, da supervisão, do relógio, dos incentivos monetários, da pregação e do ensino, da supressão das feiras e dos dias de folga.

A propaganda da economia do tempo continuou a ser dirigida às classes trabalhadoras durante todo o século XIX, valorizando o operário que era pontual e assíduo. No início do século XX, as propostas de controle e disciplinamento dos trabalhadores ganharam aparato de ciência quando Frederick Taylor (1856-1915), preocupado com os desperdícios de tempo, gestos, máquina e capital na indústria, propõe seus fundamentos da administração científica do trabalho, resultado de suas observações e de seus estudos sobre o trabalho humano. Seu objetivo era garantir o máximo de eficiência e uniformidade para os processos produtivos, por meio da racionalização dos métodos de trabalho humano, “de modo que os homens possam executar em ritmo mais rápido e com maior eficiência os tipos mais elevados de trabalho, de acordo com suas aptidões naturais.” (TAYLOR, 1970, p.31). A produtividade do trabalho poderia ser aumentada por meio da decomposição do trabalho em cada movimento que o compõe e da organização das tarefas em tempos cronometrados (HARVEY, 2005, p. 122).

Para Taylor, as vantagens da administração científica, em oposição a uma administração empírica, consistia em planejar todo o trabalho, prescrever passo a passo tudo o que o trabalhador deveria fazer no trabalho e ter uma divisão clara entre as tarefas da gerência (planejar e supervisionar) e as dos trabalhadores (executar). Para que o trabalho pudesse se organizar de acordo com os princípios da administração científica, os patrões ou os gerentes deveriam, primeiramente, conhecer os procedimentos necessários a execução de cada tarefa, classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou fórmulas, desenvolvendo deste modo uma ciência do trabalho. Em seguida; observar e estudar os movimentos dos trabalhadores; definir o tempo certo para a execução de cada movimento, eliminando os movimentos desnecessários e/ou substituindo movimentos lentos e ineficientes por movimentos rápidos; definir os materiais e os instrumentos certos a serem utilizados para garantir maior rapidez na execução da tarefa; cronometrar o tempo gasto por cada trabalhador de modo a descobrir o menor tempo de execução com o máximo de rendimento; selecionar trabalhadores mais eficientes; treinar o trabalhador para trabalhar de acordo com as leis da

ciência para que possa ser bem sucedido e executar as tarefas de acordo com as instruções e os tempos-limite; propor incentivos de salário e recompensas para se obter melhores resultados. Tais procedimentos – apresentados, compreendidos e justificados como método científico, portanto, ciência – demonstravam sua efetividade e eficiência no combate às quedas de ritmos na produção – o que era um problema generalizado na época –, ao mesmo tempo procuravam retirar todo o controle do trabalhador sobre seu tempo de trabalho. Daí reside sua força e sua disseminação. Contudo, as irregularidades na produção persistiam, especialmente, devido à alta rotatividade dos trabalhadores nos postos de trabalho (BOTELHO, 2000).

Os princípios da organização do trabalho propostos por Taylor foram incorporados por Henry Ford (1863-1947) em sua fábrica de veículos, radicalizando a separação entre a concepção (planejamento e gerenciamento) e a execução do trabalho pelo operário. Ford criou a linha de montagem acoplada a uma esteira rolante, em frente a qual os trabalhadores se posicionavam em postos de trabalho fixos e aguardavam que as peças chegassem até eles, para então, executarem uma tarefa específica. A linha de montagem levou ao extremo a fragmentação do trabalho, uma vez que o trabalhador, em seu posto de trabalho, somente deveria ter conhecimento de uma parte do processo de produção do veículo. A esteira rolante, além de evitar que os trabalhadores gastassem tempo se deslocando até as peças ou matérias primas, mantinha um fluxo contínuo e progressivo do trabalho, num ritmo determinado pela velocidade em que as peças se deslocavam. O tempo de trabalho de cada tarefa na esteira era controlado e se espelhava no tempo das máquinas, reduzindo drasticamente o tempo necessário à realização da tarefa ao mesmo tempo que submetia o trabalhador a um ritmo de trabalho completamente alheio ao próprio ritmo (CARDOSO, 2007).

Todas estas inovações promoveram uma enorme economia do tempo da produção, minimizaram os desperdícios por meio da padronização das peças, reduziram os custos e, conseqüentemente, geraram um aumento considerável da produção, inaugurando a produção e o consumo em massa no período do pós-guerra. Segundo Harvey (2005), p. 121), Ford tinha certeza que “a produção em massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista” (HARVEY, 2005, p. 121). Até o final dos anos 1960, o fordismo foi capaz de gerar um extraordinário crescimento econômico nos países industrializados do chamado primeiro mundo. Em decorrência da capacidade dos novos



processos industriais de produzir riqueza, gerar o emprego, promover o acesso aos bens de consumo e a melhoria da qualidade de vida dos operários, as cidades foram se organizando e crescendo em torno das fábricas e em função do trabalho fabril. O tempo de trabalho torna-se central na vida das pessoas e progressivamente, vai impondo uma percepção de tempo cronometrado, preciso, mensurável que transcorre num ritmo único e universal: o ritmo das horas, dos minutos independentemente de onde se está ou do que se faz.

O relógio foi o grande instrumento para internalizar e disseminar essa percepção do tempo em horas, um tempo único e contínuo. Uma nova disciplina temporal foi impondo e separando os tempos do trabalho – trabalho produtor de valores de troca – dos tempos destinados à reprodução da vida – o trabalho produtor de valores de uso – e à outras dimensões da vida, tais como os tempos para o lazer, o descanso, a família e a convivência com outros. Segundo Cardoso (2007), “essa temporalidade mecânica do relógio se expande para os diversos espaços e tempos da vida cotidiana, de forma que a atitude instrumental que consiste em considerar o tempo como um recurso raro não se destinou a limitar e orientar apenas o espaço e o tempo de trabalho industrial” (CARDOSO, 2007, p. 26). As sociedades industriais do período taylorista-fordista assistiram, portanto, a uma transformação radical na percepção do tempo, agora regido pelo relógio. O tempo dedicado ao trabalho no capitalismo foi se tornando hegemônico e, gradativamente, penetrando nos modos de ordenar e organizar a vida. O tempo moderno esquadrinha a vida social em tempos de trabalho e não trabalho. Como nos diz Thompson (2005, p.300), as sociedades industriais maduras de todos os tipos são marcadas pela administração do tempo e por uma clara demarcação entre o “trabalho” e a “vida”.

Contudo, os trabalhadores foram capazes de resistir ao controle de seu tempo de trabalho, à transformação de seu tempo de trabalho em atividades repetitivas, cronometradas, uniformes e desprovidas de sentido. A grande concentração de operários na linha de montagem favoreceu a organização sindical e os movimentos de resistência. Segundo Botelho (2000), os modos de resistir se manifestavam nas “baixas de produtividade observadas nas indústrias, no aumento da taxa de peças defeituosas, na falta de cuidados do trabalhador com a manutenção do capital fixo, na sabotagem, nas paralisações, absenteísmo, alta rotatividade no emprego etc.” (BOTELHO, 2000, p. 16)

No final dos anos 60 do século XX, o círculo virtuoso da produção e consumo em massa associado ao financiamento estatal para atender as demandas de infraestrutura e da

reprodução da força de trabalho, começa a dar sinais de esgotamento<sup>27</sup>. A crise se agrava a partir de 1973 quando o preço do petróleo triplica<sup>28</sup>. Os anos seguintes foram de estagnação econômica e de alta inflação, desemprego e baixo consumo. Segundo Harvey (2005), o fordismo foi incapaz de dar respostas para a crise do capitalismo, em virtude de um problema de rigidez em vários campos: nos investimentos de capital fixo e de longo prazo; no planejamento e na avaliação dos mercados de consumo; na alocação, na disponibilidade e nos contratos de trabalho; nos compromissos do Estado. “O único instrumento de resposta flexível estava na política monetária” que gerou uma “onda inflacionária que acabaria por afundar a expansão do pós-guerra” (HARVEY, 2005, p. 136).

A saída encontrada para a crise foi flexibilizar o mercado de trabalho, os processos de trabalho, os produtos e o consumo para acelerar o tempo de giro do capital. Essas mudanças são conhecidas como acumulação flexível, em oposição a rigidez do fordismo. A flexibilização ocorreu em diversos campos. Na produção, surgiram novos setores produtivos com a introdução maciça de novas tecnologias, da automação e uso de robôs, o que resultou em significativos ganhos de produtividade. Parte da produção foi subcontratada; os estoques reduzidos e gerenciados pelo método *just-in-time*. Foram feitos investimentos na inovação e na diversificação de produtos, que passaram a ser produzidos em pequenos lotes, com durabilidade menor. As mudanças na produção foram acompanhadas pela flexibilização do consumo, incentivado pelos modismos fugazes, pela indução à novas necessidades e pela abertura de novos nichos de mercado como os espetáculos, o turismo, a saúde e a educação (HARVEY, 2005).

No mercado de trabalho, a flexibilização atingiu os contratos de trabalho, as jornadas, os direitos dos trabalhadores. Com o desemprego em massa, os trabalhadores se enfraqueceram e os sindicatos perderam sua representatividade e força. Os que se mantiveram empregados foram alocados em trabalhos precarizados ou temporários, geralmente menos especializados, aceitando salários reduzidos e a retirada de direitos. Ocorreu uma retração da mão-de-obra empregada na produção industrial e uma extraordinária expansão do emprego no setor de serviços onde mulheres e imigrantes foram intensamente incorporados. Em geral, ocupavam postos de trabalho menos valorizados e de tempo parcial, reforçando, no caso das mulheres, a divisão sexual do trabalho.

---

<sup>27</sup> Não nos deteremos aqui no papel do Estado na manutenção dos mecanismos de expansão do modelo fordista de produção, por meio da internacionalização da produção, da divisão internacional do trabalho e do financiamento público da infraestrutura, como estradas, conjuntos habitacionais, bem como no seu papel na manutenção da estabilidade econômica, durante o período conhecido como a Era do Ouro do modo de produção capitalista, conforme descrito por Harvey, 2005.

<sup>28</sup> Nesse período, o petróleo já era matriz energética da economia mundial.

Simultaneamente, o mercado de trabalho passou a exigir um novo perfil do trabalhador, adaptado às novas demandas do capitalismo: polivalente (capaz de atuar em várias frentes de trabalho), criativo (solucionar os problemas do trabalho), flexível (ágil em relação às demandas, aberto às mudanças, com capacidade para assumir riscos), disponível para se deslocar para outras regiões produtivas. Segundo Cardoso (2007), essas novas características do trabalho na acumulação flexível poderiam, aparentemente, significar maior liberdade. No entanto, intensificaram o tempo de trabalho, aumentaram a pressão, as exigências e o controle sobre o trabalhador.

A introdução da microeletrônica e o uso cotidiano de tecnologias da informação e computação acentuaram o controle e a intensificação do tempo de trabalho. Os computadores facilitaram e ampliaram a velocidade da execução da tarefa e dos gestos em proporções ainda não experimentadas pelos trabalhadores, liberando tempo de trabalho. Porém, o tempo liberado não significou tempo livre, ao contrário, esse tempo liberado foi apropriado e tornou-se tempo “útil”. Os trabalhadores foram solicitados a realizar mais de uma atividade ao mesmo tempo, a diversificar as tarefas, a se ocupar cada vez mais. A gestão procurava, ainda, integrar o trabalhador na busca de soluções para o processo de trabalho o que requeria um grande número de horas de atividades e estudos desenvolvidos fora das horas contidas na jornada e no espaço de trabalho, muitas vezes em casa em virtude da expansão do uso da internet e do celular. O trabalho foi ocupando os tempos fora do trabalho, os tempos dos demais tempos sociais. O tempo de trabalho se tornou intensificado e hegemônico, invadindo as temporalidades domésticas.

No que se refere ao tempo de trabalho não mais a separação entre espaço e tempo de trabalho e de não trabalho, não mais o emprego assalariado, por tempo indeterminado, com local e jornadas fixo e remuneração decorrente desta última. Mas, sim, um trabalho sem espaço ou tempos fixos, sem remuneração, jornada, forma de contratação ou garantias determinadas para todos. Para alguns um tempo de trabalho intenso e flexível, para outros, o desemprego e o desejo de dedicar algum tempo ao trabalho (CARDOSO, 2007, p. 43).

Citando Zarifian (1996), Cardoso (2007) afirma que o tempo de trabalho desenvolvido no local de trabalho tem se organizado, cada vez mais, a partir da transposição do modo de viver o tempo de trabalho doméstico, ou seja, “um tempo caracterizado pela ausência de limites, de controle explícito por parte do outro e sem uma contabilidade

detalhada” (CARDOSO, 2007, p. 103). O tempo dedicado ao trabalho em nossas sociedades contemporâneas vai extrapolando aquele contido na jornada. É um tempo que se caracteriza pela urgência, tempo acelerado, insuficiente, lábil, cheio de mudanças, instável. Tempo invadido pelo cansaço e pela sensação que se trabalha o tempo todo, o que tem gerado dificuldades para conciliar os outros tempos da vida e um extremo mal-estar que se manifesta no corpo físico e mental do trabalhador, em adoecimentos e absenteísmo.

Trouxemos até aqui uma descrição, permeada pela categoria tempo, de um longo processo de disciplinamento do trabalhador, do seu corpo, suas habilidades e capacidade intelectual para o trabalho no capitalismo. Nesse processo não encontramos apenas assujeitamento dos trabalhadores, ao contrário, ocorreram resistências, disputas, lutas. No centro das disputas entre trabalhadores e capitalistas, entre capital e trabalho, a questão central foi o controle sobre o tempo de trabalho. Os mecanismos de controle, como vimos, foram alterando suas características e formas à medida que as relações de produção foram se modificando e, ainda, na contraposição das lutas dos trabalhadores. De um lado, sabemos que sem controlar o tempo de trabalho dos seres humanos, o capitalismo não tem produção de valores de troca, ou seja, o capitalismo não sobrevive, desaparece; de outro, que todo trabalhador quer ser dono do seu tempo. Uma contradição permanente no capitalismo. “Não é por acaso que o trabalho, como “tempo de vida vendido”, tenha acarretado como consequência que a questão do tempo de duração do trabalho tenha sido e seja, desde o século XIX e, sob diversos aspectos, até hoje, uma questão socialmente crucial” (SCHWARTZ, 2011, p.).

Retornando à dupla dimensão do trabalho – trabalho concreto e trabalho abstrato –, Marx nos diz que o tempo de trabalho é a substância viva do trabalho:

Tempo de trabalho é o modo vivo de ser do trabalho, indiferente à sua forma, ao seu conteúdo, à sua individualidade [...]. O tempo de trabalho objetivado nos valores de uso das mercadorias é tão exatamente a substância que os torna valores de troca, e daí mercadorias. (MARX, 1989, p.137)

A centralidade do tempo de trabalho é fundamental na construção das dimensões trabalho abstrato e trabalho concreto e, também, para a compreensão dos mecanismos de funcionamento do capitalismo. O tempo de trabalho investido por um trabalhador na produção de uma mercadoria produz valores de uso ou produz valores de troca, mas há uma diferença na qualidade do tempo quando se produz valores de uso e valores de troca, como

nos diz Marx. Quando o trabalhador produz uma mercadoria enquanto valor de uso, como já dissemos, o tempo é subjetivado, individualizado e está impregnado pelas particularidades e especificidades das relações sociais de produção que ocorreram. É o trabalhador quem decide o que, como, quando e para que fins produzir. O capitalismo precisa anular a dimensão subjetiva do tempo no trabalho concreto para que o tempo no trabalho abstrato seja apenas uma medida de tempo equivalente a outras, ou seja, desprovida de qualidade, das características de quem investe seu tempo de vida no que produz. Somente assim, o tempo no trabalho, que também é a substância do valor de troca, é transformado em medida geral, em um equivalente socialmente padronizado permitindo a troca entre as mais diversas mercadorias.

No entanto, tanto no trabalho concreto quanto no trabalho abstrato há um processo de trabalho realizado por um ser humano, ou seja, tempo de vida empregado no processo de trabalho. Para Marx, no processo de trabalho estão articulados a atividade pessoal do homem, ou seja, o trabalho humano; o objeto sobre o qual o trabalhador age e os meios pelo qual ele age. O processo de trabalho é, portanto, atividade humana de trabalho, transcorrida num tempo, que está presente tanto no trabalho concreto quanto no trabalho abstrato. Segundo Dias (2012), há um investimento humano no trabalho, uma dimensão criadora e transformadora no processo de trabalho. Portanto, a dimensão concreta do trabalho não é eliminada no processo de trabalho, mas está articulada com as determinações mais abstratas do trabalho. O capitalismo tenta divorciar essas dimensões, mas há sempre uma atividade humana de trabalho conduzindo um processo de trabalho. Seria impossível viver no trabalho, inclusive nos mais prescritivos, sem alguma possibilidade de criação e de transformação. Assim, o tempo de trabalho no capitalismo, enquanto substância viva do trabalho, sempre reencontra um tempo subjetivado, criador e transformador, porque esse tempo é tempo de vida de um sujeito, tempo vendido certamente, mas tempo de uma pessoa em sua inteireza, tempo do seu corpo que trabalha, tempo da sua subjetividade.

O modo como cada trabalhador vive essa relação de seu tempo de vida com o tempo de trabalho é único. Há, necessariamente, uma subjetividade do trabalhador com o seu meio de trabalho que ora se abre para a dimensão concreta, ora para a dimensão abstrata do trabalho. Quando a relação do trabalhador com seu meio de trabalho comporta sentidos e significados no que faz, quando ele se sente satisfeito com o que realiza, ele reencontra-se com a dimensão concreta do trabalho. Quando a relação é desprovida de sentido, quando o trabalhador não se reconhece no que faz, quando o sofrimento é maior que a satisfação, o

trabalhador vive a dimensão abstrata do trabalho. Em ambos os casos, o tempo de trabalho é controlado e o trabalhador é submetido às normas do trabalho, porque não há trabalho sem controle ou normas. Porém, quando o tempo de trabalho possui alto nível de controle ou é extremamente normatizado a ponto de cercear a capacidade de criação e transformação do trabalhador; quando a subjetividade não deve se manifestar no tempo de trabalho, quando tempo de trabalho é sinônimo de sofrimento e o trabalhador não encontra saídas para esse sofrimento, ele adocece, ele se ausenta. Nesse sentido, absenteísmo é um tempo de não-trabalho, tempo de negação do trabalho. Tempo que o trabalhador retira do tempo do trabalho abstrato para si. Este tempo, o do absenteísmo como tempo de não-trabalho, é um tempo que as instituições, as empresas, os empregadores procuram normatizar e restringir, mas que não se controla, ou pelo menos, não têm sobre ele o controle desejado. Ele escapa. É, em parte, um tempo sob o controle do trabalhador, às vezes investido de dor e sofrimento; às vezes investido de rebeldia, às vezes investido de prazer. Talvez, um tempo de resistência para dar conta da existência, de (re)existir. Tempo de regulação da vida e da saúde que retomaremos quando abordarmos as contribuições da Ergologia para a compreensão do fenômeno do absenteísmo.

#### 4. TRABALHO DOCENTE E ABSENTEÍSMO

Discutiremos brevemente algumas abordagens sobre o trabalho docente no campo trabalho e educação para contextualizarmos a análise do absenteísmo dos docentes da RME-BH. Afinal, trata-se um absenteísmo que se manifesta num trabalho que possui uma historicidade, singularidades e especificidades.

Podemos definir o trabalho docente como todas as atividades relacionadas ao processo educativo dedicadas às crianças, adolescentes e adultos de uma sociedade. O termo trabalho docente também se confunde com os sujeitos que trabalham com o ensino, os professores, que são os principais responsáveis pela educação (OLIVEIRA, 2010). O trabalho docente, segundo Kuenzer (2007), deve ser compreendido enquanto um processo humano no contexto das formas históricas de produção e reprodução da vida. Nesse sentido, o conteúdo, a organização e os objetivos do trabalho docente são demarcados pelos diferentes momentos da história da humanidade.

A escola que hoje conhecemos é resultado de um longo processo sócio-histórico de constituição a partir do século XV. Segundo Nóvoa (1991), o grande evento dos tempos modernos foi o reaparecimento da preocupação educativa, a partir do desenvolvimento de uma nova concepção de infância que rompia com a ideia de que a criança já estava pronta para a vida. Daí a necessidade de tomar a cargo sua educação. A Igreja assume, então, um papel central na escolarização de crianças e jovens, com suas redes de escolas de caridade e colégios (TARDIF, LESSARD, 2005, p.56) e professores que eram, em sua maioria, religiosos ou leigos por ela escolhidos. Deste modo, detinha o controle do processo educativo no qual imprimia à profissão de ensinar fortes “conotações religiosas e moralizantes, fundamentadas na ética do dever, na obediência cega e mecânica a regras codificadas pelas autoridades escolares e, muitas vezes, religiosas” (TARDIF, LESSARD, 2005, p.36).

Entre os séculos XVI e XVIII, graças aos esforços das comunidades religiosas de ensino, assiste-se uma nova forma de educação escolarizada, em substituição a uma educação pouco formalizada, de caráter mais familiar e por imersão no ambiente de trabalho da pequena manufatura. Segundo Tardif e Lessard (2005), foi nesse período que a escola foi lentamente elaborando as bases de sua organização como instituição educativa autônoma, fechada e separada da comunidade, detentora de um saber pedagógico objetivo, baseado na escrita, que se direcionava a alunos e professores. As diretrizes e normas para o trabalho dos professores incluía a prática de atividades de memorização e repetição; realização de exercícios; correção das atividades, avaliação e recompensas; uso de diferentes instrumentos

como livros, cadernos, manuais e quadro. Além das práticas de ensino, propriamente ditas, a pedagogia escolar prescrevia atitudes, posturas, atividades corporais, controle da presença, dos movimentos e vigilância dos alunos, controle do tempo, obediência. Os professores passaram a lecionar para turmas compostas por crianças ou jovens com idade homogênea e conhecimentos semelhantes que seriam submetidos a um longo processo de escolarização, socialização, moralização e instrução segundo as regras da organização escolar. As relações entre professores e alunos eram moduladas e mediadas pelas normas específicas da vida na escola e diferenciaram-se, em muito, das que se estabeleceram entre os mestres-de-ofício e os aprendizes, entre os padres e os pobres, o preceptor e seu aluno em casa.

A partir revolução industrial na segunda metade do século XVIII, o grande desenvolvimento vivenciado pelas sociedades ocidentais, caracterizado pela consolidação do capitalismo e por um intenso processo de industrialização e urbanização, gerou a necessidade de se organizar um sistema escolar que atendesse às novas demandas colocadas pelo novo modelo econômico-social que se constituía (HYPOLITO, 1997). As classes trabalhadoras demandavam a ampliação da oferta da escolarização básica, uma vez que a leitura e a escrita se tornavam condição para ocupar os novos postos de trabalho na indústria. As camadas médias da sociedade, formadas por comerciantes, funcionários públicos e liberais, pressionavam o poder público no sentido de promover uma educação capaz de preparar seus filhos para as profissões emergentes e para os novos desafios da sociedade. Por sua vez, o pensamento liberal, ancorado no Iluminismo, defendia o atendimento educacional para parcelas cada vez maiores da população, ao mesmo tempo em que preconizava a constituição de uma escola pública e laica para todos e uma formação docente baseada em parâmetros técnico-profissionais. Diante das transformações da sociedade, o modelo cultural e educativo sob a tutela da Igreja torna-se anacrônico. O Estado, então, chama para si a responsabilidade de controlar a educação.

Assiste-se, a partir desse momento, a modificação da posição social do professorado. Ao assumir a promoção, a organização e a gestão da educação pública, o Estado torna-se o grande empregador dos docentes, passa a controlar a formação dos mesmos com a criação das Escolas Normais e da certificação dos profissionais, a regular profissionalmente a docência e a legislar sobre a profissão. Segundo Nóvoa (1991), o processo de funcionarização dos professores tem a aquiescência destes, em virtude da possibilidade de se construir autonomia e independência em relação aos párocos e à comunidade e do fato de se tornarem



“funcionários do Estado com todos os deveres e direitos que isto implica”. Como servidores públicos, os professores passam à condição de trabalhadores assalariados.

(...) o movimento histórico de constituição de um ensino público em expansão, baseado em princípios liberais e laicos, em consonância com o desenvolvimento do capitalismo e do processo de industrialização e urbanização, significou, de um lado, a busca de profissionalização dos docentes; de outro, o controle por parte do Estado sobre os profissionais do ensino, com a consolidação do assalariamento e da funcionarização (HYPOLITO, 1997, p.26).

O processo sócio-histórico de constituição do trabalho docente, a partir do assalariamento e da funcionarização da categoria dos professores, fundamenta a abordagem da profissionalização do magistério em alguns autores. Arroyo (1985) argumenta que o professor era um profissional autônomo, um mestre do ofício de ensinar, cuja competência era reconhecida e valorizada pela sociedade. Sua remuneração era paga pelos pais, da mesma forma que os profissionais liberais. Sob o controle do Estado, foi transformado em profissional assalariado. Para Nóvoa (1995), ao retirar da cena a tutela hegemônica da Igreja sobre a educação e assumir para si o seu controle, o Estado altera a configuração do professorado, que passa a formar um corpo de professores laicos:

A intervenção do Estado vai provocar uma homogeneização, bem como uma unificação e uma hierarquização em escala nacional, de todos estes grupos: é o enquadramento estatal que institui os professores como corpo profissional, e não uma concepção corporativa do ofício (NÓVOA, 1995, p.17).

Para Fidalgo (1993), a constituição singular da categoria dos professores, num primeiro momento por intermédio da Igreja, e posteriormente, sob a tutela do Estado, como funcionários públicos, assegurou o estatuto profissional do professorado, mas criou uma tensão entre a profissionalização e a funcionarização. O fato dos professores aceitarem a condição de funcionários públicos, portanto assalariados, lhe proporcionou acesso à certas garantias, como o estatuto da estabilidade no emprego, previdência social corporativa e outros benefícios. Embora, houvesse o reconhecimento destas “vantagens”, a funcionarização implicava em se submeter à condição de assalariado e a um controle sob seu trabalho. É preciso, ainda, considerar que o assalariamento dos professores acompanha a

“lógica que preside o assalariamento dos funcionários públicos” (FIDALGO, 1993, p.195) e se diferencia do assalariamento da iniciativa privada.

Ao discutir o trabalho docente, Hypolito (1997) destaca os aspectos de gênero e classe social na constituição da categoria e afirma que os professores vivem uma situação contraditória de classe entre a proletarização e o profissionalismo:

[os professores] estão submetidos a um processo de proletarização que, se não perfeitamente configurado, está em pleno desenvolvimento. Por outro lado, somente o assalariamento não caracteriza um membro da classe trabalhadora. Um trabalhador é aquele que, além de vender sua força de trabalho, não possui o controle sobre os meios, os objetivos e o processo de seu trabalho. O professor, mesmo já apresentando fortes características daquilo que pode ser definido como classe trabalhadora, ainda mantém boa parte do controle sobre o seu trabalho, ainda goza de uma certa autonomia e, em muitos casos, não é substituído pela máquina (HYPOLITO, 1997, p.45).

Apple e Teitelbaun (1991) consideram que o trabalho está submetido à mesma degradação que afeta o trabalho em geral. O professorado tem perdido, gradativamente, o controle sobre seu trabalho, uma vez que se intensificou a separação entre concepção e execução do trabalho docente e a decisão sobre o que ensinar e como fazê-lo vem se concentrando nas mãos dos administradores e gestores da educação, esferas centralizadas de decisão:

Nos níveis local, estadual e federal, os movimentos por sistemas estritos de avaliação do trabalho dos professores, de educação baseada na competência, de testagem, sistemas gerenciais, uma visão truncada das “aprendizagens fundamentais”, objetivos e conteúdos curriculares determinados por decreto, e assim por diante, são visíveis e estão em ascensão (APPLE, TEITELBAUN, 1991, p.66).

Ainda segundo os autores, a perda do controle sobre parte do seu próprio trabalho promove a desqualificação dos professores, uma vez que deixam de estabelecer os objetivos e os conteúdos do ensino, habilidades que haviam construído ao longo de um árduo processo de construção de uma autonomia. Portanto, esta situação reforça a proletarização do professorado.

Para Enguita (1991), o trabalho docente está numa condição entre a proletarização e a profissionalização, o que lhe confere uma situação de ambiguidade e o posiciona no rol das semiprofissões.

Para a sua proletarização contribuem seu crescimento numérico, a expansão e concentração das empresas privadas do setor, a tendência ao corte dos gastos sociais, a lógica controladora da administração pública e a repercussão de seus salários sobre os custos da força de trabalho adulta. Mas há também outros fatores que atuam contra esta tendência e, por conseguinte, a favor de sua profissionalização. Ao mais importante, sem dúvida, é a natureza específica do trabalho docente, que não presta facilmente à padronização, à fragmentação extrema das tarefas, nem à substituição da atividade humana pela das máquinas (ENGUITA, 1991, p.49-50).

Ainda segundo este autor, as características que definem as profissões são compartilhadas apenas por algumas parcelas dos docentes. A competência técnica de um professor, com formação de nível superior, é reconhecida, mas o mesmo não se aplica às competências enquanto docente. A educação é um tema sobre o qual “qualquer pessoa se considera com capacidade para opinar, de modo que seu trabalho [o do professor] pode ser julgado e o é por pessoas alheias ao grupo profissional” (ENGUITA, 1991, p.45). A vocação, característica marcante das profissões, porque evoca chamamento a um serviço em benefício da humanidade, está presente no trabalho docente. Contudo, o professor é um trabalhador assalariado e o seu salário depende do empregador. Razão pela qual sua autonomia é parcial, tanto em relação à instituição em que trabalha quanto em relação ao público que atende, uma vez que pais e alunos são instados a participar a partir da gestão das escolas. A legislação regulamenta a licença para o exercício da profissão docente, não permitindo que qualquer pessoa avalie ou certifique os alunos. Mas, por outro lado, não há uma regulamentação formal da docência. Quanto à autorregulação da profissão, os professores carecem de um código de ética e deontológico, não controlam a formação de seus pares e suas organizações profissionais são menos expressivas que os sindicatos.

Discordando da tese da proletarização, Jáen (1991) evoca as concepções de Derber sobre esta problemática. Esta autora afirma que há “distintas formas de proletarização, associadas com diferentes estágios históricos do desenvolvimento capitalista e com diferentes setores da força de trabalho” (DERBER, apud JÁEN, 1991, p.77). Distingue, portanto, duas formas: a proletarização técnica, concernente ao controle dos modos de

execução do trabalho e a proletarização ideológica que se refere ao controle sobre os fins do trabalho.

A partir destes dois conceitos, Jáen (1991) aponta que o trabalho docente se diferencia do trabalho do operário proletarizado e que suas características específicas impedem que a proletarização técnica avance de modo similar ao ocorrido na produção. Esta autora argumenta que, ao mesmo tempo em que se processa uma desqualificação dos docentes imposta pela racionalização do seu trabalho, estes se veem diante da necessidade de requalificação para atender às novas demandas e às transformações das tarefas de ensino-aprendizagem. Se existe desqualificação dos professores ela não atinge a totalidade das tarefas que eles têm que desenvolver.

No tocante à divisão do trabalho introduzida no ensino, criando campos especializados de conhecimento, esta não impede que os professores continuem realizando seu trabalho como faziam anteriormente. Se não participam das decisões, é preciso identificar de que tipo de decisões foram excluídos. Ademais, não perderam todo o controle sobre seu trabalho, pois a natureza da docência demanda planejamento e adequação das atividades:

Há que se ter em conta que o ensino é um trabalho realizado com seres humanos, o qual exige, em si mesmo, certa autonomia do professorado para adaptar os métodos, materiais, conteúdos etc., a cada aluno ou grupo de alunos. Isto requer uma intervenção ativa inevitável do professorado em tarefas de concepção (JÁEN, 1991, p. 82).

Outro elemento fundamental para a compreensão da natureza do trabalho docente é a feminização do magistério, movimento simultâneo ao assalariamento e à funcionarização. Segundo Hypolito (1997), o fenômeno da feminização ocorreu em vários países e acompanhou o desenvolvimento da formação econômica e social do capitalismo, com a participação crescente da mulher no mundo do trabalho. Contribuiu para a sua entrada na profissão docente um ideário que associava “habilidades femininas”, culturalmente sedimentadas no imaginário social, com a imagem da professora. Características que a mulher “tem ou deveria ter”, tais como docilidade, paciência, sensibilidade, submissão, delicadeza, tolerância, eram difundidas como necessárias à função de ensinar e cuidar de crianças, bem como aproximavam a docência da função de mãe (CODO, 1999). Estas características continuam presentes no magistério, particularmente na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental (JURACY, SIQUEIRA, FERREIRA, 2003). Além disso,

o magistério representava uma oportunidade de acesso ao mundo do trabalho através de uma profissão reconhecida, a possibilidade de recebimento de salários iguais aos dos homens e, principalmente, compatibilizar as atividades profissionais com as tarefas domésticas, sem prejuízo para as funções de dona de casa, mãe e esposa, com um trabalho de apenas um turno (CODD, 1999). Desse modo, as professoras mantiveram sob sua responsabilidade as tarefas de reprodução da vida e passaram a ter dupla jornada de trabalho, uma fora e outra dentro de casa.

A tese da proletarização e da profissionalização e a feminização têm com referências as categorias marxianas de análise do trabalho. Como vimos, o processo de constituição e institucionalização da escola como hoje a conhecemos se deu a partir das sociedades industriais e do poder do Estado no sistema capitalista, o que implica compreender o trabalho docente como parte da totalidade constituída pelo trabalho no capitalismo, estando sujeito às mesmas contradições, ou seja, se, por um lado, o professor está submetido ao disciplinamento do trabalho, às exigências de formação técnica e científica e vende sua capacidade de trabalho, por outro lado, não atende apenas aos interesses do capitalismo, ao contrário, possui um compromisso com a transformação social (KUENZER, 2007). Deste modo, não é um trabalho totalmente controlado pelo capital, não é apenas reprodução da força de trabalho, reprodução sociocultural e ideológica necessária à manutenção do capitalismo.

As teses da profissionalização e proletarização pautaram os debates sobre o trabalho docente no Brasil, nos anos 1970 e 1980, num momento de intensas lutas dos professores pela profissionalização do magistério e pelo reconhecimento de seus direitos como trabalhadores (OLIVEIRA, 2004). A partir da década de 1990, no período da transição para a economia globalizada, as análises sobre o trabalho docente se voltam para as reformas implementada na educação em vários países, em especial, na América Latina (OLIVEIRA, 2003). Na educação brasileira inicia-se um processo de transformações dos seus objetivos, funções, gestão e organização para atender as demandas do modelo de acumulação flexível e sua correspondente reestruturação produtiva, com grandes repercussões sobre o trabalho docente. Segundo Oliveira (2004), “se nos anos de 1960 assiste-se, no Brasil, à tentativa de adequação da educação às exigências do padrão de acumulação fordista e às ambições do ideário nacional-desenvolvimentista, os anos de 1990 demarcam uma nova realidade: o imperativo da globalização” (OLIVEIRA, 2004, p. 1129).

Nesse sentido, o principal eixo da educação passa a ser a promoção da equidade social por meio da formação de indivíduos capazes de manter sua empregabilidade, num mundo de

fronteiras fluidas e de trabalho flexível. A educação formal é o requisito indispensável para o emprego formal e regulamentado, numa sociedade letrada e informatizada, e os professores são os agentes sociais da transformação da sociedade e da redução da pobreza. E nesse momento que ocorre uma grande expansão da educação básica no Brasil, com a garantia do acesso à educação para todos, ampliação da matrícula e do número de turmas e de alunos por sala, sem, no entanto, garantir as condições de trabalho necessárias, nas escolas, para atender às novas demandas da educação (ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2009).

O conteúdo das propostas reformistas da educação brasileira foi centrado no protagonismo da gestão escolar no planejamento, na participação da comunidade nas questões educacionais, na flexibilidade curricular e na instituição de exames nacionais de avaliação, além da redução do financiamento para a educação (OLIVEIRA, 2004; ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2009). As escolas ganharam mais autonomia administrativa, financeira e pedagógica, mas, em contrapartida, foram responsabilizadas pela gestão e pelo sucesso ou insucesso dos alunos. Uma nova racionalidade se instaura no sentido de atacar o fracasso escolar por meio da redução dos índices de repetência e evasão e de indicadores da ineficiência do sistema educacional.

Os objetivos das reformas trouxeram, também, consequências significativas para a organização do trabalho escolar, resultando em uma intensificação e precarização do trabalho docente (OLIVEIRA, 2004; ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2009, KUENZER, 2007). Ocorreu uma diminuição do controle dos professores sobre a concepção, organização e o processo de trabalho, ao mesmo tempo que os sobrecarregaram com variadas funções a desempenhar. O trabalho docente deixa de ser definido apenas como atividade em sala de aula e incorpora a participação nos projetos de gestão da escola, definidos, em geral, no nível central da gestão; a elaboração de projetos individuais para a melhoria da aprendizagem; a discussão coletiva do currículo e da avaliação; a relação com a comunidade; a capacidade de resolver localmente os problemas encontrados e de trabalhar de forma coletiva e cooperativa. Um novo perfil de trabalhadores docentes passa a ser valorizado, exigindo que sejam mais flexíveis, polivalentes e qualificados. Em decorrência, os professores têm se queixado, frequentemente, que têm que atuar como agente público, assistente social, enfermeiro, psicólogo, coordenador de programas sociais entre outras funções. Segundo Assunção e Oliveira (2009), quanto mais carente a comunidade onde se insere a escola, mais demandas chegam até os docentes, que se veem na contingência de desenvolver novas competências para dar conta de suas atividades cotidianas. No entanto, tantas exigências não recebem o devido apoio do poder

público. Ocorre uma distância entre o que é proposto pelos programas das reformas e as condições de trabalho necessárias para a sua efetivação. Tal situação tem implicado em sobrecarga de trabalho, intensificação e precarização do trabalho docente, além de contribuir para um sentimento de desprofissionalização e de perda de identidade profissional. Por tudo isso, cada vez mais, os professores estão insatisfeitos e adoecendo (OLIVEIRA, 2003, 2004; ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2009; DUARTE, AUGUSTO, 2006, EUGÊNIO, SOUZAS, LAURO, 2017).

No início dos 2000, emergiram outras pesquisas que compreenderam o trabalho docente a partir do cotidiano de trabalho do professor e das relações sociais que se estabelecem na escola e, ao mesmo tempo, apontaram os problemas das análises a partir das categorias marxianas e do trabalho industrial. Os trabalhos de Arroyo (2002; 2004) contribuíram para a compreensão da escola como espaço de interações sociais de todos os sujeitos que a frequentam. Nesse território, o professor não atua somente seguindo aquilo que lhe é dito para fazer nem tampouco o que está nos currículos ou para atender as exigências de formação do trabalhador necessário à globalização ou ao mundo tecnológico. Os professores, como sujeitos socioculturais e históricos inseridos nas relações sociais presentes na sociedade, quando na interação com os alunos, também sujeitos socioculturais e históricos, arbitra a partir de suas vivências, da condição familiar e social, de experiências, valores, crenças, gestos, gostos, preferências. Nesse sentido, o trabalho docente se situa no fogo cruzado dos projetos hegemônicos de sociedade e dos projetos libertadores e transgressores para a formação de seres humanos éticos e políticos, ou seja, a docência como humana docência.

Para Dayrell (2001), de modo geral, a escola é percebida como uma instituição homogênea. Daí decorre que os processos de ensino e aprendizagem desconsideram a origem social, a idade, a experiência e vivências dos alunos e os professores tendem a ministrar a aula nos mesmos ritmos, com as mesmas propostas e as mesmas estratégias para públicos diferentes. A diferença entre os alunos é reduzida à cognição, ao comportamento e à série que frequenta. Do mesmo modo, os professores são tratados como um corpo de profissionais homogêneo, submetidos no interior da escola às normas e regras da instituição escolar que unificam suas ações. Nesse sentido, a prática escolar desconsidera as dimensões simbólicas, de gênero, raça, condição social, religião do sujeito. O autor afirma que é preciso olhar para professores, alunos e demais profissionais da escola como sujeitos socioculturais e históricos, que interagem no interior a partir de suas experiências, vivências, simbologias. Nessa

interação, vão construindo e definindo a escola, sua função social, num processo dinâmico e complexo.

A compreensão da docência como um trabalho interativo que se expressa como uma forma particular de trabalho sobre e com um outro ser humano é defendida por Tardif e Lessard (2005). Os autores afirmam que “os ofícios e as profissões de interação humana apresentam, por causa da natureza humana do seu “objeto de trabalho” e das modalidades de interação que unem o trabalhador a este objeto, características suficientemente originais e particulares que permitem distingui-las das outras formas de trabalho, sobretudo o trabalho com a matéria inerte” (TARDIF, LESSARD, 2005, p.11). A docência, tal como as demais profissões que lidam com outro ser humano, procuram mudar e melhorar a situação humana e por isso suas tarefas não têm contornos muito definidos. Afinal as pessoas, os alunos, não são um meio de trabalho, mas a “matéria prima” do processo de trabalho, um trabalho interativo e desafiador.

Citando Marx, Tardif e Lessard compreendem que trabalhar é envolver-se numa *praxis* que modifica o objeto e também transforma quem trabalha sobre esse objeto. O agir, a *práxis*, deixa então de ser uma simples categoria que exprime as possibilidades do sujeito humano de intervir no mundo e torna-se a categoria central através da qual o sujeito realiza a sua própria humanidade. A presença do objeto humano na docência, no entanto, modifica profundamente a relação trabalhador/objeto, trabalhador/matéria. Diferentemente do objeto material que não oferece nenhuma resistência ao trabalhador, a não ser a resistência física da matéria que o constitui, o ser humano como objeto de trabalho oferece resistência ao trabalhador, ele se nega, age, reage, interage, questiona, agride, repercutindo profundamente na natureza do trabalho docente:

[...] todo trabalho sobre e com seres humanos faz retornar sobre si a humanidade de seu objeto: o trabalhador pode assumir ou negar essa humanidade de mil maneiras, mas ela é incontornável para ela, pelo simples fato de interrogar a sua própria humanidade. O tratamento reservado ao objeto, assim, não pode mais se reduzir à sua transformação objetiva, técnica, instrumento; ele levanta as questões complexas do poder, da afetividade e da ética, que são inerentes à interação humana, à relação com o outro. (TARDIF, LESSARD, 2005, p. 30)

O trabalho docente é essencialmente um trabalho sobre o outro, são relações com pessoas, com todas as sutilezas que isso acarreta. Isso pressupõe negociação, controle,



persuasão, sedução, promessa; atividades como instruir, supervisionar, ajudar, cuidar, controlar etc., o que exige afetividade, utilização da linguagem, capacidade de escutar. O trabalho dos professores precisa contar com a participação dos alunos para ter sucesso porque eles precisam aderir às tarefas propostas. Por isso, é preciso motivá-los, mostrar que a escola é boa e que aprender é importante, estabelecer uma relação de confiança e respeitosa. É preciso, ainda, criar um ambiente propício à aprendizagem, autoridade, disciplina e controle sobre os alunos. Todas essas tarefas são influenciadas pela personalidade do professor, por seus valores e pela sua experiência de vida.

Essas características imputam uma carga emocional muito grande para os professores. O trabalho docente é um trabalho emocional “consumidor de uma boa dose de energia afetiva, e decorrente da natureza interpessoal das relações professor/alunos” (TARDIF, LESSARD, 2005, p. 159). Os professores sabem que é preciso que os alunos gostem dele para que seja possível interagir com eles, para que eles respondam positivamente ao que ele solicita. Se os alunos não gostarem do professor, dificilmente ele conseguirá ensinar. A relação com os alunos é afetiva; a motivação do aluno passa pelo envolvimento do professor. O afeto é indispensável ao ato de ensinar. A afetividade funciona como um grande catalisador dos fatores necessários à aprendizagem. O professor se propõe a ensinar e os alunos se propõem a aprender e “uma corrente de elos de afetividade vai se formando, propiciando uma troca entre os dois. (...) É mediante o estabelecimento de vínculos afetivos que ocorre o processo ensino-aprendizagem” (CODD, GAZZOTTI, 1999, p.50). Porém, não existe uma relação típica, uniforme, ela dependerá da pessoa do professor, das características dos alunos, do perfil da turma e das dificuldades ou facilidades encontradas no cotidiano; dependerá também do período do ano, de situações conjunturais locais e globais. Isso é típico da interação humana. A interação com os alunos é fonte de satisfação e de desafios, traz dilemas sociais com os quais se tem que lidar, sobre os quais não se tem governabilidade mas sobre os quais os professores querem intervir para resolver.

Embora o ensino seja a centralidade da tarefa dos professores, eles têm um trabalho diversificado que solicita sua participação em diferentes atividades, que variam de acordo com os atores locais, as tradições dos estabelecimentos, as relações de poder entre direção e professores. As tarefas principais giram em torno dos alunos: ensino, aula de reforço, diversificação de atividades em sala, avaliação, vigilância, recuperação, planejamento, desenvolvimento de projetos, participação de atividades estudantis etc. Além destas, a

preparação das aulas, atividades fora do trabalho, atualização, aperfeiçoamento, interação com colegas, supervisão, participação em reuniões etc.

Nos tempos atuais, a docência incorporou uma multiplicidade de atividades extras que exigem competências diversas. A universalização do acesso à escola trouxe para seu interior uma diversidade de alunos, sujeitos sociais que trazem sua cultura, seu pertencimento social, sua visão de mundo, seus posicionamentos políticos, religiosos, ideológicos, desafiando cotidianamente os docentes. O conteúdo do trabalho docente passa a ter, também, dimensões informais. Não apenas ensinar os cálculos ou as gramáticas, mas a tolerância, cidadania, valores, ética, solidariedade, respeito à diversidade étnica, de gênero, religiosa, além de lidar com os problemas das drogas e violência. A escola não é uma organização fechada em si mesma. Ela participa de um contexto local onde está inserida e responde ao contexto global, trazendo uma enorme complexidade para a docência:

A relação com os alunos se insere num contexto escolar e social, num ambiente mais global que pesa gravemente sobre a sua natureza e sua qualidade. [...] questões de violência, a pobreza, as transformações no tecido social e cultural são fatores importantes geralmente invocados pelos professores (TARDIF, LESSARD, 2005, p. 161).

Para compreender a carga de trabalho dos professores é preciso considerar vários fatores que não se somam simplesmente, mas atuam em sinergia (TARDIF, LESSARD, 2005). Os fatores materiais e ambientais dizem respeito à falta de material, condições inadequadas do local de trabalho, dependência de transporte, pobreza da biblioteca, falta de equipamento de informática, insuficiência de recursos financeiros. A localização da escola – se em local urbanizado, se no meio rural ou na periferia pobre, a situação socioeconômica dos alunos e de sua família, a presença de situação de violência e/ou venda de drogas, entre outros, são fatores sociais que complexificam o trabalho docente e exigem que o professor se mantenha em estado de alerta. Os fatores relacionados ao objeto de trabalho, como o tamanho das turmas, a diversidade dos alunos, a presença de alunos com necessidade especiais, alunos com dificuldade de adaptação e de aprendizagem, idade, sexo, nível de maturidade dos alunos impactam diretamente a carga de trabalho dos professores. Somam-se a estes fatores, as exigências burocráticas em relação ao cumprimento de horários e prazos, em relação à avaliação dos alunos, bem como atendimento aos pais, reuniões obrigatórias e tarefas administrativas. Também impactam sobremaneira a carga de trabalho dos professores,

os fatores organizacionais como o tempo de trabalho, número de matérias a dar, o vínculo empregatício, diversidade de tarefas para além do ensino (recuperação, atividades paradidáticas, tutoria), cuidar da disciplina da turma, atividades extras ao horário de trabalho e o perfil do professor - idade, o tempo de trabalho na profissão, a experiência, como pensa e lida com a profissão, com o seu papel, sexo (mulheres com dupla jornada), mais de um emprego no magistério ou em outro local.

A carga de trabalho dos docentes não aumentou em número de horas, mas em dificuldade e em complexidade, transformando a docência em um trabalho mais extenuante, especialmente no plano emocional, com alunos mais difíceis, oriundos de famílias empobrecidas, vivendo numa sociedade onde os valores tradicionais desmoronaram, e cognitivo, em decorrência da necessidade de uma diversificação das estratégias pedagógicas e da multiplicação das fontes de conhecimento e de informação. (TARDIF, LESSARD, 2005, ESTEVE, 1999). Nesse contexto, “pode-se falar ainda de carga mental de trabalho, resultado de dois fatores complementares: a natureza das exigências objetivamente exercidas pelas tarefas e as estratégias adotadas pelos atores para adaptar-se a elas, o que pode gerar um esgotamento” (TARDIF, LESSARD, 2005, p.114).

Quanto à interna organização do trabalho docente, Tardif e Lessard (2005) reconhecem que a escola moderna reproduz no plano de sua organização interna um grande número de características tiradas do mundo usineiro e militar do Estado:

Ela trata uma grande massa de indivíduos de acordo com padrões uniformes por um longo período de tempo, para produzir resultados semelhantes. Ela submete esses indivíduos (professores e alunos) a regras impessoais, gerais, abstratas fixadas por leis e regulamentos. Ela estabelece um sistema de vigilância, de punições e recompensas que não se limita aos “conteúdos da aprendizagem”, mas também à suas formas e modos: atitudes e posturas corporais, modos de se exprimir, de sentar-se, etc. (TARDIF, LESSARD, 2005, p. 24)

Nesse sentido, consideram que a docência é um trabalho codificado, executado num quadro organizacional relativamente estável e uniforme, a partir de uma rotina diária, segundo as diretrizes da política educacional, da legislação nacional e territorial; o currículo, os livros didáticos e a proposta político-pedagógica da escola. As tarefas cotidianas cumpridas pelos docentes no ambiente de trabalho são planejadas, controladas, mensuradas.

As formas de organização do tempo de trabalho também codificam a docência, esquadrinhando o dia em turnos – manhã, tarde, noite – e em aulas com duração de 50

minutos. O tempo na escola é mensurável, quantificável, administrável, objetivo, cadenciado pelo relógio. Ao mesmo tempo que é percebido como um tempo contínuo, é repartido, planejado, ritmado de acordo com avaliações, ciclos regulares e repetitivos. O tempo de duração da aula tenta determinar a duração do tempo do conteúdo ensinado, marcando o ritmo do ensino. De acordo com Tardif e Lessard (2005, p. 75), o tempo na escola “arranca as crianças da indolência e da acronia das brincadeiras para mergulhá-las num mundo onde tudo é medido, contado e calculado abstratamente; tal dia, a tal hora, elas deverão aprender tal coisa, numa duração predeterminada e sobre o que serão avaliadas mais tarde, às vezes muito depois”. Porém, esse tempo prescritivo não acompanha o tempo de aprendizagem dos alunos pois cada um tem ritmo diferenciado. Isso entra em choque com o tempo da organização do trabalho docente.

O ano letivo também é cadenciado por toda uma série de medidas que formam uma espécie de percurso temporal bem delimitado. Segundo Teixeira (1999, p. 96), “os calendários são os principais referentes temporais da escola e da experiência do tempo dos professores”, ordenando, limitando e prescrevendo as jornadas de trabalho, as subunidades de tempo como os bimestres e semestres, os dias letivos, os recessos; os períodos de férias; as datas comemorativas e suas atividades específicas, como o dia das mães; os períodos de avaliação, de recuperação, de planejamento, de formação. Os calendários também refletem a estrutura de poder das gestões, bem como, expressam mecanismos de controle e de poder sobre os trabalhos dos docentes.

Ainda segundo Teixeira (1999; 2001; 2003), a experiência e as vivências do tempo pelos professores, no cotidiano da organização escolar, se inscreve na *praxis* humana transcorrida num tempo: tempo social, tempos públicos e privados, tempos individuais e coletivos, tempos percebidos como longos e curtos. A partir de narrativas de professoras e professores do Ensino Fundamental e Médio de escolas públicas, a autora procura apreender e compreender as experiências do tempo vividas pelos docentes, enquanto sujeitos socioculturais e atores que gerem, articulam e tecem várias temporalidades implicadas na condição de mestres. Temporalidades que estão inseridas na dinâmica da escola, nas interações com os alunos e com os outros colegas de trabalho e no tempo do calendário escolar. Um de seus trabalhos (Teixeira, 2003) focalizou um aspecto que se destacou nas referidas narrativas: a expressão da experiência do tempo em pares ambíguos, carregados de sentidos, por vezes contraditórias.

Uma primeira ambiguidade é o tempo percebido como excesso-falta. Há um excesso de tempo vivido em função do trabalho, do magistério, e uma falta, concomitante, de tempo para o lazer, a família, o descanso, o ócio e para outras dimensões da vida social. O tempo de trabalho do professor na escola impõe normas para a vida, por meio das tarefas levadas para a casa, da determinação do período de férias, recessos etc. Nesse sentido, a marcação do tempo de trabalho na escola reordena o tempo da vida privada do professor. Na pesquisa realizada por Teixeira (1999, p. 101), uma professora diz que “a gente organiza nossa vida dentro desse horário de escola. É como se fosse assim: o horário da escola é imexível. Tento organizar a minha vida a partir daí. As outras coisas eu vou organizando, mas o horário da escola é definido”. Os tempos não escolares ficam na dependência dos tempos escolares.

Outro sentimento, refere-se a um tempo que não pode ser mensurado pelo relógio: os cinquenta minutos de aula algumas vezes são percebidos como breves momentos, efêmeros, em função do que neles se está vivendo: “falta tempo, no excesso de tempo das aulas e do trabalho docente” (Teixeira, 2003, p.170). Outra narrativa trouxe um sentimento de falta de tempo para as exigências e necessidades do trabalho docente. Apesar dos docentes dedicarem todo o seu tempo para o trabalho, falta tempo para certas tarefas, para melhorar a qualidade do que se faz.

Alegria-dor forma o segundo par de ambiguidades do tempo do trabalho docente e a ele se juntam prazer-desprazer, bem-estar- mal-estar, angústia-satisfação. As dores e as alegrias do magistério passam pela relação com os alunos. Nem sempre o professor vê o resultado imediato daquilo que ensinou: as aprendizagens podem se manifestar no futuro, portanto em um tempo no qual o docente não poderá ver o resultado do seu trabalho. Há, ainda, as diferenças geracionais entre professores e alunos. Estes estão vivendo o tempo da infância ou da adolescência, enquanto os professores estão maduros, vivendo a fase adulta. São diferenças que podem representar dificuldades na relação entre discentes e docentes. Estas temporalidades de gerações diferentes que convivem num mesmo tempo, também se manifestam nos interesses próprios de cada ciclo da vida. Os professores relataram que nem sempre o que lhes interessa também interessa aos seus alunos. Outro motivo para sentimentos de insatisfação é a falta de tempo para atividades fora do trabalho que são cada vez mais necessárias em virtude das condições objetivas do exercício do magistério, como os baixos salários. Embora os sentimentos de desprazer e dor se manifestem de forma mais contundente, há alegrias e satisfações que nascem dos encontros com ex-alunos, dos relatos e sentimentos por eles expressados.

Uma última ambiguidade relatada pela autora evidência a percepção do tempo como instituído-instituinte, como “tempo determinado e um tempo construído”. Os tempos vividos pelos professores são organizados em função dos imperativos temporais da sociedade e de suas instituições, um tempo que não se pode alterar. No caso da escola, são os tempos dos prazos, da entrega dos resultados, de normas e regulamentos. No entanto, os tempos da sala de aula, do recreio, das atividades são construídos pelos seus sujeitos, na relação aluno-professor. São tempos de transgressão, de reordenamento do tempo cronológico, os quais são constantemente redefinidos e ressignificados pelos professores.

Nesse sentido, os/as professores/as em suas interações com os alunos, reproduzem, tanto quanto produzem, as temporalidades do dia-a-dia escolar, em ações em que alteram suas cadências, instituindo outros tempos e ritmos (Teixeira, 2003, p.176).

Nesse sentido, as temporalidades prescritas pelos horários e prazos não estão asseguradas. Os atores sociais fazem adaptações, alterações, desvios, transgressões e reinventam os ordenamentos temporais instituídos em práticas sociais instituintes. Ocorrem descompassos, atrasos para começar as aulas, esticar o recreio, antecipar o término das aulas, retardar a entrega das notas, dos planos de aula, dos relatórios, das fichas de avaliação, dos diários de classe. A autora destaca que um desses reordenamentos dos horários são devido às faltas diárias dos professores que obrigam a reorganizar os horários dos alunos e de professores que estão presente na escola. Uma outra face das faltas é seu caráter transgressor. Um professor diz em seu depoimento:

[...] eu acho que existe falta porque existe uma angústia muito grande. Por exemplo, eu, Henrique, dando aula para algumas turmas, dá vontade de faltar de aula. “Eu não quero enfrentar esses meninos hoje não!” Não é preciso palavras. É o sentimento que tenho. A falta é o corpo falando, dizendo que “eu não consigo mais”. Isso, para mim, me pega de um jeito... É esse olhar sobre o professor. É o olhar para o outro e não julgar. É olhar para ele e perguntar porque ele está faltando. O que a falta significa? (TEIXEIRA, 1999, p. 104)

Em outro artigo, Teixeira (2001) trouxe a vivência temporal dos docentes como uma experiência corpórea. O corpo, segundo a autora, é “condição inicial da existência dos seres no mundo, a corporeidade expressa e contém a vida” (2001, p. 87). No corpo se instala o movimento da vida, os signos que nos identificam, nos individualizam; através dele

habitamos o mundo e nos relacionamos com os outros. O corpo também é o habitat da memória, “superfície de escrita” das biografias e histórias, que deixaram as marcas surgidas com o tempo. A trajetória do corpo, do nascimento à morte, também expressa os ciclos da vida e localizam os indivíduos nas estruturas e processos sócio-históricos, estratificando os grupos e membros de uma sociedade em gerações.

No cotidiano do trabalho docente, os atributos corporais e propriedades sensoriais se associam às “localizações etárias” e aos ciclos da vida. Assim, no relato de uma professora, há uma percepção dos tempos dos corpos em diferentes ciclos da vida: “você está num tempo e seu aluno não está nele, mas você tem que resolver esse conflito” (2001, p.81). Esta convivência de diferentes tempos, leva a professora a se deslocar de seu tempo para encontrar o tempo do aluno e trazê-lo para o tempo da aula, das atividades que planeja. Há aí todo um investimento corporal, um deslocamento do corpo para encontrar o aluno, revelando as distâncias temporais entre docentes e discentes, que são visíveis e sentidas no próprio corpo, nas suas diferentes manifestações etárias. Um outro depoimento expressa a preferência por lecionar para uma determinada faixa etária de alunos, pois “a energia dos alunos não está batendo muito”. A professora está vivendo um outro tempo e aquele vivido por seus alunos ficou no passado. Esta diferença está expressa no movimento do corpo, na energia que se tem ou que não se tem mais, na vitalidade que brota ou que já declina.

Um outro aspecto da interação professor-aluno, evidenciada na convivência dos corpos, está no prazer em se relacionar com crianças, adolescentes e jovens, em compartilhar com eles momentos próprios de sua faixa etária e voltar no tempo, sentir a energia da turma, mesmo sabendo que já não se tem um corpo jovem. Nesse momento, o professor arrisca-se diante dos alunos, quebrando padrões de comportamento e papéis estabelecidos para o exercício do magistério.

Um outro dispositivo que organiza o trabalho docente é a classe, espaço estabilizado e consolidado ao longo da história, que funciona com uma célula da organização escolar. Enquanto espaço, sala de aula, é uma atividade autônoma, solitária e isolada dos demais espaços da escola. Enquanto atividade de trabalho, coloca em confronto uma série de tarefas essenciais: assegurar a ordem, trabalhar dando visibilidade ao que se propõe, lidar com o indivíduo e com o coletivo, motivar os alunos. Portanto, o elemento humano predomina dentro da sala de aula.

A docência também tem um forte componente cognitivo e simbólico expresso nos saberes profissionais dos professores que possuem características semelhantes e singulares

quando comparados com os saberes de outras categorias profissionais (TARDIF, 2000, 2004). As semelhanças começam pela necessidade de uma formação inicial antes do exercício da profissão. Grande parte dos conhecimentos profissionais dos professores é adquirida por meio de uma formação especializada, hoje mais do que nunca, de nível universitário e é sancionada por um diploma. São conhecimentos voltados para o exercício profissional e para a resolução de problemas (por exemplo, dificuldade de aprendizagem do aluno), o que lhes conferem um caráter pragmático.

Para Tardif (2000, 2004), os saberes dos professores são temporais porque adquiridos através do tempo, em três momentos distintos. Primeiro, quando se é aluno. Diferentemente das demais categorias profissionais, os professores vivenciam a sua futura profissão antes de exercê-la. Muito do que sabem sobre a escola e sobre o ensino, sobre o papel de professor e de aluno vêm da sua história escolar. Desta vivência, carregam representações, crenças, conhecimentos e certezas sobre a prática docente. Segundo, nos primeiros anos de exercício da profissão, fundamentais para a construção de um sentimento de competência e para a “edificação de um saber experimental, que se transforma muito cedo em certezas profissionais, em truques do ofício, em rotinas, em modelos de gestão da classe e transmissão da matéria” (TARDIF, 2000, p.14). Terceiro, ao longo da carreira, no âmbito da qual os saberes são utilizados e desenvolvidos e atualizados.

Os saberes profissionais dos professores são plurais porque provêm de várias fontes: de sua história de vida e história escolar, de sua cultura pessoal, da formação inicial (conhecimentos disciplinares, pedagógicos, didáticos) e da formação continuada, dos programas curriculares adotados pela escola, da sua própria experiência de trabalho, da troca com profissionais mais experientes, das tradições do ofício de professor. Sua heterogeneidade deve-se ao fato dos professores não trabalharem com um repertório unificado de conhecimentos. Eles lançam mão de várias teorias, concepções, conhecimentos e técnicas para atingirem diferentes objetivos nas mais diversas situações de ensino.

São também saberes fortemente personalizados e associados à pessoa do professor em razão das interações humanas na docência. A presença cotidiana do professor constitui um elemento fundamental na realização do processo de trabalho com os alunos (TARDIF, 2000, p.16). Enquanto profissão fortemente marcada pela interação humana, a personalidade do professor é mediadora da própria interação. Se cada professor possui uma história de vida, uma cultura, uma experiência de trabalho; se ele é dono de um corpo e tem seu jeito de expressar suas emoções e de se relacionar com os outros, seus saberes carregam a marca do



sujeito. São, portanto, saberes subjetivados e raramente objetivados e formalizados (TARDIF, 2000, p.15). Mas estes saberes somente ganham sentido nas situações de trabalho porque foram apropriados, construídos, subjetivados nas interações originadas no e pelo trabalho e para ele se voltam. São saberes situados, “encravados” nas interações humanas da docência. Consequentemente, isso imprime aos saberes docentes um caráter relacional, as marcas das relações humanas. Assim, são orientados por uma sensibilidade em relação ao outro, pela ética, pela compreensão, pela solidariedade, pela emoção. Isto exige dos professores “uma grande disponibilidade afetiva” (TARDIF, 2000, p.17), um conhecimento de si, de seus valores e concepções.

As abordagens sobre o trabalho docente que relatamos até aqui trouxeram elementos para a compreensão da natureza deste trabalho, da sua organização, suas características, seus problemas e desafios no contexto atual. Muitos destes elementos também estão presentes nas pesquisas sobre o absenteísmo entre professores, articulando-se com as questões da saúde e do adoecimento do professor, que apresentaremos a seguir.

#### **4.1. Pesquisas sobre adoecimento e absenteísmo no trabalho docente**

A precarização, a intensificação e a sobrecarga do trabalho docente, no contexto da reestruturação produtiva do capital e das reformas educacionais, têm sido apontadas, na maioria dos trabalhos de pesquisa, como causas do grande número de adoecimentos entre os professores (ASSUNÇÃO, 2003, GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2005, ESTEVE, 1999, MACHIORI, BARROS, OLIVEIRA, 2005, KUENZER, 2007, CODO, 1999; ARAÚJO et al, 2008; VALENTE, BOTELHO, SILVA, 2015; NORONHA, ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2008; DANTAS, 2012). Outros fatores como a dupla jornada de trabalho das mulheres e os problemas do desinteresse, apatia, indisciplina e violência presentes nas relações com os alunos também foram apontados como causadores de sofrimento e adoecimento dos docentes.

A inadequação dos objetivos das reformas neoliberais e as condições de trabalho docente são reafirmadas por Assunção (2003). Os relatos de professores coletados pela autora demonstraram a incompatibilidade entre as mudanças propostas e implementadas e a realidade que os trabalhadores enfrentam nas escolas. Como não são garantidas as condições necessárias para atingir os objetivos das reformas educacionais recentes, as metas de produtividade e os planos pedagógicos, “o único elemento de ajuste é o trabalhador” (ASSUNÇÃO, 2003, p.88). Nessas circunstâncias, cabe aos professores, individualmente,

compensarem a falta de acomodação das metas educacionais na organização real do trabalho. Em tal situação pode estar a origem das queixas de cansaço, dos distúrbios psíquicos menores e dos índices de afastamento do trabalho por transtornos mentais.

Analisando os dados da Gerência de Saúde do Servidor e Perícia Médica, da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, relativos ao primeiro semestre de 2002, Assunção (2003) verificou que 30% dos servidores das escolas tiveram pelo menos um pedido de afastamento por motivo de doença. Deste total, 31,6% professores (para um efetivo de 8.475 professores) e 27,7% eram técnicos superiores de ensino<sup>29</sup>. O diagnóstico mais frequente foi de transtornos mentais e episódios depressivos associados ou não a outros transtornos que, se somados aos diagnósticos de reações ao estresse grave e transtorno de adaptação, totalizaram aproximadamente 40% dos afastamentos.

Para a autora, as condições de trabalho é o pano de fundo da análise dos problemas de saúde, pois “portam as marcas de uma relação de forças e dos valores da sociedade em que elas são geradas e exprimem de modo determinado a sociedade da qual faz parte” (ASSUNÇÃO, 2003, p.91). Por traz dos adoecimentos estão queixas de sobrecarga de trabalho, de falta de maturidade dos alunos, de convivência com problemas novos, como gravidez na adolescência, com os quais a escola não sabe lidar, de violência dos alunos, indisciplinas e brigas, que exigem a intervenção do professor, de existência de vários projetos simultâneos na escola. Portanto, as reformas educacionais e as diretrizes para a educação brasileira não têm sido acompanhadas das condições de trabalho necessárias para a efetivação das propostas. As reformas impuseram metas, controladas por avaliações, formas de organização e administração do trabalho pedagógico que vêm provocando grandes impactos na saúde dos trabalhadores da educação.

Em outro artigo, Gasparini, Barreto e Assunção (2005) retomam os dados sobre adoecimento dos profissionais da educação da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte e constataam que 84% dos afastamentos por doença estão concentrados na categoria dos professores, o que mostra um aumento da tendência de adoecimento entre este segmento. Os transtornos psíquicos foram responsáveis por 15% das licenças médicas concedidas, seguidos das doenças respiratórias (12%) e doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (11%). As autoras reforçam que as condições de trabalho, a intensificação e a precarização do trabalho docentes podem explicar a prevalência de transtornos psíquicos e estresse entre os professores. Conforme Valente, Botelho e Silva (2015), a docência é considerada uma

---

<sup>29</sup> O cargo de Técnico Superior de Ensino substituiu o cargo de pedagogo na RME-BH.

profissão estressante devido a diversos fatores, para além das condições de trabalho: questões administrativas, falta de motivação, problemas comportamentais dos alunos, número excessivo de alunos por sala, agressões e violência dos alunos, alunos com necessidades especiais em sala de aula regular, atingimento de metas e “malabarismos” para melhorar as notas dos estudantes com atividade extras que demandam mais horas de trabalho (MELEIRO, 2002).

Um estudo epidemiológico (MARCHIORI, BARROS, OLIVEIRA, 2005), realizado junto a 27 escolas da rede municipal da cidade de Vitória, Estado de Espírito Santo, procurou levantar os fatores que, segundo os próprios docentes, afetavam a sua saúde. Do total de professores que respondeu o questionário, 44% havia se afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho. O cansaço, a tensão, os desgastes físicos e mentais foram apontados como principais fatores e estão relacionados, principalmente à baixa remuneração (83,03%), ao ritmo intenso de trabalho (74,46%), ao número excessivo de alunos por turma (69,85%). Os professores apontaram, ainda, como fontes da tensão e do cansaço a desvalorização do trabalho que realizam, as formas de gestão da escola, condições precárias de trabalho, falta de diálogo com a Secretaria de Educação e sobrecarga de trabalho devido à necessidade de complementar o salário.

A intensificação e a precarização do trabalho dos docentes foram ressaltadas pelos seguintes dados: 47% dos professores trabalha mais de 40 horas semanais, em mais de um turno de trabalho e, às vezes, em mais de uma escola; 61,2% afirmou que nunca ou quase nunca realiza pausas durante a jornada; 83,2% avalia que as pausas são insuficientes para a recuperação do cansaço e 40,8% acha que o tempo é insuficiente para a realização das tarefas. As autoras concluem que há uma situação de nocividade das escolas e pouca preocupação, por parte dos gestores públicos, com a saúde dos docentes, o que ocasionado a desistência de muitos professores e a falta de compromisso com o trabalho.

Corroborando os impactos das reformas neoliberais na intensificação das tarefas dos professores que tem se responsabilizado, além das tarefas do ensino, pela higiene, saúde, nutrição e outras necessidades dos alunos, Noronha, Assunção e Oliveira (2008) acompanham o cotidiano de trabalho de nove professores da rede municipal de Montes Claros (MG), no período de março a junho de 2001. A partir do relato das próprias professores e da autoconfrontação das situações de trabalho, a pesquisa levantou as questões que afetam o trabalho docente e causam sofrimento no exercício da docência.

Para as professoras da pesquisa, uma das exigências do ato de ensinar é a afetividade, o amor, como instrumentos para compreender e superar as inúmeras dificuldades que interferem no processo de aprendizagem das crianças. Essa percepção reafirma a carga emocional da docência (CODO, 1999), porém associa o magistério à condição feminina, uma construção simbólica que delega as tarefas de cuidado como sendo algo intrínseco às mulheres, desincumbindo o poder público de oferecer boas condições de trabalho para o exercício da docência. Quando as condições de trabalho precárias impedem as professoras de realizar o que planejaram elas sofrem por se sentirem culpadas:

“O aluno vem com todo tipo de problema de casa e acham que o professor tem de dar conta de tudo aquilo. Se o aluno perturba a aula e se o professor não consegue desenvolver as atividades, é porque o professor não tem domínio de sala. Se o menino é um aluno de determinada maneira, o professor tem culpa. Se o aluno não faz nada, o professor tem culpa. Então, sempre a culpa recai sobre o professor. Essas são barreiras que enfrentamos e que causam muita angústia, muita tensão, nos levam, muitas vezes, até a ficar frustradas no nosso trabalho” (NORONHA, ASSUNÇÃO, OLVEIRA, 2008)

Afirmações sobre a indiferença dos alunos apareceram com frequência, provocando desgaste físico, emocional e exaustão. O mesmo sentimento em relação aos alunos foi observado por Paschoalino (2006) ao abordar o mal-estar docente em um estudo de caso de um professor de uma escola municipal de Belo Horizonte. Uma das queixas do professor é o novo perfil do aluno, os conflitos interpessoais na sala de aula, a violência, e principalmente, o desinteresse pelos estudos, mudanças que o deixam saudosista dos tempos em que iniciou sua carreira de professor quando havia processo de seleção dos alunos. Citando Arroyo (2000), a autora reafirma que esse sentimento de que “os alunos não querem nada” é generalizado e socialmente preocupante uma vez que os alunos estão chegando à escola num grau de desumanização que os fazem perder a curiosidade, a vontade de aprender e de experimentar. A partir do momento que o país consolida a educação como um direito, garantindo a universalização do acesso à escola, a entrada de um novo público na escola, com características, saberes e interesses novos criou um distanciamento entre o que as escolas propõem, oferecem e exigem dos alunos. Diante desse impasse, o professor buscou inovar sua prática, sem, no entanto, receber estímulos e apoio da instituição escolar. Os desafios e as dificuldades enfrentadas foram se avolumando, o que acabou levando-o ao adoecimento.

Noronha, Assunção e Oliveira (2008) observaram, ainda, inúmeras interrupções temporais por indisciplina dos alunos e por outras solicitações alheias às aulas. Numa única aula foram registradas 19 reprimendas e três interrupções, em outra, foram 49 reprimendas e a atividade foi interrompida quatro vezes por agentes externos à sala de aula. Tal situação provocou desgastes mentais e sobrecarga da memória para retomar o curso da aula e contornar as situações de dispersão, além de uma hipersolicitação da voz e do corpo. “As professoras, depois de intervirem inúmeras vezes para separar brigas de alunos em sala de aula, deixam, outras vezes, de dar atenção ao fato. [...] ignoram os eventos de indisciplina, parecendo expressar uma estratégia para lidar, no seu limite, com o cansaço e os seus efeitos” (NORONHA, ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2008).

Há uma clareza por parte das professoras que as condições de trabalho não correspondem à importância da profissão, nem, tampouco, às exigências do sistema de ensino, às cobranças da comunidade; ao perfil dos alunos, cada dia mais indisciplinados. Nesse contexto, as professoras elaboraram suas próprias estratégias para superar as dificuldades, ou seja, “dá o seu jeito” para atender aos objetivos propostos. Essa atitude demanda um grande investimento pessoal que não é reconhecido nem valorizado:

“(..) a gente está ali na frente, comandando como se fosse um trem, a gente ali na frente guiando aquele trem e os alunos como se fossem os vagões... então, eu sei que somos as grandes responsáveis pela educação, mas só que, nem sempre, somos valorizadas. ” (NORONHA, ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2008)

Segundo as autoras, estas vivências das professoras são nocivas para a economia psíquica. Sendo o trabalho é um operador da saúde mental, é preciso que haja uma retribuição simbólica. Se isto não ocorre num contexto de desafios, dificuldades e altas demandas, o professor está predisposto a sentimentos de mal-estar, distúrbios psíquicos menores e ao estresse, tornando-o susceptível ao adoecimento. As manifestações sintomáticas variam desde um sentimento de insatisfação, frustração, chegando até uma angústia difusa e um profundo sentimento de culpa e impotência. O sofrimento surge quando a percepção do trabalho é penosa.

O uso intensivo da voz, especialmente nas questões de indisciplina dos estudantes, foi relatado num estudo realizado com 747 professores municipais de Vitória da Conquista, Bahia, no período de encontrou 97% dos docentes com alguma queixa vocal, decorrente da intensidade com que o trabalho docente é executado e das demandas relacionadas ao

comportamento dos estudantes (ARAÚJO, T. M. et al, 2008). A análise de regressão logística apontou associação entre rouquidão com 24 horas ou mais de trabalho semanal em sala de aula, trabalhar em duas ou mais escolas, gritar e fazer força para falar. O aparecimento de calo nas cordas vocais está associado a tempo de trabalho como professor igual ou superior a 5 anos, trabalhar em duas ou mais escolas e fazer força para falar.

A hipersolicitação da voz e do corpo foram descritos numa pesquisa amostral, transversal, realizada por Valente, Botelho e Silva (2015), no ano de 2012, entre os professores dos ensinos fundamental e médio da rede pública estadual do município de Cuiabá (MT). Os resultados apontaram que 81% dos professores de Cuiabá fizeram autorreferência à algum problema de voz, com maior frequência para rouquidão (72,3%), garganta seca (74,6%), esforço ao falar (64,5%) e cansaço vocal (60,6%). Cerca de 60% dos docentes associaram esses sintomas com o uso intensivo da voz para responder às múltiplas demandas, ultrapassando seu próprio limite, expondo-os aos riscos de adoecimento.

As principais causas dos distúrbios de voz foram relacionadas ao estresse, ao ambiente escolar, à carregar peso, à intensificação do trabalho. Os autores afirmam que vários estudos constataram que o estresse é um fator de risco para os distúrbios de voz. Sendo a docência é um dos trabalhos com alto grau de estresse, os professores estão mais susceptíveis a problemas vocais. O pó de giz, a poeira e terras presentes no ambiente escolar são os agentes que mais prejudicaram a voz dos docentes. Realizar atividades concomitantes ao falar, tal como carregar peso, provoca um sobre-esforço da laringe quando se acopla de forma sistemática à função de fonação e o mecanismo de apoio, favorecendo a alteração vocal. Os resultados também mostraram associações entre distúrbio de voz e o ritmo de trabalho estressante, a sobrecarga de trabalho a que os professores estão expostos e a necessidade de levar trabalho para casa, tarefas que frequentemente ultrapassam o limite de capacidade de adaptação do professor.

As muitas demandas que chegam ao professor têm provocado uma intensa sensação de mal-estar. Segundo Esteve (1999), a expressão, “mal-estar”, é intencionalmente ambígua, porque expressa algo que sabemos que não vai bem, mas não somos capazes de definir o que realmente não funciona nem por quê. O fenômeno do mal-estar docente não é prerrogativa dos tempos atuais. Existem registros datados do século XIX acerca da insatisfação de professores com a profissão, que viriam a se tornar objetos de pesquisas sistemáticas ao longo do século XX. Foi no início da década de 1980 que começou a aparecer nos estudos sobre a docência nos países desenvolvidos – o que coincide com o momento da reestruturação

produtiva do capitalismo – mas alcança hoje muitos países. Trata-se, portanto, de um fenômeno internacional.

As raízes do mal-estar docente encontram-se nas mudanças sociais das últimas décadas que transformaram a imagem social do professor e o trabalho docente (ESTEVE, 1999). As novas demandas para a ação do professor, que se traduziram em um aumento das exigências e responsabilidades do trabalho pedagógico, transformaram o papel do professor:

Para além da matéria que leciona, pede-se ao professor que seja facilitador da aprendizagem, pedagogo eficaz, organizador do trabalho de grupos, e que, para além do ensino, cuide do equilíbrio psicológico e afetivo dos alunos, da integração, social e da educação sexual, etc.; a tudo isto pode somar-se a atenção aos alunos especiais integrados na turma (ESTEVE, 1995, p.100).

Soma-se a essa situação, um processo de inibição do papel educativo dos agentes tradicionais de socialização (família, ambiente cotidiano e grupos sociais organizados), “exigindo das instituições escolares que ajudassem a ocupar um vazio que nem sempre tinham capacidade de preencher” (ESTEVE, 1999, p.29). Por outro lado, a comunicação de massas, a indústria cultural e os meios de comunicação se transformaram em novos agentes de socialização, orientando novos comportamentos, regras de convivência, modismos.

Além disso, a rapidez com que atualmente se produz novas informações e a facilidade com que elas circulam na sociedade favorecem aos alunos o acesso à informações que antes eram transmitidas pelos professores ou, ainda, o aparecimento de novas demandas para a sala de aula, originadas pelos meios de comunicação, principalmente a televisão, e pelo crescente avanço da ciência e do conhecimento. Consequentemente, os docentes se veem na contingência, sempre renovada, de atualizar os conhecimentos que se tornaram obsoletos, bem como incluir novos saberes nos currículos (ESTEVE, 1999; EUGÊNIO, SOUZAS, DI LAURO, 2017). Há uma incerteza quanto ao conhecimento que é mais útil ao aluno, numa sociedade em constante mudança.

Aliada às questões relativas ao conhecimento, os professores convivem, ainda, com novas configurações da relação aluno-espço escolar e da relação professor-aluno, muitas vezes materializadas em apatia em relação à escola, em falta de interesse pelo que é ensinado, em intensos conflitos na sala de aula. A indisciplina dos alunos é um fator de grande estresse para os professores e tornam as aulas mais cansativas (EUGÊNIO, SOUZAS, DI LAURO, 2017), gerando desgaste físico e emocional, conforme relatado por de uma professora:

[...] os alunos agora falam o que vem à boca, sem pensar se vai atingir ou não (...) o professor. Agora esse, o comportamento de modo geral dos alunos na questão da indisciplina, na falta de interesse, na falta de educação isso está me deixando muito aborrecida (EUGÊNIO, SOUZAS, DI LAURO, 2017, p. 186)

À emergência de um novo perfil de aluno nas escolas, aliam-se divergências quanto à função social da escola na atualidade. A conjuntura social e econômica tem demandado para a escola uma diversidade de novas funções, ao mesmo tempo, que não garante que a escolarização assegure ao aluno a tão almejada ascensão social ou o tão esperado emprego. Assim, modificou-se a expectativa em relação à educação, reduziu-se o apoio que a escola e seus professores recebiam por parte dos pais e da comunidade e modificou-se o status social do magistério. Ser professor não é mais uma atividade de prestígio e valorizada. Em vários países do ocidente, os profissionais do ensino, em todos os graus, têm níveis de retribuição sensivelmente inferiores aos de outros profissionais com a mesma titulação. Os baixos salários são um elemento a mais para o mal-estar docente, que contribui para o aumento do estresse e do desejo de abandono da profissão.

A modificação no papel social do professor, contudo, não implicou em mudanças significativas na formação inicial, segundo Esteve (1999). Os cursos mantêm uma ênfase nos conteúdos específicos das disciplinas e reforçam uma visão idílica da profissão. Isto provoca um distanciamento com a realidade encontrada nas escolas, principalmente para o professor iniciante, às vezes vivida de forma traumática, por exigir deste professor grandes esforços para se adaptar ao cotidiano de trabalho.

Este conjunto de fatores repercute no comportamento dos docentes, provocando inibição de suas funções e da implicação pessoal com o trabalho, utilização crescente de procedimentos de rotinização das tarefas, desencanto total com a profissão, esgotamento, absenteísmo, adoecimento (ESTEVE, 1999; EUGÊNIO, SOUZAS, DI LAURO, 2017) e hipermedicalização (PEREIRA, 2014), *burnout* – a síndrome da desistência (CARDOSO, 2003, CODO, 1999), culminando com o abandono do magistério. A pesquisa de esteve (1999) junto aos professores de Málaga, Espanha, constatou elevados índices de estresse, desgastes físicos e emocionais e adoecimento, comprovado pelas altíssimas taxas de absenteísmo.



Tendo como fonte de dados as licenças médicas concedidas aos professores nos períodos letivos de 1982-1983 e 1983-1984<sup>30</sup>, Esteve (1999) identificou que os pedidos de licença e o absenteísmo têm relação com a existência de ciclos de estresse, uma vez que os docentes não recorrem à “inspeção médica” da mesma forma ao longo do ano. No primeiro trimestre do período letivo, as licenças aumentam bruscamente no mês de setembro, duplicam em outubro e são ainda mais elevadas no mês de novembro. Com os feriados de Natal o número de licenças retrocede. Em janeiro, início do segundo trimestre, as licenças são bem mais numerosas que o verificado em novembro. Tendem a aumentar em fevereiro, diminuem no mês de março e retrocedem nos feriados da Semana Santa. A mesma tendência se repete no terceiro trimestre. Estes picos de licenças médicas coincidem com os períodos de preparação e organização das atividades pedagógicas e de avaliação, momentos mais intensos de trabalho, de maior tensão e estresse, que são aliviados com os feriados que se seguem.

Entretanto, o autor ressalta que o absenteísmo não significa necessariamente adoecimento. É utilizado como um mecanismo de alívio das tensões:

O absentismo<sup>31</sup> aparece, portanto, como forma de buscar um alívio que permita ao professor escapar momentaneamente das tensões acumuladas em seu trabalho. Recorre-se, então, aos pedidos de licença trabalhistas ou, simplesmente, à ausência do estabelecimento escolar por períodos curtos, que exigem não mais que uma justificativa (ESTEVE, 1999, p. 63).

Mesmo tendo esta função, o absenteísmo resulta muitas vezes de um adoecimento real dos professores, decorrente de intenso desgaste físico, mental e emocional. Esteve (1999) cita pesquisas que comprovam que os professores exercem suas tarefas sob maior tensão que outros profissionais, o que ocasiona um maior número de diagnósticos de doenças psiquiátricas. Os mesmos estudos sugerem que as mulheres são mais suscetíveis a estes transtornos de saúde e que professores jovens e em início de carreira também adoecem mais frequentemente. Todavia, o autor alerta que abordagens muito genéricas e lineares não dão conta da complexidade do fenômeno:

---

<sup>30</sup> O ano escolar na Espanha inicia-se em agosto e termina em julho do ano seguinte.

<sup>31</sup> Esteve opta pelo uso da palavra absentismo ao invés de absenteísmo, o que não implica em alteração do significado e sentido do termo.

É muito importante esclarecer que as repercussões psicológicas da tensão a que estão submetidos os professores são qualitativamente variáveis e operam de forma distinta conforme diversos fatores, entre os quais a experiência do professor, seu status socioeconômico, seu sexo e o tipo de instituição em que ele ensina, parecem os mais relevantes (ESTEVE, 1999, p.77).

Em sua pesquisa em Málaga, Esteve (1999) constatou que os diagnósticos mais frequentes que motivaram as licenças médicas entre os professores são, em ordem decrescente, de traumatologia, em sua maioria decorrentes de acidentes de trabalho, os geniturinários e obstétricos e os neuropsicológicos. Apesar das doenças de origem neuropsicológica ocuparem a terceira posição em número de professores que atingem, ocupam o segundo lugar em dias de afastamento e, o percentual de licenças desta etiologia se mantém sem alteração ao longo do período analisado. O autor constatou, ainda, que o adoecimento é maior entre as professoras, entre os que trabalham com o ensino fundamental e entre os que têm até 40 anos de idade. Quanto ao número de dias de afastamentos gerados pelas licenças, 21% correspondeu a licenças menores de oito dias e 38% a licenças superiores a noventa dias. Com relação à frequência, 75% para licenças de até oito dias, 15% para licenças entre oito a quinze dias e apenas 3% para licenças superiores a noventa dias. O autor conclui que as consequências do mal-estar docente, manifestado na saúde dos professores e nos elevados índices de absenteísmo, acaba por levar ao abandono da profissão.

O abandono do magistério também foi objeto de pesquisa de Lapo e Bueno (2003) entre os professores da Rede Estadual do Estado de São Paulo. A pesquisa foi realizada entre os professores do ensino fundamente e médio, no período de 1990 a 1995, quando ocorreu um aumento de 300% nos pedidos de exoneração, com um crescimento anual de 43%. Nesse trabalho o absenteísmo aparece como parte do processo de abandono.

Segundo as autoras, fatores de ordem externa, como os baixos salários, a desvalorização da profissão e as precárias condições de trabalho, associados a fatores de ordem interna, como a indisciplina e violências dos alunos, ao desinteresse pelo que é ensino, conflitos interpessoais entre colegas, tensões provocadas pelo cotidiano de trabalho, têm provocado nos docentes um desencanto com a profissão. Estes fatores repercutem diferentemente em cada professor, pois se articulam com a trajetória profissional de cada um, com as suas condições socioeconômicas, com os motivos da opção pelo magistério e com a subjetividade do sujeito.

A pesquisa constatou que há diferentes formas de abandono, expressas em renúncia, conformismo, distanciamento físico e emocional e enfraquecimento dos vínculos com o trabalho. As faltas, pedidos de licença médica, licenças de pequena duração e licenças sem vencimento são consideradas como formas temporárias de abandono, antes do rompimento definitivo dos vínculos com a profissão. A utilização de cada uma dessas formas de abandono dependeu do modo como cada professor reagiu ou procurou se ajustar à insatisfação por ele vivenciada.

Em um longo trabalho de pesquisa realizado com o apoio da Confederação Nacional dos Trabalhadores de Ensino, numa amostra de 39 mil profissionais da educação, Codo (1999) identificou que 32% deles possuía baixo envolvimento com o trabalho e 25% apresentavam exaustão emocional. O *burnout* – a síndrome da desistência – afetava 48% do total da amostra estudada. A pesquisa apontou que este quadro está associado ao aumento das tarefas dos docentes para além da sala de aula, às exigências de atualização do conhecimento e preparação a satisfação das novas demandas colocadas para a educação, ao aumento da jornada de trabalho e ao dispêndio de maior tempo para dar conta do volume cada vez maior de trabalho. O autor enfatiza que a docência exige grande envolvimento emocional com os alunos, na medida em que o processo ensino-aprendizagem necessita da criação de vínculos entre os sujeitos envolvidos. Este conjunto de fatores leva à sobrecarga mental e física, à exaustão emocional e à perda do sentido do trabalho (CODO, 1999, KUENZER, 2007). Por isso, consideram a despersonalização o elemento-chave da síndrome de *burnout*, pois a exaustão emocional e a baixa realização profissional geram um sentimento de inadequação e incompetência profissional. Os professores são mais suscetível a esse sentimento pois são movidos pelo desejo de transformação da sociedade pela educação, mas encontram no cotidiano de trabalho um descompasso entre as expectativas profissionais e a impossibilidade de alcançá-las (CARDOSO, 2012). A profissão docente é considerada, também pela Organização Mundial do Trabalho, como uma das mais estressantes, com forte incidência de elementos que conduzem à síndrome de *burnout*.

Segundo Ávila, historicamente, aos homens é delegada as tarefas na esfera pública e às mulheres as tarefas da esfera privada, as tarefas domésticas. Apesar das mulheres estarem há muito tempo no mercado de trabalho formal, as tarefas domésticas ainda são consideradas atribuições femininas e, portanto, parte do tempo das mulheres é retirado para as tarefas de reprodução da vida, consideradas de menor valor social. “Um trabalho considerado sem valor leva a uma situação onde o tempo empregado na sua realização não é medido, não é visível”

(AVILA, 2004). Nesse sentido, a feminização do magistério e a associação da profissão com os atributos femininos de cuidar da reprodução da vida, procuram imputar ao magistério, especialmente o das séries iniciais do ensino fundamental, características semelhantes às das “atividades domésticas das professoras em seus lares [...] A própria relação das professoras com seus alunos confunde-se com a relação mãe-filhos” (JURACY, SIQUEIRA, FERREIRA, 2003, p.76).

Essa condição traz consequências para a saúde dos professores. Em um estudo com 150 professoras das séries iniciais de Florianópolis, Juracy, Siqueira e Ferreira (2003), constataram que as causas mais frequentes dos motivos das licenças médicas foram as doenças do aparelho respiratório, problemas do aparelho locomotor, problemas de saúde na família e problemas psicológicos e/ou psiquiátricos. As doenças do aparelho respiratório corresponderam desde simples resfriados ou gripes até problemas crônicos como amigdalite, laringite, faringite e lesões nas cordas vocais, possivelmente decorrente da permanência em ambientes fechados por longos períodos e a convivência próxima com crianças pequenas. Os problemas do aparelho locomotor abrangem entorses, cervicalgias, lombalgias e, principalmente, desvios de coluna. Os problemas psicológicos e/ou psiquiátricos relacionam-se, em sua maior parte, a quadros depressivos e estresse. As autoras constataram ainda, que “um número razoável de [professoras] procura do setor para tratamento de familiares, em geral, filhos. Novamente aparece aqui a função cuidadora da mulher. Se alguém precisa cuidar de um familiar doente ou acompanhá-lo ao médico, certamente será uma mulher” (JURACY, SIQUEIRA, FERREIRA, 2003, p. 80).

Duas pesquisas concluídas em 2012, pesquisaram o absenteísmo por licença médica e licença de um dia nas escolas municipais de Belo Horizonte. Dias (2012), trabalhou com os dados estatísticas das licenças das escolas da regional Centro-Sul, encontrando elevados índices de frequência, ou seja, média de licenças por professores. Em todos os meses do ano a média ficou acima de 0,10 – para Couto (1987, p.71) são considerados altos os valores acima de 0,10 –, destacando-se os meses setembro (0,42%), junho (0,41%), maio (0,40%) e março (0,40%). Os meses com menor média foram fevereiro (0,24%), dezembro (0,24%) e julho (0,27%). A média anual foi de 0,32%.

Quanto aos dias concedidos pelas licenças médicas e um dia, foram 98.679 dias concedidos em licenças no ano de 2009 na RMEBH. Os meses maior número de dias foram setembro, junho, maio e março, nesta ordem. Os meses com menor ocorrência de dias de ausência foram fevereiro, dezembro e julho. Citando Esteve (1999) e Campos et al (2007), a

autora reafirma que o comportamento do absenteísmo acompanha o período letivo e a organização do trabalho escolar. Quanto à duração das licenças, ocorreu a prevalência de licenças curtas, de até 5 dias, que são as que mais desorganizam o cotidiano da escola. As licenças longas geraram maior número de dias e causaram maior impacto no absenteísmo, mas como a substituição dos professores ausentes são mais frequentes quando ocorre a licença médica de longa duração, o impacto na organização da escola é menor. A porcentagem de aulas perdidas também foi elevada, chegando a 394.715 aulas, um percentual de 3,97%.

Dantas (2012) realizou um estudo de caso em uma escola municipal de Belo Horizonte, encontrando um total de 258 licenças médicas concedidas em 2009. Em 2010, ocorreu uma redução de 73 licenças concedidas e nos primeiros seis meses de 2011 ocorreu um aumento de 15% quando comparado com 2010. As licenças de um dia que foram acatadas pela escola pesquisada tiveram média de 2,86 licenças, valor superior à encontrada para a totalidade da RME-BH (1,8), situação que a pesquisa evidencia em virtude dos impactos que essa licença provoca no cotidiano da escola que utiliza os horários de planejamento dos professores presentes para substituir os ausentes, causando sobrecarga de trabalho para quem substitui. Em 2010, as licenças acatadas pela escola caíram (de 132 em 2009 para 104 em 2010). Os meses com maior número de dias de ausência por licenças foram maio, junho, setembro e novembro. Os com menor número de dias foi fevereiro, julho, outubro e dezembro.

Quanto aos motivos dos afastamentos, a autora constatou, junto aos docentes, a prevalência de dores de cabeça, seguido de problemas respiratórios e estresse e problema com a voz. Cerca de 61% dos professores relataram reiteradamente que o trabalho está mais intensificado, devido ao excesso de tarefas pedagógicas (43%), ao excesso de tarefas burocráticas (36%), ao atendimento dos alunos com necessidades especiais (14%) e ao número excessivo de alunos em sala de aula (7%). Muitos professores da escola afirmaram ter tripla jornada de trabalho. Outros professores relataram, ainda, que vão trabalhar mesmo quando estão doentes. O presenteísmo dos docentes foi motivado pela preocupação com os alunos (35%), solidariedade com os colegas (32%), críticas dos colegas e gestores (10%) e outros motivos. As situações relatadas pelos docentes têm provocado um grande mal-estar. As entrevistas realizadas pela pesquisadora revelaram que esse mal-estar se manifesta em estados depressivos, sentimento de impotência, diante das condições de trabalho e da falta de disciplina dos alunos.

Estas pesquisas no campo do trabalho docente trouxeram contribuições significativas para a compreensão do fenômeno do absenteísmo entre os professores, articulando-o com diversos fatores externos e internos à docência. A seguir, traremos a análise exploratória dos dados sobre as ausências dos professores da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte.

## 5. A REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE: CONTEXTO

### 5.1. Surgimento da RME-BH e primeira expansão da rede física

A constituição do que hoje conhecemos como a Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – RME-BH está intimamente relacionada com a história da cidade, sua posição no cenário político nacional e com os contextos político, econômico e social do país. Inaugurada em dezembro de 1897, Belo Horizonte foi planejada e construída para ser a capital do Estado: cidade moderna e republicana que representaria a ruptura com o passado colonial do país e seria o emblema de uma nova história política e social que se iniciou com a Proclamação da República. Para alcançar tais objetivos, a cidade refletia os ideais republicanos na arquitetura, nos ornamentos dos prédios oficiais, nos códigos de postura, no traçado da cidade em formato de tabuleiro de xadrez. Mas a república trazia para além da “cidade oficial”<sup>32</sup> aspectos segregacionistas, expressados pela organização do espaço urbano:

No traçado da nova cidade, concebida por Aarão Reis e uma equipe de renomados especialistas, observa-se a busca de regularidade, concretizada nas vias largas que formam o desenho de um tabuleiro de xadrez. Uma grande avenida circular – avenida do Contorno – separou o centro urbano, sede do poder administrativo, da região suburbana, onde se localizavam os bairros. O espaço restante destinava-se à zona rural, composta por sítios de pequena lavoura. Essa divisão expressou o caráter segregacionista que o poder público pretendeu impor aos habitantes. (MIRANDA, 1998, p. 20)

Planejado sob a ótica dessa concepção, o espaço físico da cidade deveria ser ocupado, segundo as diretrizes da Comissão Construtora da Capital, a partir da zona urbana em direção à zona suburbana. Mas, a especulação imobiliária dos terrenos localizados na zona urbana fez elevar os preços do metro quadrado dos terrenos, o quais somente eram acessíveis aos mais abastados. Aos trabalhadores que foram chamados a construir a capital restaram ocupar os terrenos da zona suburbana, ainda sem a infraestrutura urbana necessária, iniciando um movimento de ocupação do solo contrário ao desejado pelos planejadores. A cidade expressava, assim, as contradições de uma república que alimentou as desigualdades sociais.

As contradições desse novo tempo também se mostraram na questão da instrução pública, uma das “bandeiras” do republicanismo negligenciada pelos primeiros governos da República. À época da inauguração, Belo Horizonte contava com apenas duas escolas oficiais,

---

<sup>32</sup> FARIA FILHO, L. M. Dos pardieiros aos palácios: cultura escolar e urbana em Belo Horizonte na Primeira República. Passo Fundo: UPF, 2000.

responsáveis pela instrução primária. Cada escola possuía um professor ou uma professora e apenas uma sala de aula. Em 1898, o Ginásio Mineiro é transferido de Ouro Preto para a Capital e permanece por um longo período como a única instituição pública de ensino secundário. Até 1906, a cidade contou somente com escolas públicas isoladas localizadas na zona urbana, compostas por uma sala de aula, onde se agrupavam alunos das quatro séries iniciais<sup>33</sup>, que funcionava em vários locais, inclusive na própria casa do professor. A partir daquele ano, a reforma João Pinheiro instituiu a criação dos Grupos Escolares e reuniu as escolas isoladas numa só, de modo que cada professor ficasse responsável por uma série ou classe. Assim, foram criados os primeiros Grupos Escolares em Belo Horizonte, totalizando dezessete unidades em 1917. No entanto, as escolas eram numericamente insuficientes para atender a população que crescia, apesar da Constituição Estadual determinar a obrigatoriedade da instrução pública.

Somente em 1948 é criada a primeira escola municipal, o Ginásio Municipal, promessa de campanha do então candidato Otacílio Negrão de Lima<sup>34</sup>. Até então, a Prefeitura apenas subvencionava quatro escolas sob a forma de pagamento de professores. O Ginásio foi a única escola mantida pelo poder municipal até a gestão do Prefeito Américo René Giannetti (1951-1954), período em que houve uma expansão do ensino municipal, chegando a 20 o número de unidades escolares em 1953, sendo incluídas nesse total, quatro escolas subvencionadas e sete instaladas em prédios adaptados e/ou alugados. Segundo Miranda (1998, p.49), é nesse período que podemos vislumbrar os primeiros passos em direção à formação da Rede Municipal, tanto devido a criação de um conjunto de escolas mantidas pelo poder municipal quanto pela definição da responsabilidade e do papel do município na educação.

Durante o período desenvolvimentista levado a cabo pelo Presidente Juscelino Kubitschek, na segunda metade dos anos 50, as concepções sobre as políticas para a educação enfatizaram a importância de seu papel no projeto de crescimento do país, bem como na preparação do indivíduo para a vida social. Nesse momento, a função do município na condução da política educacional é destacada. Porém, os graves e antigos problemas de infraestrutura urbana de Belo Horizonte foram o foco da administração municipal. Além disso, a Prefeitura passava por problemas financeiros e a crise foi utilizada para justificar a redução dos investimentos na educação, o que manteve inalterado o quadro de escolas. Nos anos 60, vê-se um prolongamento das políticas para a educação da década anterior, mas a cidade passou a contar com 14 escolas municipais, sendo 12 escolas primárias, o Ginásio Mineiro e a Escola

---

<sup>33</sup> MIRANDA, S. A. de. O movimento de constituição da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte (1897-1992): progressivo avanço do direito à educação. Dissertação de mestrado, FaE/UFMG, 1998.

<sup>34</sup> Cf. MIRANDA, S.A., p. 40.



Técnica que foi transformada em Instituto Municipal de Administração e Ciências Contábeis – IMACO em dezembro de 1961.

Conforme pesquisa de Miranda (1998), até a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases nº 5692 de 1971, não se processaram grandes alterações na educação municipal: “a ação do poder público municipal circunscreveu-se à construção de algumas escolas, mas a garantia do acesso à educação permanecia um problema na cidade” (1998, p.59). As diretrizes colocadas pela nova LDB, em especial, a municipalização do ensino de primeiro grau, a ampliação da obrigatoriedade escolar para oito anos e a responsabilidade do município em garantir a matrícula da população em idade escolar, promoveram a junção dos cursos primário e ginasial e a construção de 56 escolas na década de 70, que somadas às já existentes formaram um conjunto de 82 unidades. Vê-se pela primeira vez, nos documentos oficiais, o conjunto de escolas ser tratado por Rede de Ensino.

É também nesse momento que a administração municipal cria o Cadastro Escolar, em parceria com a Secretaria de Estado da Educação, possibilitando aos alunos se matricularem nas unidades escolares mais próximas de sua residência. Esta experiência foi considerada inovadora no cenário educacional brasileiro (Miranda, 1998).

O processo de redemocratização do país a partir de 1978, encerrando um longo período de Ditadura Militar, trouxe para a cena nacional dos anos 80 discussões e movimentos em torno da consolidação da educação como direito, da democratização da escola, da garantia do acesso à educação e permanência do aluno na escola. Havia nessas propostas uma identificação entre as demandas sociais e a escola, provocando, em Belo Horizonte, a abertura das escolas municipais à participação popular através do Colegiado Escolar e novas concepções em torno do fracasso escolar dos alunos que passa a ser considerado como fracasso da escola. Este momento influencia as diretrizes da primeira Lei Orgânica do Município, que determinou a aplicação de 30% dos recursos municipais para a educação, porcentagem 5% acima do que estabelecia a Constituição Federal de 1988. Na mesma Lei, foram definidos parâmetros para a consolidação democrática da gestão da escola, como a eleição para diretor e vice-diretor das unidades escolares. Nesse período, a cidade passou a contar com mais 45 escolas municipais.

No início da década de 90, reforçam-se e consolidam-se as ações iniciadas nos anos anteriores, como a eleição para diretor e vice, a participação das famílias no Colegiado Escolar e nas Assembleias Escolares. As diretrizes políticas se voltam para o interior da escola, buscando solucionar seus problemas internos, mas também ressaltando suas potencialidades e experiências inovadoras. Em 1991, é criado o Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da

Educação – CAPE, demanda originada no I Congresso Político-Pedagógico da Prefeitura de Belo Horizonte. Nesse Congresso, os representantes dos diversos segmentos das escolas debateram questões como a autonomia das escolas, gestão democrática, a relação dos profissionais e da população com a SMED e a formação continuada e em serviço dos professores municipais, o que resultou na criação do CAPE.

Na gestão do Prefeito Patrus Ananias, a emergência de movimentos de inovação pedagógica e o entendimento da educação como direito, desencadeou a partir da SMED uma ação de incorporação das novas experiências em curso nas escolas municipais e de renovação da proposta político-pedagógica da Rede Municipal. Em outubro de 1994, é lançado o Caderno nº Zero da Proposta Político-Pedagógica da Escola Plural, no qual eram apresentadas as justificativas, as concepções e as diretrizes a serem implementadas nas escolas municipais. Segundo Dalben (2000b, p.11), a proposta foi “apresentada à comunidade escolar como sendo um retrato construído a partir da multiplicidade de experiências que as próprias escolas vinham desenvolvendo, na busca do equacionamento do fracasso escolar das crianças da camada popular”.

A Proposta Escola Plural propôs uma intervenção na organização dos tempos e dos espaços escolares, rompendo com os processos tradicionais e tecnicistas de ensino e de avaliação, baseados em critérios de seletividade e exclusão, através de quatro eixos norteadores interdependentes. O primeiro eixo propunha que a escola cuidasse da totalidade da formação humana. O espaço escolar deveria se constituir em tempo de vivência cultural e de produção coletiva, proporcionando a cada estudante a vivência de sua idade de formação, sem interrupção, com socialização adequada a cada idade-ciclo de formação. A escola deveria, ainda, concretizar uma nova identidade para si e para o seu profissional. No segundo eixo norteador, a Proposta Escola Plural propunha a reorganização dos tempos escolares através da flexibilização dos mesmos, de modo a permitir que os alunos de um mesmo ciclo de formação pudessem participar de processos educativos diferenciados e em momentos comuns, sem a rigidez das enturmações tradicionais e seriadas. O terceiro eixo compreendia os processos de formação humana, entendida em sua totalidade afetiva, emocional, cultural, social, cognitiva, moral, estética, ética, política. O quarto eixo ressignificava a avaliação, que passa a ser concebida como processual e contínua, considerando os aspectos da formação humana do aluno. Segundo Castro (2005), “concebendo a educação pela ótica do direito, a Escola Plural propõe uma mudança radical nas estruturas excludentes, discriminatórias e hierarquizadas das

instituições escolares, possibilitando uma organização pautada na construção de uma escola mais democrática e igualitária (...)" (CASTRO, 2005, s/p).

Com a Escola Plural, foram implantados, a partir de 1995, os três ciclos de idade de formação na RME-BH. O 1º Ciclo era dedicado a infância, compreendendo alunos de 6 a 9 anos de idade; o 2º Ciclo dedicado à pré-adolescência, compreendendo alunos de 9 a 12 anos de idade e o 3º Ciclo dedicado à adolescência compreendendo alunos de 12 a 14 anos de idade. O tempo mínimo de permanência do aluno na escola passou a ser de nove anos, ao invés dos tradicionais oito anos do Ensino Fundamental. No tocante a organização dos tempos do trabalho docente, foi concedido aos professores quatro horas semanais remuneradas – a ACPATE, mais conhecida como horário de projeto – para planejamento e organização de atividades pedagógicas, para formação em serviço, para o trabalho coletivo com seus colegas e, ainda, quatro horas semanais para o conjunto dos professores de cada turno para reunião, conhecida como reunião pedagógica.

A implementação da Escola Plural gerou polêmica, resistências e adesões. Muitas escolas se identificaram com a proposta, enquanto outras se mantiveram reticentes e não acataram as diretrizes. O mesmo podemos dizer em relação aos professores. Houve entre eles uma diversidade de posições quanto ao entendimento e a forma de operacionalização das diretrizes. Contudo, a Escola Plural foi, durante muitos anos, modelo e referência para projetos de renovação pedagógica em várias redes de ensino do país.

## **5.2. Mudanças na Escola Plural e na organização do trabalho escolar**

A partir de 2003, a reestruturação administrativa da Prefeitura de Belo Horizonte proposta pelo então Vice-Prefeito Fernando Pimentel, que assume a gestão municipal em virtude do afastamento do Prefeito Célio de Castro, altera algumas diretrizes da Escola Plural, tendo como fundamento a imagem pública da proposta, as críticas recebidas e, posteriormente, os resultados apresentados pelos alunos das escolas municipais no SIMAVE – Sistema Municipal de Avaliação Escolar. Nessa avaliação, o desempenho dos alunos ficou aquém do esperado e os problemas com leitura e escrita dos alunos do 3º Ciclo emergiram, provocando vários questionamentos por parte da equipe da SMED sobre a qualidade do ensino da Rede Municipal. Não cabe aqui correr o risco de nos enveredarmos por longos caminhos, apresentando as divergências de posicionamento em relação à Escola Plural que ocorreram naquele momento, mas é impreterível dizer que as críticas à Escola Plural devem considerar

seus avanços, bem como questões de gestão política e a relação entre profissionais da educação e gestores.

O que nos interessa, em particular, são algumas mudanças ocorridas na organização do trabalho docente e na organização dos tempos pedagógicos. A primeira delas ocorreu em fins de 2003, após os debates do II Congresso Político-Pedagógico da Rede Municipal: a retenção dos alunos ao final de cada ciclo de formação foi colocada como uma alternativa oficial, devendo ser acompanhada de uma proposta pedagógica que promovesse a aprendizagem do aluno retido. No ano seguinte, foi proposta a extinção da reunião semanal dos professores – conhecida na Rede Municipal como reunião pedagógica – para atender a uma orientação do Conselho Nacional de Educação – CNE que avaliou que a reunião comprometia a carga-horária de 800 horas anual<sup>35</sup> do aluno. Portanto, a partir de 2005, os tempos reservados à formação nas escolas e às discussões de questões pedagógicas e administrativas passaram a ser realizados fora do turno de trabalho, até um máximo de 40 horas anuais. Ainda em relação à formação, o CAPE foi incorporado à recém-criada Gerência de Coordenação de Política Pedagógica e de Formação – GCPF, juntamente com a Coordenação de Política Pedagógica, perdendo parte de sua autonomia na proposição e gestão da política de formação.

No ano de 2003, foi criado o cargo de educador infantil e as unidades de educação infantil para atender a demanda da educação infantil (Lei nº 8.679 de 11/11/2003). Foi um momento de grande debate interno na Secretaria de Educação, com posições divergentes à criação de um cargo público na carreira do magistério que não era de professor, cujo salário era menor que o do professor municipal e com progressão diferenciada na carreira.

Nos anos seguintes, a proposta de Escola Plural foi se distanciando dos princípios defendidos em cada eixo norteador, a partir da introdução de novas diretrizes político pedagógicas que se justificavam, segundo avaliação do governo municipal, pela grande rejeição da proposta pela população de Belo Horizonte. Contudo, novas programas e ações foram implementadas com o objetivo de avançar na qualidade da educação no município.

O Programa Escola Integrada, implementado em 2007, propôs um modelo de educação em tempo integral, não inteiramente nas dependências da escola. A ideia de fazer de Belo Horizonte uma cidade Educadora, onde todos os espaços da cidade são, potencialmente espaços educativos, pedagógicos e de aprendizagem, foi o pilar de sustentação deste Programa. Por meio de parcerias com diversas instituições culturais, esportivas, artísticas e outras, abriram-se

---

<sup>35</sup> Na RME-BH a organização dos tempos escolares prevê um jornada diária de aulas de 4 horas, que multiplicadas por 200 dias letivos, totalizam 800 horas anuais para todos os alunos.

novos espaços de aprendizagem para os estudantes em diversos locais da cidade e na escola, ampliando o tempo de permanência de envolvimento dos estudantes com as atividades escolares formais e não formais. Outros programas foram implementados pela política de educacional da Secretaria Municipal de Educação: Programa BH para Crianças que transporta gratuitamente os estudantes para diversos locais da cidade para a realização de atividades escolares ou da Escola Integrada; Programa Saúde na Escola, Programa Escola nas Férias que funciona, como o nome já anuncia, nos períodos de férias dos estudantes. Propostas pedagógicas e de formação voltadas para as relações de gênero e diversidade sexual, para a promoção da igualdade racial e para a inclusão da pessoa com deficiência também foram implementados e consolidados nos últimos cinco anos.

Apesar destas iniciativas, os resultados da aprendizagem dos alunos da RME-BH, medidos pela Prova Brasil/IDEB, ainda não atingiram o nível satisfatório para muitos estudantes, especialmente para os adolescentes dos anos finais do Ensino Fundamental. Além das dificuldades com a aprendizagem, problemas oriundos de conflitos entre alunos e entre professores e alunos têm sido mais frequentes e são motivos para afastamentos do trabalho, às vezes necessário para a garantir proteção ao docente.

### **5.3. Dimensionamento da RME-BH no período estudado - 2011 a 2014**

A história da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte e sua vanguarda nos movimentos de renovação pedagógica fez com que se destacasse como umas das melhores redes públicas de educação. Atualmente, integra o sistema de ensino do município (Lei 7.543/1998), conforme preconizado pela Constituição de Federal de 1988 e a LDBEN/1996. O sistema é constituído pela SMED, pelo Conselho Municipal de Educação – CME (criado em 1998), pelos estabelecimentos de educação infantil, e de ensino fundamental, pelos estabelecimentos privados, comunitários, filantrópicos e confessionais de educação infantil.

De acordo com os dados do Censo Escolar para o ano de 2014, disponibilizados no portal do Ministério da Educação – MEC, a RME-BH possuía 165.283 estudantes matriculados, sendo 25.625 na Educação Infantil, 118.984 no Ensino Fundamental, 16.559 na Educação de Jovens e Adultos de nível fundamental e médio e 3.837 estudantes com deficiência. As matrículas estavam distribuídas, conforme dados da SMED-BH, em 284 escolas, sendo 92 Unidades de Educação Infantil, 13 escolas municipais de educação infantil e 179 escolas de ensino fundamental. No total de Escolas Municipais de Ensino Fundamental – EMEF estão incluídas três escolas de Educação Especial de Nível Fundamental e uma escola exclusivamente

de Educação de Jovens e Adultos de nível fundamental e ensino médio. Cabe mencionar que apenas três escolas<sup>36</sup> de Ensino Fundamental ofertavam o Ensino Médio e que a Educação de Jovens e Adultos de Nível Fundamental estava presente em 103 EMEFs com turmas no turno noturno. As tabelas 1 e 2, a seguir, demonstram a evolução do número de escolas municipais e o número de estudantes matriculados no período de 2011 a 2014.

**Quadro 2 - Número de escolas municipais na RME-BH**  
**Anos 2011 a 2014**

<b>NÍVEL E MODALIDADE</b>	<b>ANO 2011</b>	<b>ANO 2012</b>	<b>ANO 2013</b>	<b>ANO 2014</b>
ESCOLAS MUNCIPAIS DE EDUCAÇÃO INFANTIL	13	13	13	13
UNIDADE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL - UMEI	59	68	68	92
ESCOLAS DE ENSINO FUNDAMENTAL	169	169	171	175
ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO ESPECIAL – NÍVEL FUNDAMENTAL	3	3	3	3
ESCOLA DE ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO /MODALIDADE EJA	1	1	1	1
<b>TOTAL DE ESCOLAS</b>	<b>245</b>	<b>254</b>	<b>256</b>	<b>284</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SMED BH/SGE – 2015

<sup>36</sup> O Ensino Médio é, de acordo com a LDBEN/1996, uma obrigação dos Governos Estaduais. Em cumprimento às determinações da lei e devido à inexistência de financiamento federal para o município assumir o Ensino Médio, as escolas municipais que ofertavam esse nível de ensino na RME-BH pararam de receber matrículas novas em 2012 e foram gradativamente, extinguindo suas turmas. Em 2015, nenhuma escola municipal oferta o Ensino Médio Regular, apenas uma escola oferta Ensino Médio na Modalidade EJA e é integralmente financiada pelo município.

### Quadro 3 - Número de estudantes matriculados na RME-BH

Anos 2011 a 2014

NÍVEL E MODALIDADE	2011	2012	2013	2014
EDUCAÇÃO INFANTIL	19238	20648	22567	25625
ENSINO FUNDAMENTAL	123921	121310	120048	118984
ENSINO MÉDIO	3893	2341	1013	278
EJA NÍVEL FUNDAMENTAL	20112	19746	17180	15999
EJA NÍVEL MÉDIO	629	552	502	560
EDUCAÇÃO ESPECIAL	2788	2929	3549	3837
TOTAL	170581	167526	164859	165283

Fonte: INEP/MEC – 2014 - Link: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-matricula>

Os docentes das escolas municipais de Belo Horizonte ingressam, todos, por concurso público, para uma jornada trabalho semanal de 22h30 semanais, sendo 4h30 diárias, para cada cargo de professor, incluindo o da educação infantil. Nos anos de 2011 a 2013, a organização do trabalho escolar determinava 16 horas de regência e 6h30 para planejamento coletivo das atividades escolares<sup>37</sup>. No ano de 2014, a jornada passa a se organizar com 15 horas de regência e 7h30 para planejamento<sup>38</sup>.

Quando admitidos na Prefeitura de Belo Horizonte os servidores recebem um número de Boletim de Matrícula (BM) que é o seu número de registro. Em 2014, havia 2.369 docentes acumulando cargos, ou seja, uma mesma pessoa com dois BMs<sup>39</sup>. Deste total, 1.434 servidores com dois cargos de professor municipal, 544 acumulando dois cargos de professor para educação infantil, 349 com um cargo de professor municipal e um cargo de professor para a educação infantil, 32 servidores possuíam cargo de professor municipal e dez tinham um cargo de professor e outro nível técnico.

<sup>37</sup> Desde 1995 (??), os professores da RME-BH, em atividade de regência, dispunham de 4 horas semanais para o trabalho de planejamento coletivo das atividades pedagógicas, conhecido como ACPATE (Atividades Coletivas de Planejamento e Avaliação do Trabalho Escolar). Além desse tempo, as escolas organizavam com um intervalo diário de até 30 minutos para os docentes, durante o recreio dos estudantes, totalizando 2h30 semanais.

<sup>38</sup> Acatando o que determina a Lei nº 11.738/2008, conhecida como Lei do Piso Salarial dos Professores, a jornada semanal dos professores da RME-BH passou a se organizar com 15 horas de regência e 5 horas de atividades sem interação com os estudantes.

<sup>39</sup> Conforme previsto nos incisos XVI e XVII do art. 37 da Constituição de República Federativa do Brasil, os servidores públicos da carreira do magistério podem acumular dois cargos públicos.

No quesito formação inicial, de um total de 10.600 BMs no cargo de professor municipal (dado de março de 2015), cerca de 99,16 % são graduados em nível superior e apenas 0,84% têm escolaridade de nível médio. Entre os 10.511 professores municipais com escolaridade de nível superior, 4.649 (44,22%) possuem curso de pós-graduação, dos quais 39,72% são especialistas, 4,02% são mestres e cerca de 0,5% são doutores. Na Educação Infantil, cujo concurso exige escolaridade mínima de nível médio, existem 3.671 (81,60%) professores com graduação de nível superior, sendo 306 com curso de especialização e oito com mestrado, conforme Quadro 3.

**Quadro 4 - Formação dos docentes na RME-BH**

**Ano 2014**

<b>CARGO</b>	<b>TOTAL BM</b>	<b>FORMAÇÃO</b>	<b>NÚMERO DE BM</b>	<b>%</b>
PROFESSOR MUNICIPAL	10.600	Magistério (Nível Médio)	89	0,84%
		Magistério e Curso Superior c/Licenciatura	3.887	36,66%
		Normal Superior ou Pedagogia com Licenciatura	2.464	23,25%
		Curso Superior c/ Licenciatura	4.160	39,25%
		Total	10.600	100,00%
		Curso de Especialização (pós-graduação)	4.175	39,72%
		Mestrado	423	4,02%
		Doutorado	51	0,48%
		Total	4.649	44,22%
		PROFESSOR MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO INFANTIL	4.499	Magistério (Nível Médio)
Superior incompleto	116	2,58%		
Curso Superior c/ Licenciatura	3.671	81,60%		
Total	4.499	100,00%		
Curso de Especialização (pós-graduação)	306	8,34%		
		Mestrado	8	0,21%
		Total	314	8,55%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SMED BH/SGE – 2015



#### **5.4. Normas para apuração da frequência e concessão de licenças na PBH**

A frequência do servidor municipal ao trabalho é controlada por meio do formulário RMP – Registro Mensal do Ponto, que é o registro diário do horário em que este deu entrada ao local de trabalho e do horário de sua saída. Nas escolas da RME-BH os horários de trabalho são de 7h00 às 11h30, de 13h00 às 17h30 e de 18h00 às 22h30. Lembramos que o dia de trabalho, a jornada diária, dos docentes é de 4h30.

No caso dos profissionais da Educação lotados nas escolas municipais, o ponto é manual, ou seja, o servidor assina a RMP diariamente e registra seus horários de entrada e saída do trabalho. Este formulário é um documento físico e formal que comprova a frequência ao trabalho. Se o professor possui dois BMs ou uma extensão de jornada, ele irá assinar uma RMP por jornada de trabalho. No início de cada mês, o diretor da escola, na condição de chefia imediata, verifica o preenchimento das RMPs do mês anterior e o cumprimento integral da jornada de trabalho de cada servidor. Havendo ausências justificadas e/ou faltas não justificadas, as mesmas são lançadas no SGE até o dia 10 do mês e as RMP's são enviadas para a respectiva Gerência Regional de Recursos Humanos – GERHUM que, posteriormente, encaminha a frequência do servidor para a SMARH para informação do respectivo pagamento.

De acordo com o Capítulo III do Estatuto dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte (Lei nº 7.169/1996), são consideradas ausências justificadas ao trabalho, mediante apresentação de documento comprobatório, com direito à remuneração integral, os seguintes casos: tratamento de saúde; acidente em serviço; gestação, por até 180 dias consecutivos a partir do oitavo mês; amamentação do filho até a idade de seis meses, sendo 30 minutos diários para a servidora cuja jornada de trabalho seja igual ou inferior a seis horas e uma hora para a servidora cuja jornada for superior a seis horas; adoção, por no máximo 120 dias consecutivos nos casos em que a criança tiver até 15 dias de idade e por períodos menores nos casos de crianças mais velhas; paternidade, por cinco dias úteis a partir da data do nascimento do filho; doença de filho, cônjuge ou companheiro, desde que seja comprovado que a assistência pessoal do servidor é indispensável e que a mesma não possa ser prestada simultaneamente ao exercício de suas funções; convocação e prestação de serviço militar; candidatura a cargo eletivo; assiduidade – mais conhecida como licença-prêmio –, por até seis meses consecutivos ou não, concedida após cada período de 10 anos de efetivo exercício na função pública, desde que o servidor não possua nenhuma falta injustificada, não tenha sido beneficiado com licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro ou licença para

tratar de interesses particulares; aperfeiçoamento profissional desde que o curso ou a atividade de aperfeiçoamento tenha aplicabilidade no exercício da função.

Além das situações previstas acima, é facultado ao servidor se ausentar do serviço por um dia para doação de sangue, atender convocação judicial e alistamento eleitoral; por dois dias em caso de falecimento de irmão e por sete dias em caso de falecimento de cônjuge, companheiro, pais ou filhos; e também por sete dias para realização de seu casamento e núpcias. A participação em movimento grevista, de acordo com o parágrafo único do artigo 160 do Estatuto dos Servidores, não configura falta injustificada, mas deve haver, posteriormente, reposição dos dias letivos e escolares paralisados de acordo com um calendário escolar elaborado para esse fim.

Todos estes afastamentos mantêm estreita relação com as contingências da vida de todo ser humano – exceto a licença-prêmio que se configura como um benefício do serviço público –, e não acarretam nenhum prejuízo no que se refere a direitos como férias remuneradas, contagem de tempo para aposentadoria e progressão na carreira, desde que devidamente justificados. Os casos que implicam em algum prejuízo para a vida funcional do servidor são a licença para tratar de interesses particulares (conhecida como licença sem vencimento), que não é considerada como efetivo exercício na função pública para efeito de contagem de tempo de serviço; as licenças concedidas nos três primeiros anos de ingresso no serviço público<sup>40</sup> que são excluídas da contagem do tempo para a estabilidade (1095 dias trabalhados); e a falta não justificada. No tocante a esta última, os dias não trabalhados são descontados na remuneração mensal do servidor, inclusive sábado, domingo e feriados se a falta for em dias contíguos. Além desse prejuízo imediato, o servidor perde remuneração proporcional aos dias faltosos no pagamento das férias e do décimo terceiro salário e sua licença por assiduidade (licença-prêmio) é postergada. No caso de haver mais de cinco faltas sem justificativa a cada ano, o funcionário perde, ainda, o direito à progressão profissional a cada três anos de efetivo trabalho.

No que se refere às normas específicas para concessão de licenças médicas para tratamento de saúde – que são o foco de interesse nesta pesquisa – existem três procedimentos. Quando a licença for de apenas um dia no mês, o Decreto Municipal nº 11.738/2004 (que alterou o disposto no Decreto Municipal nº 9.371 de 07/10/1997), em seu artigo 1º, parágrafo 3º, diz que o atestado emitido pelo médico do servidor com duração de apenas um dia no mês poderá ser recebido diretamente pelo gerente imediato e, nesse caso, o servidor não precisa

---

<sup>40</sup> Os três primeiros anos de trabalho do servidor municipal correspondem ao período do estágio probatório, após o qual o servidor ganha estabilidade no serviço público.

passar pela avaliação médica pericial na Gerência de Saúde e Perícia Médica da SMARH. No caso do servidor se afastar por mais um dia ou por parte do dia no mesmo mês, a respectiva licença deverá ser apresentada à perícia médica, sem necessidade de agendamento prévio, no prazo máximo de dois dias úteis, contados da emissão do atestado médico. O terceiro procedimento refere-se à licenças médicas com duração de dois dias ou superior. Nesse caso, o servidor deverá agendar a avaliação com o médico da GPMED, por telefone ou pessoalmente, no prazo máximo de dois dias úteis a partir da data de emissão do atestado. No dia agendado, o servidor entrega o atestado médico ou documento equivalente, o médico perito avalia o servidor e defere ou não a concessão da licença solicitada. Caso o servidor ocupe dois cargos, a licença poderá ser concedida para apenas um deles, se o motivo se originar no exercício de apenas um dos cargos. Nos dois procedimentos em que o servidor comparece à perícia médica, o comprovante de concessão da licença expedido pela GSPM deverá ser entregue à chefia imediata no prazo máximo de 72 horas, sob pena de serem lançadas faltas em seu controle de ponto.

Apesar da regulamentação dos procedimentos de concessão de licença médica, o processo sofre algumas alterações em função do volume de licenças recebidas pelo conjunto de servidores municipais. Constatamos que o agendamento da perícia médica nem sempre ocorre dentro do período de duração da licença médica do servidor. Em virtude dessa demora no atendimento, o professor avisa à direção da escola que está em licença médica e/ou envia cópia do atestado médico, bem como informa a data em que agendou a perícia e quando irá regularizar a documentação relativa à licença médica. Agindo dessa maneira, o professor possibilita à direção da escola tomar providências para garantir a substituição do professor licenciado, antes mesmo da concessão oficial da licença pela GPMED

Com este breve perfil da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte trouxemos o contexto no qual opera o nosso objeto de estudo: o absenteísmo dos professores da Rede Municipal. Foi possível, ainda, constatar que se trata de uma rede de ensino com propostas avançadas – tanto no tocante às questões pedagógicas quanto à formação de seus profissionais –, complexa e portadora de singularidades.

## 5 CONTRIBUIÇÕES DA ERGOLOGIA PARA A COMPREENSÃO DO ABSENTEÍSMO NO TRABALHO DOCENTE

As pesquisas sobre o absenteísmo entre professores, em sua maioria, estão focados na no adoecimento e na sua articulação com as precárias condições de trabalho, os baixos salários, a natureza do trabalho docente, a diversificação das tarefas para além do ensino, a sobrecarga de trabalho, as transformações na organização da docência e nas atividades dos professores, o controle sobre o trabalho, os impactos das novas demandas sociais para a docência, as relações com os alunos, a violência, a indisciplina, o desinteresse e os problemas sociais que os acompanham, as relações de trabalho na escola, com a gestão e os colegas, com a condição feminino e a dupla jornada, a relação com a profissão entre outros. Essas condições e situações de trabalho têm causado, principalmente, estresse, desgaste emocional, cansaço, fadiga, insatisfação, transtornos mentais, doenças respiratórias e osteomusculares e síndrome de *burnout* e se associam com o perfil sociodemográfico do professor: idade, sexo, tempo de trabalho, estado civil, posto de trabalho e outros, conforme foi relatado pelas pesquisas que apresentamos. Os nossos dados sobre o absenteísmo dos professores da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte confirmaram muitos dos resultados destas nas pesquisas, no que se refere aos dados estatísticos, uma vez que não abordamos a questão dos diagnósticos. Certamente, os altos índices de absenteísmo que encontramos em cada um dos anos pesquisados, a prevalência de licenças longas entre cerca de 25% dos docentes e entre os professores mais velhos, cujo corpo já está mais cansado; a prevalência de ausência entre as mulheres com suas duplas jornadas de trabalho; nos permitem inferir que as condições de trabalho, a intensificação e a simultaneidade das tarefas, as novas demandas para o trabalho docente e a relação com os estudantes têm impactado a saúde dos professores da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte.

Embora ocorra uma prevalência dos motivos médicos para os afastamentos do trabalho entre docentes, é importante destacar que nem todo o absenteísmo justificado por licenças médicas é adoecimento, conforme mencionado por Valtorta e Bianchi (1985) quando afirmam que o serviço médico se tornou uma válvula de escape para as tensões vividas no trabalho. Oliveira (2008) também pondera que não se pode fazer uma correlação direta entre o volume de licenças médicas e seus diagnósticos com as condições de trabalho, porém deve-se considerar que há fortes indícios que o trabalho docente na atualidade impacta a saúde dos trabalhadores. Certamente, nem todos os professores de nossa pesquisa na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte estão adoecendo. Vimos que um quarto dos docentes se ausenta por até 2 ou 3 dias por ano e mais um quarto se ausentou de 3 ou 4 dias a 7 ou 8 dias.

Considerando que a Prefeitura de Belo Horizonte, de acordo com o Decreto nº 15.764/2014, não pericia um total de seis dias de ausência por ano e ainda autoriza que mais dois dias sejam usados para consulta médica e exames, podemos considerar que 50% dos docentes têm um total de dias de ausência que a própria Prefeitura considera aceitável. Afinal, adoecer, sentir-se mal repentinamente é da natureza humana. As mulheres, presença maciça no magistério, têm fatores biológicos que as diferem dos homens, especialmente quando se encontram em idade fértil – cerca de 50% das professoras têm idade até 44 anos. Como já dissemos, às mulheres é solicitado que façam exames preventivos anualmente, conforme protocolo do Ministério da Saúde. Portanto, há previsão de que ausências ocorrerão para atender as contingências da vida.

Contudo chama a atenção o número de servidores com poucas ausências, que possivelmente estão submetidos às mesmas condições de trabalho de seus colegas ausentes. Há, portanto, uma subjetividade na produção do absenteísmo, uma sutileza na relação do trabalhador com seu meio de trabalho. Avaliamos que a Ergologia tem muito a contribuir para a compreensão dessa relação do professor com o seu meio de trabalho e a produção do absenteísmo.

A Ergologia, segundo Schwartz (1996, 1997, 2003 e 2004), não é uma nova disciplina, mas um posicionamento epistemológico que institui um diálogo entre várias disciplinas que discutem o trabalho, como a Ergonomia, a Economia, a Antropologia, a História, a Psicologia, as Ciências Sociais e a Filosofia, para compreender o trabalho a partir da atividade de seres humanos concretos. Segundo Schwartz (2001), a disciplina ergológica é uma forma de pensamento, um modo de pensar a atividade humana. Não é um novo domínio de saber: “é própria às atividades humanas e distinta de outras disciplinas que, para produzirem saber e conceito no campo das ciências ‘experimentais’ devem, ao contrário, neutralizar os aspectos históricos” (SCHWARTZ, 2001, p.15). A abordagem ergológica do trabalho incorpora contribuições do ergonomista e médico Alan Wisner; do filósofo e médico George Canguilhem e do psicólogo e médico Ivar Oddoni, cujas obras contribuem para a compreensão do trabalho como uma realização humana, onde circulam saberes, subjetividades, saúde, enfim, onde a vida acontece. Aqui nos interessa as contribuições dos dois primeiros.

A ergonomia tem como objetivo a análise do trabalho para construir propostas que venham melhorar suas condições e formas de realizá-lo. Os primeiros passos na constituição das bases da ergonomia foram dados em 1955, quando dois pesquisadores Fevege e Ombredane levaram a psicologia do trabalho a observar o trabalho onde ele acontece, ou seja, junto aos trabalhadores, e a perguntar-lhes o que fazem e como fazem. A contribuição de Alan

Wisner, no campo da fisiologia do trabalho, veio somar-se à ergonomia, quando promoveu a sua interlocução com a psicologia do trabalho para a análise do trabalho.

Para Alan Wisner, na ergonomia da atividade a análise de trabalho deve sempre levar em consideração as ações dos trabalhadores em situação de trabalho, onde se articulam as condições de trabalho, a atividade e o resultado do trabalho. Há uma articulação entre estes três aspectos que não pode ser dissociada nem prescinde da participação dos trabalhadores. Portanto, estão incluídos na análise ergonômica do trabalho (AET) procedimentos metodológicos como observação e entrevistas com os trabalhadores, que devem ser validadas por processos participativos, de modo a “explicitar os processos conscientes (consciências imediatas) e subconscientes que sustentam e explicam a regulação individual e coletiva da ação em situação de trabalho” (Cunha, 2005, p.11). A AET procura, assim, compreender os sentidos, significados, motivações, ações, enfim, a dimensão pessoal no trabalho a partir do ato mesmo de trabalho do trabalhador. Para isto, foca a análise na atividade de trabalho confrontando-a com a análise de outros elementos:

A análise da atividade está centrada no que faz o trabalhador, suas ações, seu funcionamento, suas intenções, seus valores e competências, seus saberes, os sentidos que o mesmo atribui ao seu trabalho e as tarefas que lhe são atribuídas para realizar. Nesse sentido, a análise da atividade compreende uma análise da tarefa (atribuída por outrem ou formulado por ele mesmo), mas é mais do que isso, pois deve incluir o *modus operandi* do trabalhador face às situações de trabalho. Esta última também deve ser compreendida em toda a sua complexidade uma vez que contendo relações sociais, relações de trabalho, condições de trabalho produzidas historicamente (Cunha, 2005, p.5).

A abordagem ergonômica vê o trabalho como uma atividade situada entre o trabalho prescrito (normas, regulamentos, manuais, regras, procedimentos) e o resultado do trabalho final, ou seja, o trabalho real. No cotidiano do trabalho, os trabalhadores se veem diante de situações que escapam à prescrição, situações inesperadas, imprevistas. Assim, para realizarem a tarefa a eles determinada, inventam e criam; lançam mão de procedimentos, recursos e ações que não estavam previstos e mobilizam outros conhecimentos adquiridos ao longo de sua história de vida e de sua história profissional.

A abordagem ergológica traz para si o conceito de atividade erguido pela Ergonomia. Esse interesse pela atividade implica em incorporar, nas análises sobre o trabalho, os sujeitos em situação de trabalho, no aqui e agora, o que demanda um certo distanciamento das abordagens clássicas da sociologia do trabalho e da economia do trabalho. Isto não significa

abandonar as contribuições trazidas por estas disciplinas, mas renovar o olhar para as questões macroestruturais, “observar o trabalho com uma lupa”, como uma “matéria estrangeira” (SCHWARTZ, 2001), e perceber o que há de histórico, de micro-histórias, de singularidades na atividade de trabalho de homens e mulheres.

Para a abordagem ergológica, a atividade de trabalho está entre o trabalho prescrito e o trabalho real, tal como proposto pela Ergonomia da Atividade. A atividade de trabalho é o que acontece no “meio” entre o que foi pré-estabelecido por outros ou pelo próprio trabalhador e o produto do trabalho. Portanto, temos normas antecedentes, um conjunto de regras, valores, técnicas, saberes e procedimentos que antecipam, ordenam e prescrevem a atividade do homem no trabalho; normas antecedentes que são parte do patrimônio histórico e social e estão presentes tanto na singularidade da ação do sujeito quanto na experiência coletiva. Se por um lado, não há atividade de trabalho sem normas antecedentes, sem que tenha havido uma prescrição anterior, seja ela concebida por especialistas, engenheiros ou pela tradição do ofício ou pelo grupo de trabalho, por outro lado, não há atividade de trabalho que siga exatamente o que foi prescrito. Nenhum trabalho se presta a reprodução do idêntico e nenhuma prescrição, por mais especializada e cuidadosamente elaborada, não dá conta de todas as antecipações do que tem e deve ser feito. Sempre escapa-lhe algo, sempre ocorrem variabilidades e imprevistos e sempre há uma maneira singular de realizar uma tarefa. É nessa distância entre o que está prescrito e o resultado do trabalho que se instala a atividade e ela está presente em toda atividade da vida humana:

Creio que esta distância é universal. Por todo tipo de razões, particularmente em razão da variabilidade das situações de atividade, e também do que é viver – e, portanto, viver no trabalho – para cada um. Por estas duas razões que se combinam com outras, esta distância me parece universal. Dito de outra forma, qualquer que seja a situação, entre o trabalho que a gente pensa antes de executá-lo (que a gente mesmo pensa, mas frequentemente que os outros pensam em nosso lugar) e a realidade deste trabalho, haverá sempre uma distância” (SCHWARTZ, 2006, p.6).

Schwartz (2011) nos diz que há normas em todos os níveis e que para sobrevivermos devemos nos confrontar com elas. Muitas destas normas são patrimônios da humanidade que carregaram saberes e conhecimentos construídos historicamente que permitem que vivamos melhor, tal é o caso dos protocolos de segurança, prevenção e outros. Há normas cujos propósitos são mais obscuros e manipuladores. O confrontar com as normas é, portanto, “uma

combinação inextricável de conquistas e riscos, tanto facilitadora quanto opressora da vida social” (SCHWARTZ, 2011, p. 136). Se temos que nos confrontarmos com as normas; renormalizá-las é uma conquista, é condição para viver no trabalho.

Essas normas antecedentes, que procuram prescrever o trabalho e as condutas humanas no trabalho, nunca dão contra de prever todas as situações no trabalho. Há sempre um vazio de normas que convida à renormalização na atividade de trabalho. Ir ao encontro da atividade significa “topar” e agir no aqui e agora, no momento mesmo do ato de trabalho. “Jamais nenhum operário fica diante de sua máquina pensando: eu faço o que me dizem” (SCHWARTZ, 2006, p. 7). Ele cria, recria, convoca saberes e valores na atividade, que é singular, porque é própria de quem a realiza.

Diante da variabilidade das situações de trabalho, o trabalhador as renormaliza a partir de suas próprias normas e valores. Na renormalização circulam valores individuais e coletivos, circulam significados. Não existe atividade sem renormalização e não existe renormalização sem ressignificação. Ao renormalizar, o trabalhador inscreve a si mesmo e a atividade na história, porque ela é fruto de uma história particular desse trabalhador, com suas características físicas, culturais, psíquicas. Portanto, a atividade de trabalho é lugar da experiência vivida, de construção de micro-histórias individuais e coletivas. E por isso, jamais existe uma única racionalidade no trabalho.

As renormalizações são, portanto, um espaço e tempo de escolhas a gerir a partir de um debate de valores que cada um, na situação de trabalho, realiza. Se o trabalhador escolhe, este ato se realiza segundo critérios orientados por seus valores individuais, que remetem a escolhas mais íntimas, e por valores universais, políticos e éticos, valores sem dimensão (SCHWARTZ, 2011), que contemplam escolhas que visam o bem comum, seja o bem dos colegas do trabalho, seja o bem de uma coletividade maior. Na atividade de trabalho, portanto, sempre está presente um debate de valores, um debate de normas. A atividade é espaço permanente de “uma negociação problemática entre as normas antecedentes e as normas dos sujeitos singulares, sempre a serem redefinidas no aqui e agora” (SCHWARTZ, 2004, p. 39). Esta negociação implica um debate consigo mesmo, arbitragens, por vezes conflituosas, que sempre estão em constante confrontação com o meio de trabalho.



Toda experiência de trabalho é encontro: confrontação de um ser vivo às normas e valores antecedentes numa situação histórica sempre singular. Ser vivo ele mesmo histórico, tentando construir seu meio em função do complexo de valores que localmente e singularmente são seus. Ser vivo que coloca à prova e retrabalha as normas antecedentes que são sempre insuficientes para fazer face à situação de trabalho (Cunha, 2007, p.4).

Três características da atividade do ponto de vista ergológico podem ser vislumbradas a partir do debate de normas. A primeira é a mediação entre o meio através dos valores, entre os níveis macro e micro da vida do social, entre o individual e coletivo: “os valores humanos e sociais estão em permanente movimento não podendo ser confinados num posto ou lugar de trabalho quebrando as fronteiras entre o público e o privado” (Cunha, 2007, p.4). Esta mediação é espaço de escolhas e por isso, é também lugar de contradição: esta é sua segunda característica da atividade. Por fim, a atividade, no confronto com as normas antecedentes é também promotora de transgressão permanente.

A mediação com o meio se dá sempre numa negociação. O meio é sempre mais ou menos infiel e nunca se sabe onde e em que proporções. Ele jamais se repete exatamente de um dia para o outro – ou de uma situação de trabalho a outra (SCHWARTZ, DURRIVE, 2007, p.19). Essa infidelidade é gerida pelo trabalhador fazendo uso de suas próprias capacidades, de seus próprios recursos e de suas próprias escolhas. Schwartz nos diz que os atos do trabalho não encontram os trabalhadores como “uma massa mole”, inteiramente moldável aos imperativos do capital e das prescrições, mas pessoas concretas, que convocam suas capacidades e recursos que são infinitamente mais vastos do que os requeridos pela tarefa. Estas capacidades do sujeito operam num espaço de possíveis sempre a negociar, entre o meio, as normas antecedentes e as suas próprias normas e valores.

Portanto, para gerir as infidelidades do meio é condição estabelecer um debate de normas e valores consigo, de modo mais ou menos consciente e mais ou menos inconsciente. São sempre situações portadoras de um “drama” das escolhas que faço de mim mesmo ou das que permito que façam de mim. São as dramáticas do uso do corpo-si por si e do uso do corpo-si por outros. Corpo-si que é presença enigmática e incontestável de uma pessoa, de uma singularidade viva presente no tratamento de situações a viver na atividade industriosa. Corpo-si que é corpo biológico, físico e mental, portador de uma inteligência que atravessa os músculos, os nervos, as sinapses; corpo portador de história e memória, de imaginação e de cultura. “Esse corpo é algo que escapa às cristalizações e que remete à história, à experiência,

às paixões e aos desejos dos sujeitos que trabalham para dar continuidade ao movimento da vida” (BARROS, LOUZADA, 2007).

As dramáticas do uso do corpo-si por si e do corpo-si por outros não são simplesmente execução, pois o uso encontra o outro e nos remete aos dramas mais profundos da pessoa humana. Nas escolhas que atravessam as dramáticas vão se construindo micro-histórias, determinando modos de vida, de ser, de agir, que vão se inscrevendo nos movimentos da vida singular e coletiva. As dramáticas do uso do corpo-si por si e do corpo-si por outros são sempre tentativa de recentramento do meio em torno das normas próprias da pessoa no trabalho. Segundo Schwartz (2011, p.138), viver no trabalho não é aceitar, se sujeitar às injunções, ao agir pré-determinado por outro. Isso seria invivível. Ser determinado completamente pelas normas, pelas imposições de um meio exterior, não é "viver", é ao contrário qualquer coisa de profundamente patológico (SCHWARTZ, DURRIVE, 2007, p.19).

Segundo Schwartz (1998), toda atividade do ser humano é atividade industriosa, na qual sujeito e objeto são indissociáveis, na qual se age convocando competências. Tais competências possuem ingredientes que se articulam e compõem a atividade industriosa. O primeiro ingrediente refere-se ao protocolo experimental, ou seja, aquilo que se desenrola em conformidade com o prescrito. Trata-se de técnicas, normas antecedentes, procedimentos científicos, conceitos que podem ser verbalizados; concepções, efeitos e resultados que podem ser representados “fora” da situação de trabalho. Este ingrediente é de fácil identificação e pode ser descrito, porque são saberes consolidados, armazenados, sistematizados e passíveis de transmissão. Para se apropriar desses saberes, desse protocolo experimental, é preciso um descentramento do sujeito em relação ao seu próprio posicionamento na atividade e no mundo; é preciso que ele esqueça sua experiência, valores e normas. Nesse aspecto, este ingrediente procura anular a “infiltração histórica”, a variabilidade, neutralizar a dimensão conjuntural da situação de trabalho.

Porém, a situação de trabalho é encontro de sujeitos portadores de experiências, de histórias singulares, de saberes e competências construídas nas variabilidades de trabalho. Nesse sentido, é impossível anular a historicidade que atravessa as situações de trabalho. Este é o segundo ingrediente: uma competência “incorporada”, cuja aprendizagem se dá na (com)vivência com a variabilidade da situação de trabalho. Ela é ajustada às conjunturas e jamais padronizada; é difícil de ser verbalizada, de ser transmitida e exige tempo para ser apropriada e incorporada. Aqui o sujeito recentra-se, apoia-se em sua experiência, em códigos, regras e valores, que são seus e de seu coletivo de trabalho. A dimensão experimental é uma

característica universal do todo processo ergológico, pois não existe situação de trabalho que não seja permeada pela “infiltração do histórico” no protocolo experimental.

O terceiro ingrediente é a capacidade de articular, integrar e de se mover entre os dois primeiros ingredientes. Como nenhum trabalho está desprovido de protocolo experimental nem de historicidade, os “homens produtores” são competentes em relacionar o conceito à experiência e vice-versa. Essa competência se mostra na tomada de decisão, no confronto entre a regra e os casos particulares.

O quarto ingrediente da competência decorre da implicação necessária no trabalho, pois nenhum trabalhador em situação de trabalho é determinado pela imposição das regras e dos objetivos dos gestores. O sentido que é atribuído ao trabalho é o que determina a implicação do “homem produtor” com a tarefa a ser desempenhada e com as soluções para os enfrentamentos das variabilidades de trabalho. Assim, toda implicação e todo engajamento do trabalhador é perpassado por valores, por ressingularizações e renormalizações que conferem sentido ao trabalho.

Se existe há sentido no trabalho realizado, há também motivação para o saber. O quinto ingrediente refere-se ao desejo de maior qualidade no trabalho e à motivação para novas aprendizagens, conhecimentos e saberes. Por fim, temos o sexto ingrediente, que é a competência para criar e gerir sinergias entre individualidades e coletivos de trabalho, o que implica avaliar a si mesmo, suas competências e as dos colegas para ajustar as estratégias de ação.

Toda atividade requer sempre variáveis a serem geridas – “trabalhar, gerir” – em situações históricas sempre em parte singulares. Há sempre escolhas a serem feitas, escolhas contemporâneas, às vezes inconscientes, mas sempre presentes. São as dramáticas do uso do corpo- si, na qual estão em jogo os valores, requerendo sempre renormalizações. As imposições e infidelidades do meio conclamam que façamos escolhas, que busquemos um recentramento, um equilíbrio entre o uso que fazem de nós e o uso que queremos fazer de nós mesmos. Portanto, viver em saúde no trabalho é tentativa de redesenhar parcialmente o meio que se vive em função de suas próprias normas, em função de uma necessidade de criar para si normas que permitem a manifestação da subjetividade e da capacidade criadora e transformadora de cada ser humano (SCHWARTZ, 2011). Assim, renormalizar é uma condição para preencher esses vazios de normas e viver em saúde no trabalho.

A noção de normas antecedentes e renormalização na Ergologia estão presentes na obra de George Canguilhem, em sua filosofia da vida na qual todo ser vivo é um ser de norma. Na

sua relação com o meio, que é sempre infiel, o ser vivo se propõe ao meio a partir de certas orientações próprias. Ao discutir as resistências do operários à racionalização taylorista do trabalho, Canguilhem afirma que as resistências devem ser compreendidas como reações de defesa biológica e de defesa social, e nos dois casos, como reações de saúde. Uma imposição ao organismo vivo é sempre uma imposição patológica quando não tem nenhum significado para o indivíduo e desconsidera sua totalidade biopsíquica, sua subjetividade e sua capacidade criadora.

Ainda segundo o autor, o homem age no meio construindo o seu próprio sentido para a vida, a sua própria normatividade, apesar de viver num mundo repleto de normas. O homem normal é normativo, capaz de criar novas normas, mesmo orgânicas. Todo homem quer ser dono de suas próprias normas. Portanto, ele não se submete às normas, simplesmente, segue recriando-as, reinventando-as ao mesmo tempo que (re)cria e (re)inventa a si mesmo, permanentemente. Para Canguilhem, o ser vivente nunca faz o que é previamente determinado por outro, como uma norma externa ao sujeito. Portanto, há uma pluralidade de normas porque há uma pluralidade de valores presentes no trabalho.

Este processo é um movimento vital, dinâmico, pleno de sentido e significado. Afinal, a vida não é indiferente ao meio; o que caracteriza o vivo é exatamente a sua capacidade de ser normativo, ou seja, essa possibilidade que a vida encontra de instituir normas em condições e espaços diferentes, o que significa poder acompanhar as transformações que a vida está sempre a produzir (Canguilhem, 2000). O ser saudável é aquele que mantém sua capacidade normativa na sua relação com meio. Em sentido oposto, o ser doente é aquele que perdeu ou reduziu a sua capacidade normativa de regular as infidelidades do meio às suas próprias normas.

Abordar o trabalho docente a partir das contribuições da Ergologia coloca a compreensão deste trabalho como uma atividade de trabalho dos professores no aqui e agora da docência, com suas normas, prescrições, dificuldades, com as questões inerentes a presença cotidiana dos alunos; é introduzir o sujeito-professor no seu trabalho e fazer emergir a gestão do uso de si por si e do uso de si pelos outros, as dramáticas do uso do corpo-si, os debates de normas colocados em curso na interação do professor com os alunos.

O trabalho docente possui normas, como qualquer outro trabalho que o enquadrar, que criam uma regularidade no fazer cotidiano, possibilitando que o coletivo de professores consigam conviver no ambiente escolar a partir de regras comuns, de saberes comuns. Nos primeiros encontros com as normas da profissão já estão as regulamentações da educação, as diretrizes político-pedagógicas do sistema de ensino, as normas do estabelecimento, as normas

da vida escolar, as normas do saber ensinar, as teorias pedagógicas, os programas curriculares, as legislações nacional, estadual e municipal entre outros. Normas que o professor recebe como algo que ele não criou e que tem suas regras, suas obrigações próprias, a quais não pode mudar ao seu prazer. (SCWARTZ, 2001). Os professores também recebem como herança a história da profissão que é fruto de um longo processo que se infiltra na cultura da docência. Além das normas prescritas da profissão, os docentes estão submetidos à normas que extrapolam as situações de trabalho (DIAS, SANTOS, ARANHA, 2015). São normas da sociedade onde estão inseridos, normas dos grupos familiares, do grupo de amigos, dos colegas de trabalho

Todavia, em situação de trabalho, o professor, imbuído de historicidade, no aqui e agora, não reproduz as normas. A atividade de trabalho docente não se presta a reprodução do idêntico. O professor renormaliza e ressignifica seu trabalho, abrindo-o à infiltração permanente do histórico. Coloca em circulação seus saberes, sua capacidade criativa e transformadora para lidar com a infidelidades do meio, com as imprevisibilidades cotidianas com trabalho, especialmente, as imprevisibilidades decorrentes da interação com os estudantes, com o humano. “O trabalho na escola é espaço de atividade que ultrapassa as tarefas realizadas no dia-a-dia, como uma faculdade do ser vivo de inventar normas de trabalho que afirmem o processo vital” (BARROS, LOUZADA, 2007).

Trabalhar é gerir: um debate de normas e valores sempre a negociar no aqui e agora. Diante dos imperativos dos tempos do calendário, dos prazos a serem cumpridos, das obrigações inerentes à atividade de trabalho docente que invadem os tempos da família, do lazer e do ócio (TEIXEIRA, 2001), há sempre escolhas a serem feitas. É o sujeito-professor, a partir de seus próprios valores e normas, quem faz a gestão de seu tempo. E aqui operam as dramáticas do uso do corpo-si, em busca de um equilíbrio, um recentramento, entre o uso de si por si e o uso de si por outros. Gestão também das variabilidades do trabalho decorrentes da convivência com as diversas temporalidades dos ciclos da vida, expressas nos corpos, no corpo-si, de alunos e professores. Corpo-si que revela uma sabedoria quando o professor investe no tempo do aluno para trazê-lo para o tempo da aula, tempo de liberdade e de encontro.

Quando o professor se vê cerceado em sua capacidade de renormalizar as normas do trabalho pelas imposições cruéis do meio, quando sua capacidade de renormalizar está diminuída, quando o controle sobre o seu tempo de trabalho não abre possibilidades de renormalização, ele se ausenta do trabalho. Ele vive uma falta de saúde como possibilidade produzir saúde. Nos arriscamos dizer que o professor diante da imposição do meio, ele ainda institui uma capacidade normativa, mas de caráter mórbido: ele adocece. Ou o professor

transgredir e se ausenta, mesmo não estando doente. Em ambos os casos as ausências são tempos do corpo-si instituir uma nova norma para retomar o trabalho. Como dissemos, o absentismo é tempo de não-trabalho. Tempo que pode estar investido de dor, sofrimento porque o professor está adoecido, tempo de regulação da saúde, tempo de retomada do controle sobre seu tempo de trabalho enquanto tempo de vida. Ausentar-se diz de impossibilidade de viver no trabalho, temporariamente, por apenas um dia ou por vários dias, apenas uma vez no ano ou várias vezes no ano. Ao mesmo tempo é possibilidade de retornar a viver no trabalho. O professor não apenas sofre o absentismo, ele também é sujeito do absentismo. O professor pode inclusive não se ausentar apesar de sentir adoecido, como é o caso do presenteísmo.

As estratégias de regulação da saúde e do tempo de trabalho são subjetivas porque cada professor, sujeito único, institui sua normatividade no meio de trabalho. Cada um institui uma relação com o seu meio de trabalho. Essa relação é plena de sentido e significado, como vimos no quarto ingrediente da competência, determinando a implicação do professor com o seu trabalho, com os colegas de trabalho, com as soluções dos problemas, das imprevisibilidades do trabalho. A relação com o meio de trabalho é permeada de valores que conferem sentido ao trabalho. São os valores, hierarquizados pelo professor, a partir do debate de normas e das dramáticas do uso do corpo-si por si e do corpo-si por outros, que colocados no curso da ação, vão determinar as estratégias de regulação do viver no trabalho, o que pode incluir ausentar-se. São as sutilezas da relação do sujeito com o meio de trabalho. São as subjetividades da relação do sujeito com a organização dos tempos de trabalho e dos tempos da vida na atividade.

Nesse sentido, ausentar-se do trabalho é sempre um debate de normas: entre a norma de estar no trabalho e a norma do vivo que se impõe sobre o corpo-si, à sua própria normatividade. Dramáticas do uso do corpo-si por si e do corpo-si por outros preme de valores que se inscreveram na história de vida de cada docente. O debate de normas, portanto é uma condição presente no absentismo e carrega uma pluralidade de normas e valores que se manifestam diferentes entre os sujeitos nos diferentes tipos de trabalho. O debate de normas que se instaura no absentismo é diferente no caso do professor da educação infantil e do ensino fundamental, é diferente entre as idades, diferente para homens e mulheres. Esses condicionantes, que chamamos perfis, modificam o sentido da relação do professor com seu meio de trabalho. O debate de normas que se instaura é diferente dependendo do grupo com o qual se trabalha, do sentimento de pertencimento ao grupo, do momento de vida que se está vivendo. Cada sujeito ressignifica o trabalho para si, portanto, o absentismo é diferente para

cada relação que cada trabalhador tem com seu meio trabalho, na medida que trabalhar e não trabalhar tem significados diferentes para cada um.

## 6 PERCURSO METODOLÓGICO

### 6.1 Identificação dos dados sobre o absenteísmo na RME-BH de 2009 a 2015

A Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte - SMED possui um banco de dados com as informações das ausências de todos os seus servidores que começou a ser montado em 2009, ano em que foi organizado e criado o Núcleo de Acolhimento dos Profissionais da Educação, uma demanda do Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação – CAPE, da SMED, para cuidar das questões relacionadas ao absenteísmo na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte. Na pesquisa exploratória, realizada no corpus documental da SMED, identificamos a existência de dados sobre ausências dos servidores organizados a partir de quatro metodologias de coleta de informações e um período de coleta assistemática. Um primeiro conjunto de dados compreende as ausências dos anos de 1999 a 2009 dos servidores da educação que recebiam vale transporte no período. Este levantamento foi realizado a pedido da Controladoria Geral do Município - CGM, no primeiro semestre de 2011, para fins de averiguação do desconto do valor do vale transporte referente aos dias não trabalhados pelo servidor, no salário do servidor. Um grupo de estagiários, coordenados pela Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos - SMARH, coletou os dados sobre as ausências<sup>41</sup> diretamente da pasta do servidor arquivada na Gerência Regional de Recursos Humanos, de cada Administração Regional<sup>42</sup>. Nesse escopo não constam as ausências de um dia previstas pelo Decreto nº 11.738/2004<sup>43</sup>. Os dados coletados foram digitados por outro grupo de estagiários, coordenados pela SMED. Um segundo conjunto de dados reúne informações sobre licenças médicas e afastamentos de um dia (Decreto nº 11.738/2004) dos professores lotados nas unidades escolares, do período que vai de janeiro de 2008 a maio de 2010. Estes dados foram coletados a partir de formulários preenchidos manualmente pelos servidores das secretarias escolares, enviados mensalmente para a SMED onde foram digitados

---

<sup>41</sup> Foram coletadas os dias de ausência decorrentes de faltas, licença médica inferior a 15 dias, licença paternidade, luto, licença para casamento, cursos autorizados pela SMARH e outros eventos de interesse do município, doação de sangue, convocação da justiça eleitoral, folgas escalonadas ou compensação, licença por motivo de doença de pessoa da família por até 15 dias, licença gestação, suspensão, licença sem vencimento, licença com vencimento, licença para concorrer a mandato eletivo, disposição outro órgão, férias prêmio ou licença prêmio, suspensão contrato, licença H1N1, afastamento preliminar administração pública, afastamento SINDIREDE.

<sup>42</sup> Na administração/governo do prefeito Eduardo Azeredo (1980-1985), a cidade foi dividida em nove administrações regionais, cujos limites foram instituídos por meio de decretos e leis com base em critérios geográficos e em divisões territoriais (distritos) já existentes na área total do município. Assim foram criadas as Administrações Regionais Centro-Sul, Leste, Nordeste, Noroeste, Norte, Oeste, Pampulha, Venda Nova e Barreiro.

<sup>43</sup> O Decreto Municipal número 11.738/2004, dispõe que as licenças médicas, comprovadas por atestado médico, com duração de um dia, não precisam ser periciadas pelo médico perito da Gerência de Saúde e Perícia Médica - GSPM (hoje Gerência de Saúde e Segurança do Trabalhador - GSST) da Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos. Nestes casos, os atestados médicos deverão ser apresentados à chefia imediata do servidor que justifica a ausência no registro do dia de trabalho. Ocorre que um número significativo dessas licenças é decorrente de consultas médicas e exames diversos.



em arquivo formato ods/Linux®<sup>44</sup>. No terceiro conjunto de dados estão as informações sobre as ausências, incluindo a licença de um dia não periciada (Decreto nº 11.738/2004), de todos os servidores lotados nas unidades escolares, a partir de agosto de 2010 a dezembro de 2014, registradas diretamente no Sistema de Gestão Escolar – SGE<sup>45</sup> pelos servidores das secretarias escolares. Os dados lançados no SGE dialogam com os registros de outro sistema, conhecido por ART RH, da Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos – SMARH, que provê os dados para a folha de pagamento do funcionalismo municipal. O quarto conjunto de dados tem início a partir de janeiro de 2015, quando entra em vigor o Decreto nº 15.764 de 12/11/2014, que altera o número de licenças não periciadas, de um dia por mês para seis dias ao ano, acrescido de dois dias para exames e consultas. A partir de então, os atestados médicos de um, dois ou três dias, cuja soma não ultrapasse seis dias ao ano, deixam de ser objeto de perícia médica e passam a ser justificados pela chefia imediata. A metodologia de coleta dos dados permaneceu a mesma, com o lançamento das ausências no SGE pelos servidores da secretaria escolar. O período de coleta assistemática de dados ocorreu nos meses de junho e julho de 2010, quando a SMED, a pedido do Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (CAPE), começou a testar o referido registro das ausências no SGE por meio de um programa demo (vide nota de rodapé nº 5) e interrompeu a coleta manual nas escolas que testavam o programa. Nesse período, ocorreram problemas com o registro e fidedignidade das informações.

Diante dessa diversidade e considerando as especificidades de cada conjunto de dados, optamos por trabalhar com o terceiro conjunto de dados por ter sido organizado a partir de uma coleta mais sistemática, informatizada e contínua, incluindo todos os tipos de ausência e por reunir dados que permitirão uma análise longitudinal das informações sobre as ausências. Por essas razões, alteramos o corte temporal da pesquisa para o período de janeiro de 2011 – primeiro ano em que a coleta foi inteiramente via sistema de informática – a dezembro de 2014, último ano em que as licenças de um dia, previstas no Decreto nº 11738/2004, eram as únicas não periciadas.

---

<sup>44</sup> LINUX é um software livre utilizado pela SMED em seus computadores.

<sup>45</sup> A pedido do CAPE, a Gerência de Planejamento e Informação – GPLI testou, de Maio a Julho de 2010, no Sistema de Gestão Escolar da SMED, uma nova ferramenta para a coleta das informações sobre o absenteísmo da RME-BH, integrada à gestão da apuração da frequência do servidor (sistema conhecido por ART-RH). Após o período de teste, a ferramenta foi implantada, definitivamente, a partir de Agosto de 2010.

## 6.2 Organização do banco de dados das ausências nos anos 2011 a 2014

No conjunto de dados do período de 2011 a 2014 constam as ausências do trabalho de todos os servidores lotados nas unidades escolares<sup>46</sup>. Dentre esses, os que mais se afastaram do trabalho, no período estudado, foram os professores municipais, os professores municipais para a educação infantil e os pedagogos/TSE. Esses dois cargos públicos correspondiam, em 2014, a 84% do total de cargos da SMED e a 89% dos cargos lotados nas Escolas Municipais de Ensino Fundamental - EMEF e Unidades Municipais de Educação Infantil – UMEIs (vide **Tabela 1**). Portanto, suas ausências se fazem sentir mais intensamente nas escolas, impactando cotidianamente o trabalho e o ambiente escolar. Por esse motivo, elegemos como unidade de análise esses três cargos, compondo, assim, um banco de dados com o universo de docentes e pedagogos/TSE lotados nas escolas municipais que tiveram pelo menos um dia de ausência (N = população) em cada um dos anos estudados.

**Tabela 1 - Total de BM (Boletim de Matrícula) por ano**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG**  
**Anos 2011 a 2014**

Ano	Total de BM na RME-BH	Total de BM nas escolas	BM/Servidores não docentes	BM nas unidades escolares			
				%	BM/Servidores docentes	% de docentes nas escolas	% docentes na RME-BH
2011	13920	13048	1638	12,6	11410	87,5	82,0
2012	14712	13931	1739	12,5	12192	87,5	82,9
2013	14884	14099	1670	11,8	12429	88,2	83,5
2014	16261	15453	1729	11,2	13724	88,8	84,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SMED BH/Sistema de Gestão Escolar, 2017

Quanto ao tipo de ausência, constam todos os afastamentos, a saber: os solicitados pela administração pública quando o servidor está sob investigação da Corregedoria Municipal, as liberações para atividade sindical, os atrasos, as convocações para atividades do Poder Judiciário (Justiça Eleitoral, Justiça do Trabalho, Justiça Penal), as participações em cursos autorizados pela SMARH e outros eventos de interesse do município, o período em que o servidor esteve à disposição de outro órgão público, os dias utilizados para doação de sangue, as faltas, o período gozado em férias prêmio ou licença prêmio<sup>47</sup>, as folgas escalonadas ou

<sup>46</sup> Os cargos públicos são agente de administração, ajudante de operações, ajudante de serviços públicos, analista de políticas públicas, assistente administrativo, auxiliar administrativo, auxiliar de biblioteca escolar, auxiliar de escola, auxiliar de secretaria, oficial de serviços públicos, pedagogo/técnico superior de ensino (TSE), professor municipal, professor municipal para educação infantil e técnico em serviços públicos.

<sup>47</sup> Férias ou licença prêmio corresponde a um período de seis meses, concedido ao servidor público a cada dez anos de trabalho, conforme disposto no Estatuto do Servidor Municipal (Lei nº 7.169/1996).

compensação no caso de servidor em regime de trabalho regido pela Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, as licenças com vencimento e sem vencimento, as licenças maternidade/gestação, as licenças de um dia previstas pelo Decreto nº 11.738/2004, as licenças médicas periciadas pela Gerência de Perícia Médica – GPMED da Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos, as licenças para casamento (núpcias), as licenças para concorrer a mandato eletivo, as licenças paternidade, as licenças por motivo de luto e as licenças para acompanhamento de doença de pessoa da família. Nesse rol de ausências, para o ano de 2011, as licenças maternidade e paternidade representaram 3% do total de afastamentos (**Tabela 2**). Licenças para tratar de assuntos particulares ou para aperfeiçoamento profissional com ou sem remuneração, licença para adoção, para doação de sangue, para acompanhamento de familiar doente, para comparecer a Juri, Serviço Eleitoral e outros, juntas, corresponderam a 5% das ausências. As licenças médicas que são periciadas pela GPMED, as licenças de um dia (Decreto nº 11.738/2004) e as faltas foram as mais frequentes, que somadas, corresponderam a 92% do total de afastamentos. Por esse motivo, nossa pesquisa concentrou-se nesses três tipos de ausência somente.

A maior frequência de licenças médicas confirma a tendência dos dados disponíveis nas instituições sobre as ausências de seus funcionários serem informados, principalmente, pelos atestados médicos (QUICK, LAPERTOSA, 1982; ALVES, 1996). Há de se considerar, ainda, que o atestado médico é uma justificativa legal, raramente contestada, que garante o pagamento do dia de trabalho e não acarreta perda de direitos trabalhistas garantidos pelo Estatuto dos Servidores Municipais da Prefeitura de Belo Horizonte, o que não aconteceria no caso de faltas não justificadas que não estão sob o amparo da legislação. Portanto, os atestados médicos constituem a base da informação ou a porta de entrada pela qual podemos caminhar no conhecimento e na compreensão do fenômeno do absenteísmo. Posteriormente, revimos a importância das faltas que, mesmo tendo seu valor descontado no salário do servidor e estarem sujeitas às sanções da Corregedoria Geral do Município, quando superiores a três dias consecutivos, representaram 11% das ausências.

**Tabela 2 - Tipos de Ausência**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
Ano 2011**

Tipo de Ausência	Total	%
Faltas	4.969	11,0
Licença acompanhamento de doença em família	430	1,0
Licença adoção	35	0,1
Licença com remuneração	5	0,0
Licença Decreto 11.738/2004	15.331	34,0
Licença doação de sangue	119	0,3
Licença comparecimento em júri, serviço eleitoral e corregedoria	1.105	2,5
Licença maternidade	1.410	3,1
Licença médica	21.163	47,0
Licença paternidade	19	0,0
Licença sem remuneração	91	0,2
Luto	285	0,6
Núpcias	88	0,2
<b>Total</b>	<b>45.050</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SMED BH/Sistema de Gestão Escolar, 2017

Como já dissemos, as informações que compõem a base de dados sobre as ausências dos servidores da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte são originadas no momento da apuração da frequência do servidor, por escola, com base nas informações constantes no formulário Registro Manual do Ponto - RMP. Até o dia 10 de cada mês, os dias de ausências de cada servidor da escola, referentes no mês anterior, são digitados no Sistema de Gestão Escolar - SGE pelos servidores da secretaria escolar. Uma vez que o registro é mensal, são informados somente os dias de licença médica referentes ao período de sua vigência naquele mês. Portanto, para registrar a totalidade dos dias de uma única licença médica poderá ser necessário lançá-los, no SGE, em mais de um mês. Exemplificando: uma licença médica com duração de 60 dias consecutivos, iniciada no dia 15 do mês de março, será registrada em três meses diferentes: 15 a 31 de março, 1 a 30 de abril e 1 a 14 de maio. Essa situação tem repercussão no quantitativo de ocorrências de licenças médicas, ou seja, a licença médica de 60 dias, do nosso exemplo acima, se transformou em três licenças: uma de 16 dias em março, uma de 30 dias em abril e uma de 14 dias em maio. Devido a essa forma de registro, os dados sobre o número de licenças médicas não correspondem ao número real. Por esse motivo e para manter a fidedignidade das informações, optamos por trabalhar, nesse momento, apenas com os dados sobre os dias/turnos de ausência gerados pelas licenças médicas. Cabe esclarecer que essa situação não ocorre com as licenças previstas pelo Decreto nº 11.738/2004 cuja duração é de

somente um dia, nem com as faltas que são lançadas diariamente, uma a uma, ainda que ocorram em dias consecutivos.

Tendo, portanto, essas características do conjunto de dados dos anos de 2011 a 2014, foi necessário estruturar e criar um novo banco de dados para proceder às análises estatísticas. O primeiro passo foi selecionar os dados com os quais definimos trabalhar: os três cargos e os três tipos de ausência. Utilizamos a ferramenta filtro do programa Microsoft Office Excel®, versão 2007, e selecionamos os cargos públicos de professor municipal, professor municipal da educação infantil e pedagogo/TSE. Em seguida, selecionamos as licenças médicas periciadas pela Gerência de Perícia Médica, da Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos, as licenças de um dia acatadas pelo Decreto nº 11.738/2004 e as faltas geradas por esses cargos. Fizemos esse procedimento para os quatro anos e organizamos quatro planilhas em formato .xls<sup>48</sup> com as seguintes variáveis: administração regional a que pertence a escola; nome da escola de lotação do servidor, código da escola no Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, número do Boletim de Matrícula - BM do servidor – que é o seu número de registro na Prefeitura de Belo Horizonte –, nome do servidor, cargo público do servidor, tipo de ausência, data de início da ausência e data de fim da ausência.

Em cada uma das planilhas foram acrescentados dados demográficos sobre o servidor (sexo, data de nascimento) e outros dados profissionais (lotação do servidor no respectivo ano, data de admissão na PBH, cargo do concurso, disciplina do concurso, etapa do ensino fundamental e/ou médio em que atuou no ano, turno de trabalho no ano). Essas informações foram retiradas dos relatórios mensais sobre lotação de servidores, emitidos pela Gerência de Informações Educacionais – GINED da SMED.

Em seguida, exportamos as quatro planilhas formato .xls/Excel para o programa de estatística IMB® SPSS, versão 20, mantendo quatro arquivos, inicialmente. Posteriormente, agrupamos todos em um único arquivo, mantendo a referência anual. Esses procedimentos exigiram nova formatação das variáveis existentes. Aos dados coletados na SMED, acrescentamos outras informações com as quais construímos novos dados que nos permitiram realizar as análises estatísticas e detalhar o comportamento do absenteísmo. Para isso, utilizamos as ferramentas de sintaxe do SPSS, estruturando os dados conforme demonstrado no anexo.

---

<sup>48</sup> A organização de quatro arquivos foi necessária em virtude do tamanho de cada arquivo, com mais de 40 mil linhas, ou seja, mais de 40 mil ocorrências de ausências cada.

A fim de viabilizar o processamento da análise estatística no SPSS, criamos variáveis de tipo numérica para “Regional”, “Nome da escola”, “Cargo do docente”, “Disciplina de concurso”, “Etapa de ensino”, “Turno de ensino”, “Tipo de ausência”, todas elas variáveis de tipo sequência (*string*), com informações longas. Para algumas elaboramos um código específico e para outras apenas demos um valor numérico para cada valor da variável, categorizando-as. Desse modo, para a variável “Regional” foi criada a variável “Cod\_reg” (Código da Regional) onde cada regional recebeu um número que corresponde a uma centena: 100, 200, 300 até 900, considerando as nove regionais. Para a variável “Nome da escola”, criamos a variável “Cod\_esc” (Código da escola) e elaboramos um pequeno e simples esquema de códigos formado pelo código da regional seguido de uma numeração sequencial. Por exemplo: escola 20004: lê-se escola número quatro da regional 200, que corresponde à Regional Centro-Sul; escola 90023: lê-se escola número vinte e três da regional 900 que corresponde à Regional Venda Nova. Esse procedimento também garantiu o sigilo do nome da escola, não permitindo sua identificação (vide anexo).

Para as variáveis “Cargo”, “Disciplina de concurso”, “Etapa de ensino”, “Turno de ensino”, “Tipo de ausência” criamos as variáveis tipo numérica “Cod\_cargo” (Código do Cargo) “Cod\_discip” (Código da Disciplina de Concurso do Docente), “Cod\_etapa” (Código da Etapa de Ensino que leciona), “Cod\_turno” (Código do turno que leciona) e “Cod\_aus” (Código do Tipo de Ausência), respectivamente, e utilizamos apenas rótulos numéricos para cada valor da variável (vide anexo).

Para a variável “Sexo”, atribuímos o número 1 para "Feminino" e número 2 para "Masculino". As variáveis “Ano\_nasc” (Ano de Nascimento do Docente) e “Ano\_adm” (Ano de Admissão do Docente) foram acrescentadas para que pudéssemos calcular a idade do servidor e o seu tempo de trabalho na RMEBH, respectivamente, que foram informados nas variáveis “Idade” e “Tempo\_RMEBH” (Tempo de trabalho na RME-BH). A inclusão da variável “Mês de referência da ausência” possibilitou conhecer os meses em que mais ocorreram ausências permitindo, ainda, permitiu verificar a existência ou não de um padrão de comportamento. Quanto às variáveis “BM” (Boletim de Matrícula) e “Data\_ref” (Data de Referência da coleta do dado), foram incluídas com a finalidade de checar as informações. Por fim, criamos a variável “Turnos\_aus” (Número de turnos de ausência por período concedido) para informar o total de turnos não trabalhados, sendo cada turno de trabalho igual a 4:30 horas diárias. Esta é nossa variável resposta. Optamos por definir a variável resposta como turno de ausência e não como dia de ausência, por avaliarmos que o turno é a melhor medida para quantificar as

ausências dos docentes da RME-BH – e para outros docentes cujo contrato de trabalho seja o de um turno. As medidas do absenteísmo devem se adequar às especificidades de cada trabalho de modo a traduzir a dimensão do fenômeno para cada categoria profissional (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1989b, p.8). No caso dos professores, cujo contrato de trabalho na RME-BH é de 4h30 por dia, o que corresponde a um turno de trabalho, a melhor medida do absenteísmo é o turno. Nesse caso, o turno corresponde a uma jornada integral de trabalho. Se o docente tem uma licença de um único dia e possui duas jornadas diárias de trabalho, num total de 9 horas, essa ausência de um dia deve ser registrada duas vezes, como duas ausências, porque o professor ausente tem dupla jornada de trabalho na RME-BH e tem salário correspondente a duas jornadas de trabalho. Doravante, ao mencionarmos turnos ou dias de ausência para os docentes da RMEBH esse deverá ser entendido como um turno de trabalho de 4h30 diárias.

As variáveis sociodemográficas sobre o servidor (sexo, data de nascimento) e dados profissionais (lotação do servidor no respectivo ano, data de admissão na PBH, cargo do concurso, disciplina do concurso) foram incluídas para permitir traçar o perfil do docente ausente e as informações para alimentar cada uma foram retiradas dos relatórios mensais sobre lotação de servidores, emitidos pela Secretaria Municipal de Educação. Informações sobre estado civil não foram incluídas porque a informação disponível na SMED não está atualizada. Esclarecemos, ainda, que estas variáveis sociodemográficas e profissionais já estão consolidadas nos estudos de caracterização de populações, de base estatística, e estão presentes nas pesquisas que apresentaremos na discussão sobre o absenteísmo em diversos ramos da economia.

### **6.3 Unidades de análise e hipóteses norteadoras da pesquisa**

Para traçar o perfil do absenteísmo dos docentes lotados nas unidades escolares definimos trabalhar, inicialmente, com quatro variáveis categóricas, independentes, que tomamos como unidades de análise: a RME-BH representada pelo conjunto de seus servidores/BM; o cargo do servidor que compõe o banco de dados; sexo do servidor e a idade do servidor.

Boletim de Matrícula, ou simplesmente, BM, é o número que cada servidor municipal recebe quando toma posse no cargo público da Prefeitura de Belo Horizonte. No caso da carreira do magistério, é permitida a realização de dois concursos públicos. Portanto, um mesmo docente por ter dois BM, mas é considerado, para todos os efeitos da carreira, como salário,

aposentadora, férias etc. e para o registro das ausências, como dois servidores diferentes. Elegemos a variável BM como chave para o banco de dados, o que nos possibilitou agregar (somar) os turnos de ausência por ano, mês e para as demais variáveis categóricas. A análise do absenteísmo pela variável BM do servidor possibilitou a leitura geral e longitudinal do fenômeno.

A variável cargo é composta por três categorias: professor municipal, professor municipal para a educação infantil e pedagogo/TSE. O cargo de professor municipal é o cargo público para atuar nos 1º e 2º ciclos do ensino fundamental e nas disciplinas específicas do 3º ciclo do ensino fundamental<sup>49</sup>, com salário inicial de R\$ 2.144,53 (referência: dezembro de 2016). A escolaridade mínima exigida é nível superior, com licenciatura e/ou equivalente, com diferentes habilitações. O professor que vai atuar no 1º e 2º ciclos deverá ter concluído o curso de pedagogia ou equivalente. O professor do 3º ciclo deverá ter licenciatura plena nas disciplinas específicas: história, geografia, língua portuguesa, matemática, educação física ou artes. O professor municipal da educação infantil é cargo público para atuar na educação infantil, com crianças de 0 a 5 anos e 11 meses. A escolaridade mínima exigida é curso de nível médio completo na modalidade Normal, com salário inicial de R\$1.382, 38 (referência: dezembro de 2016). Muitos professores que ingressaram como professor da educação infantil têm pós-graduações que promovem a mudança de nível na carreira e, conseqüentemente, aumento de salário. Pedagogo é cargo público para atuar no ensino fundamental para o qual a Prefeitura de Belo Horizonte não mais realiza concursos. A jornada de trabalho dos dois cargos é de 22h30 semanais.

A análise dos dados do absenteísmo por cargo de professor municipal, professor municipal da educação infantil e pedagogo/TSE partiu das seguintes questões: o posto de trabalho e suas especificidades, ou seja, ser professor da educação infantil, ser professor do ensino fundamental ou pedagogo determina diferentemente a produção do absenteísmo? Que diferenças são essas em termos quantitativos? Os professores municipais que atuam no Ensino Fundamental se ausentam mais do que os professores da Educação Infantil e os pedagogos/TSE? Há diferenças no quantitativo de dias/turnos por tipo de ausência que cada cargo produz? Partimos da hipótese de que o público com o qual cada cargo trabalha, ou seja, crianças de 0 a 5 anos para o professor municipal para a educação infantil e crianças e adolescentes, com idades variando a partir de 6 a 15 anos, para os professores municipais e pedagogos, ou seja, as diferenças em se trabalhar com o público da educação infantil e com o

---

<sup>49</sup> A organização do ensino fundamental na RME-BH é em ciclos de idade de formação.



público do ensino fundamental, podem determinar a quantidade e a frequência das ausências ao trabalho.

A variável sexo é uma variável clássica na literatura sobre o absenteísmo. As questões relacionadas ao gênero impactam o absenteísmo, havendo maior prevalência de absenteísmo entre mulheres, cujas ausências são motivadas, em sua maioria, por questões sociais, familiares e biológicas. Na RME-BH, encontramos mulheres professoras com dupla ou tripla jornada de trabalho em escolas da própria RME-BH ou de outra rede de ensino que ainda se responsabilizam pela família e pelo cuidado com a casa. Além disso, as mulheres são chamadas a cumprir o calendário de exames para prevenção de doenças tipicamente femininas. Portanto, nossa hipótese para a variável sexo afirma que as mulheres se ausentam mais que os homens e que suas ausências são por períodos mais longos.

A variável idade é um fator importante na composição do absenteísmo, conforme veremos nas pesquisas consultadas. A partir destes trabalhos elaboramos a terceira hipótese: quanto maior a idade do docente maior a probabilidade dele se afastar do trabalho e maior o número de dias de ausência; quanto mais jovem for o docente, menor a probabilidade dele se ausentar e, quando se ausenta, é por menos de cinco turnos. Para analisar essa variável, organizamos a idade dos docentes da RME-BH em faixas etárias, de cinco em cinco anos, conforme o IBGE utiliza para a pirâmide etária brasileira. A menor idade é 20 anos, uma vez que não existe servidor mais jovem, e a final é 70 anos porque é a idade para a aposentadoria compulsória.

#### **6.4 Tratamento dos dados e plano de análise**

O primeiro procedimento que realizamos com o arquivo do banco de dados dos quatro anos da pesquisa foi criar novos arquivos com o total de turnos somados por ano, mês e por tipo de ausência das variáveis cargo, sexo e idade. Utilizamos a variável BM como a variável chave, trazendo para cada BM do servidor o somatório de seus turnos de ausência (variável resposta). Definimos que a variável ano de ocorrência da ausência (Ano\_ref) seria uma variável de corte temporal que permitiria fazer a leitura longitudinal dos dados. A variável mês de ocorrência da ausência (Mês\_ref) desvendou o comportamento das ausências por mês e possibilitou relacionar o absenteísmo com a organização do trabalho escolar, com o calendário civil e com outros eventos, conforme Esteve (1999) realizou para sua pesquisa em Málaga, Espanha. Estes procedimentos iniciais prepararam o banco para a análise exploratória dos dados obtendo as

medidas de tendência central (média, mediana, moda, desvio padrão), distribuição e posição, representações gráficas, histogramas e diagramas de caixa e bigodes, por ano e mês.

Começamos a análise exploratória dos dados pela unidade de análise Rede Municipal, na qual trabalhamos com a variável BM do servidor que compõe o banco de dados. O primeiro procedimento foi comparar o total de BM lotados nas unidades escolares que tiveram ausência e que não tiveram nenhuma ausência, em cada ano definido nesta pesquisa. Depois, apresentamos e discutimos a distribuição dos dados. Utilizamos o comando “Explore” do SPSS para obter as medidas de tendência central, distribuição, posição, histogramas e diagrama de caixa.

Em seguida, passamos ao estudo da variável resposta por BM do servidor, por ano e por mês. Para este fim, somamos os turnos de ausência BM de servidor, obtendo os totais por ano. Em seguida, obtivemos os quartis e os valores extremos, o somatório de turnos por tipo de ausência, as formas de combinação dos tipos de ausência. Fracionamos a variável resposta (turnos de ausência) por faixa de dias de modo a obtermos o percentual de ausências de curta e longa duração e o percentual de servidores que se ausentaram por curto e por longo período de tempo. A opção por apresentar separadamente as licenças de curta e longa duração, responde à literatura consultada, que informa que as licenças de curta duração dizem respeito à adoecimentos mais frequentes na população jovem e, ainda, são concedidas em caso de consultas médicas ou exames, o que não é, de fato, um adoecimento. Por fim, calculamos a variação percentual das ausências mês a mês. Todos estes procedimentos foram organizados e formatados, separadamente, em tabelas e/ou gráficos, por ano e mês. Repetimos esses procedimentos para as variáveis cargo (professor municipal, professor municipal da educação infantil, pedagogo/TSE), sexo (feminino e masculino) e idade (em dez faixas etárias).

Dedicamos um capítulo para a mensuração do absenteísmo por meio do índice de absenteísmo (IA) e do índice de gravidade (IG), que foram definidos a partir das recomendações da OIT, do Subcomitê de Absenteísmo da Associação Internacional de Medicina Ocupacional e das pesquisas já realizadas sobre o absenteísmo em diversos grupos ocupacionais. Segundo a Enciclopédia da OIT (1989), em seu capítulo Absenteísmo, definições e estatística (p.8-11), devem ser utilizados quatro índices para dimensionar o absenteísmo. O primeiro, índice de prevalência, é o percentual de indivíduos ausentes, em um dia, em relação ao total de indivíduos que deveriam comparecer ao trabalho naquele dia. O índice de prevalência periódica é o índice de prevalência para um determinado período de dias, meses ou ano, o que consideramos como índice de absenteísmo. O índice de gravidade expressa o percentual de horas de trabalho

perdidas em relação ao total de horas de trabalho previstas pelo total de trabalhadores, incluindo horas extras. Pode ser calculado anualmente, cujo denominador seria pessoas-ano, semanalmente ou mensalmente, podendo, a partir desta periodicidade, obter-se o índice anual médio. O quarto índice é o de frequência de ausências, ou seja, a média de ausência por trabalhador, obtida pela divisão do número de ausências no ano pelo número de trabalhadores-ano. Este índice é complementado pelo cálculo da duração das ausências por trabalhador. A OIT recomenda que o cálculo da duração das ausências seja em dias do calendário, apesar de reconhecer que há variações no cálculo para medir o absenteísmo de acordo com o interesse do empregador ou da especificidade da categoria profissional, podendo ser medida em horas ou turno de trabalho, como é o caso da indústria.

Dos quatro índices indicados, não adotamos os índices de prevalência porque não seria possível calculá-lo para o período de dias, uma vez que não temos o dado de ausências por hora e as escolas têm calendários escolares com diferenças nas datas de sábados letivos. O Índice de Frequência (IF), cuja fórmula é o Total ausências dividido pelo Número de trabalhadores ativos, e a Duração média das ausências (DM) que representa o Total de ausências dividido pelo número de ausências, também não foram calculados porque o número de ausências (casos) não corresponde ao número real, conforme já mencionamos. Selecionamos, portanto, o índice de absenteísmo e o índice de gravidade, cujas formulas estão a seguir e, ainda, calculamos o percentual de horas perdidas de trabalho devido às ausências, multiplicando o número de docentes ausentes por dia por três horas:

- Índice de absenteísmo (IA) =  $(\text{Total de dias de ausência} / \text{Número de servidores} \times \text{Número de dias previstos de trabalho}) \times 100$ ;
- Índice de gravidade (IG) =  $\text{Total de dias perdidos} / \text{Número de servidores}$ ;
- Percentual de horas perdidas =  $\text{Total de ausentes por dia} \times 3 \text{ horas de trabalho diárias}$

Para o cálculo do IA, consideramos o total de servidores (BM) lotados nas unidades escolares com ou sem ausência (total de trabalhadores ativos), em dezembro de cada ano; o total de turnos de ausência (soma dos turnos não trabalhados) e 320 dias trabalhados (soma dos dias previstos de trabalho). Chegamos ao número de 320 dias trabalhados porque retiramos dos 365 dias do ano os períodos de férias em janeiro e julho que juntos somam 45 dias corridos, uma vez que o absenteísmo é definido como o período de ausência do trabalhador quando se espera que esteja presente ao trabalho, do qual ficam excluídos os períodos de férias. Esclarecemos que não utilizamos o total de dias de trabalho previstos no calendário escolar, ou seja, 204 dias letivos, porque as licenças médicas são concedidas ininterruptamente, incluindo

sábados, domingos, feriados e recessos quando não há aulas. Do ponto de vista dos impactos financeiros das licenças, os sábados, domingos e feriados são remunerados e devem ser incluídos nos cálculos. Além disso, alguns sábados do ano podem ser letivos e as escolas definem livremente quais serão, respeitados os critérios de elaboração do calendário escolar. Portanto, as ausências podem ocorrer em sábados letivos, mas não temos como sabe-los porque teríamos que ter conhecimento de mais de 170 calendários escolares. Para o IG também consideramos o total de servidores (BM) lotados nas unidades escolares com ou sem ausência (trabalhadores ativos) e o total de turnos de ausência (soma dos turnos perdidos).

## 7 ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO NA RME-BH DE 2011 A 2014

### 7.1 Servidores com e sem ausência por BM no período

Após estruturarmos o banco de dados, conforme já informamos anteriormente, e inserir os dados sobre as ausências decorrentes das licenças médicas periciadas, licenças concedidas pelo Decreto nº 11738/2004 e faltas dos professores municipais, professores municipais da educação infantil e Pedagogo/TSE, exploramos o conjunto de dados para obter uma descrição geral do fenômeno do absenteísmo e evidenciar suas características na população da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte. Nesse primeiro contato com os dados, utilizamos ferramentas da estatística descritiva: medidas de tendência central, medidas de distribuição e de variabilidade dos dados, medidas de posição, percentis e quartis, distribuição de frequências e representações gráficas. Uma vez que estamos trabalhando com a população de professores e Pedagogos/TSEs que se ausentaram num período de quatro anos, a estatística descritiva classifica e resume os dados para obtenção de parâmetros sobre essa população (DANCEY, REIDY, 2013), evidencia as informações mais relevantes sobre o objeto pesquisado e possibilita a identificação e definição de outras análises estatísticas que venham responder outras questões de pesquisa.

Na **Tabela 3**, a seguir, estão quantificados, por BM<sup>50</sup>, os docentes e Pedagogos/TSEs lotados nas unidades escolares que se ausentaram, ao menos, por um turno de trabalho no ano e os que não se ausentaram nenhum turno. Lembramos que estamos medindo o absenteísmo por turno de trabalho e não por dia de trabalho. Esclarecemos que esta opção deve-se ao fato dos professores, pedagogos e técnicos superior de ensino da Rede Municipal de Belo Horizonte terem jornada diária de 4h30min de trabalho, o que comumente chamamos de turno. Cada ocorrência de ausência destes servidores é computada por turno de trabalho. Quando ele trabalha em dois turnos por dia – por exemplo, manhã e tarde, em uma ou em duas escolas – e se ausenta, são computadas duas ocorrências de ausência no registro da sua frequência na(s) escolas(s).

---

<sup>50</sup> Boletim de Matrícula ou BM é o número que cada servidor municipal recebe quanto toma posse no cargo público da Prefeitura de Belo Horizonte. Cada BM representa um cargo público. Quando uma mesma pessoa tem dois BM, a PBH considera essa mesma pessoa como dois cargos públicos que se inserem na carreira do serviço público independentes um do outro.

**Tabela 3 -Total de docentes lotados nas escolas municipais com e sem ausência**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG  
2011 a 2014**

Ano	BM com ausência	% de BM com ausência	BM sem ausência	% de BM sem ausência	Total de BM nas escolas	%
2011	8768	76,84	2642	23,16	11410	100,00
2012	9139	74,96	3053	25,04	12192	100,00
2013	9582	77,10	2847	22,90	12429	100,00
2014	10340	75,34	3384	24,66	13724	100,00

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED-BH/Sistema de Gestão Escolar, 2017.

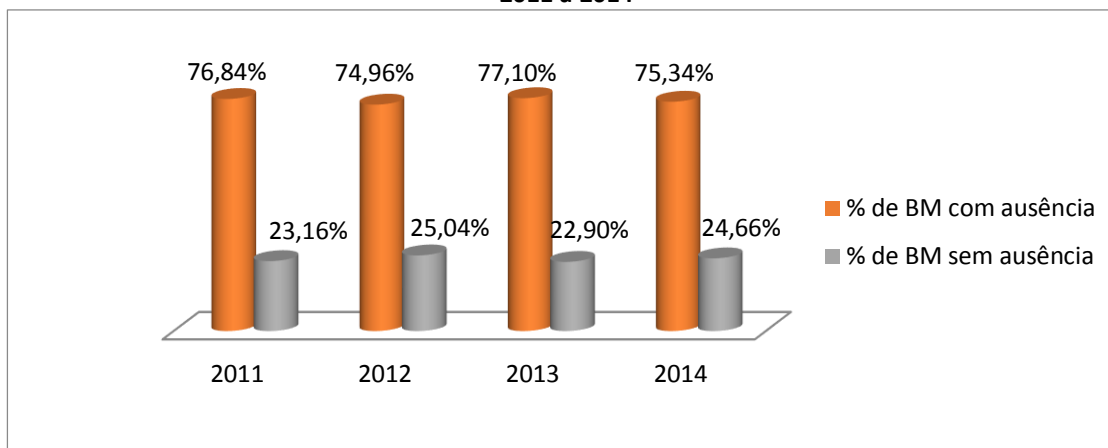
O percentual de servidores ausentes em cada um dos anos foi superior a 74% do total de BM, enquanto o percentual dos que não tiveram nenhuma ausência oscilou de 22,9% a 25,0%. Apesar do aumento do número de professores municipais e professores para a educação infantil nas unidades escolares<sup>51</sup>, em decorrência da expansão da rede física escolar, principalmente, das unidades destinadas à educação infantil, os valores percentuais para ausentes e não ausentes são próximos ao longo do período estudado, indicando estabilidade na proporção entre ausentes e não ausentes e que o fenômeno do absenteísmo tem atingido, inclusive, servidores recém-chegados à Rede Municipal. O **Gráfico 1** ilustra nossa análise.

---

<sup>51</sup> Quando nos referimos ao aumento do número de docentes, consideramos somente os professores municipais e professores municipais para a educação infantil porque a PBH não realiza concursos para os cargos de pedagogos e técnicos superiores de ensino desde 1995. Por esse motivo, o número de servidores nesses dois cargos vem decrescendo gradativamente.

**Gráfico 1 - Percentual de Docentes lotados nas escolas municipais com e sem ausência**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**



Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED-BH/Sistema de Gestão Escolar, 2017.

### **7.1.1 Análise geral do absenteísmo: variável Boletim de Matrícula do servidor**

As informações que compõem o banco de dados sobre o absenteísmo dos docentes da RME-BH foram coletadas mensalmente e as ausências, mensais, de cada servidor foram reportadas a ele por meio de seu Boletim de Matrícula (BM), variável que definimos com a variável chave do banco de dados, ou seja, a variável referência que mantém cada dado de ausência associado ao mesmo servidor, o que é garantia da integridade e fidedignidade da informação. Para calcular as medidas de tendência central, distribuição e posição, por ano e mês, foi necessário, portanto, somar (agregar) os turnos de ausência por BM para obter o total de turnos de ausência para cada docente e pedagogo/TSE em cada ano, independentemente do número de ocorrências de licenças ou faltas por mês que cada um desses servidores teve. Com os valores agregados, por BM, encontramos distribuição assimétrica positiva à direita<sup>52</sup> dos dados para todos os anos pesquisados, bem como grande dispersão, com valores variando de 1 a 487 turnos por servidor e presença de muitos valores extremos (*outliers*)<sup>53</sup>. Os **Histogramas 1, 2, 3 e 4** de cada conjunto anual de dados, com destaque para os valores extremos, demonstram

<sup>52</sup> Na distribuição simétrica os valores da média ( $\mu$ ), da mediana (Md) e da moda (Mo) coincidem. Quando uma distribuição é assimétrica à esquerda temos  $\mu < Md < Mo$  e coeficiente de assimetria  $> -1,96$ . Quando a distribuição é assimétrica à direita temos  $Mo < Md < \mu$  e coeficiente de assimetria  $> +1,96$ . A mediana está sempre entre a média e a moda em dados com distribuição assimétrica.

<sup>53</sup> Os valores extremos ou *outliers*, em estatística, são dados que estão muito distantes das demais observações, geralmente encontrados em conjunto de dados com muita variação entre seus valores, como é o caso de dados sobre absenteísmo da RME-BH, com um valor mínimo igual a 1 turno de ausência e um valor máximo igual a 487 turnos.

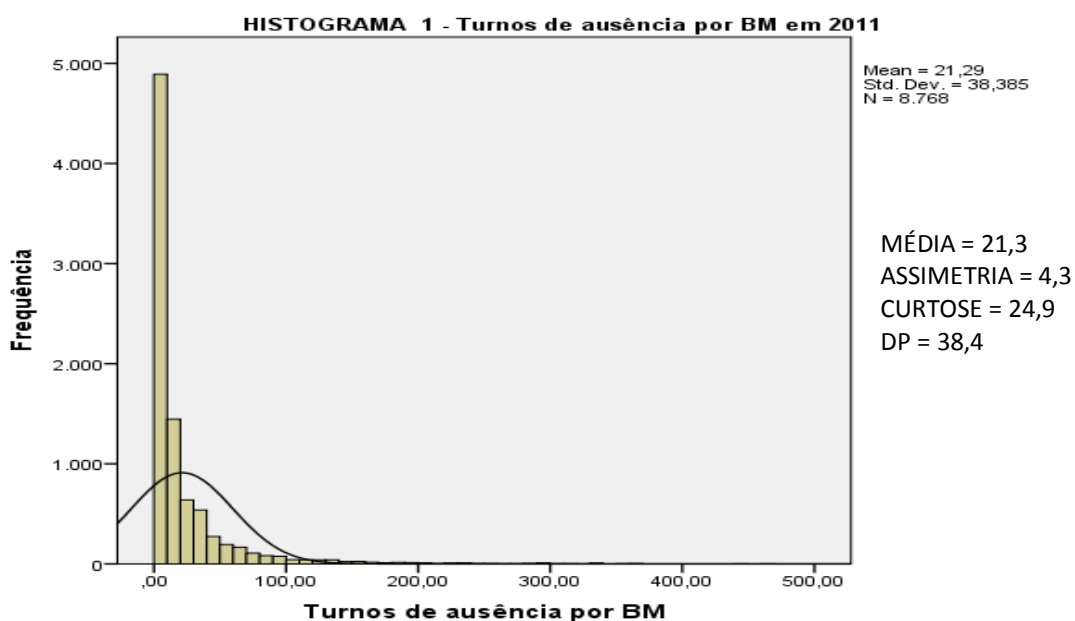
a dispersão mencionada. Notamos, ainda, que os valores para o desvio padrão em cada conjunto de dados por ano também é elevado (vide **Tabela 4**), reafirmando a variação de valores em relação à média. Essas características do banco de dados não autorizam a utilização da estatística inferencial ou testes paramétricos que são indicados para conjunto de dados que tenham distribuição normal das observações.

A distribuição assimétrica que encontramos para os professores e pedagogos da RME-BH é comumente encontrada para o absenteísmo de grupos profissionais numerosos, como é o caso do magistério. Essa constatação é da OIT que afirma:

A distribuição do absenteísmo em qualquer grande grupo de trabalhadores nunca seguirá um modelo de distribuição de Poisson ou de distribuição normal; na melhor hipótese, se encontrará uma distribuição semelhante a binomial negativa dos riscos desiguais descrita há setenta anos para os acidentes de trabalho. (OIT, Enciclopédia: Absenteísmo, definições e estatística, p.10, 1989.).

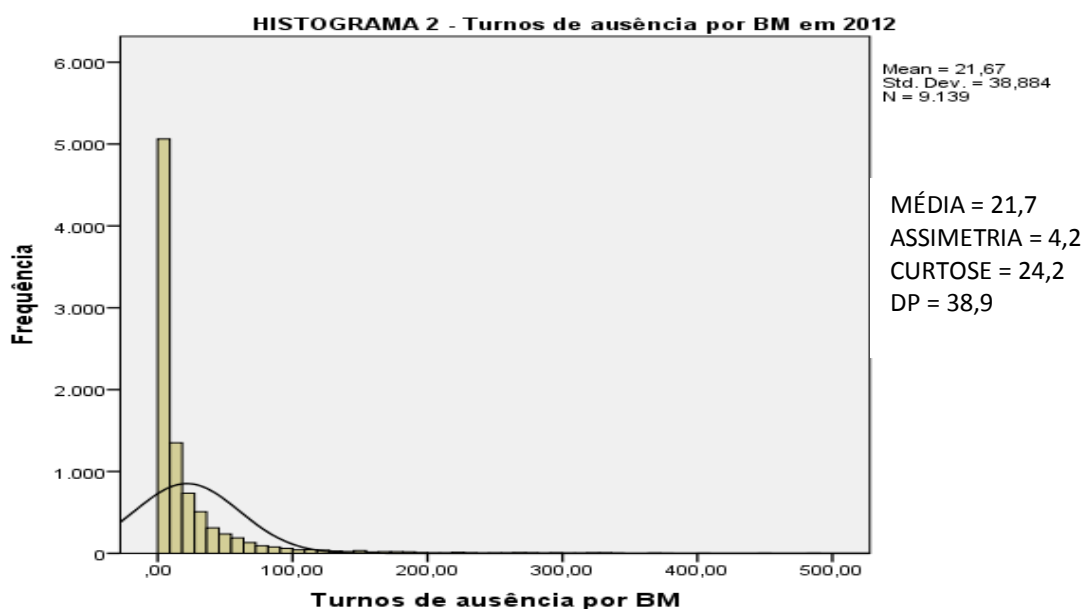


### Histograma 1 - Turnos de ausência por servidor em 2011



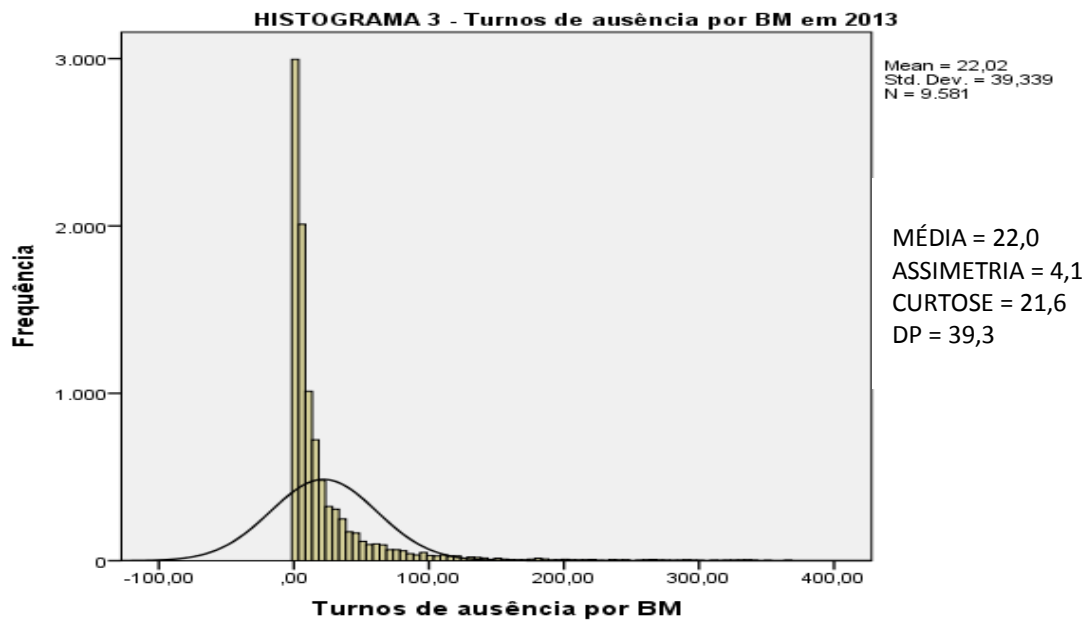
Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017.

### Histograma 2 - Turnos de ausência por servidor em 2012



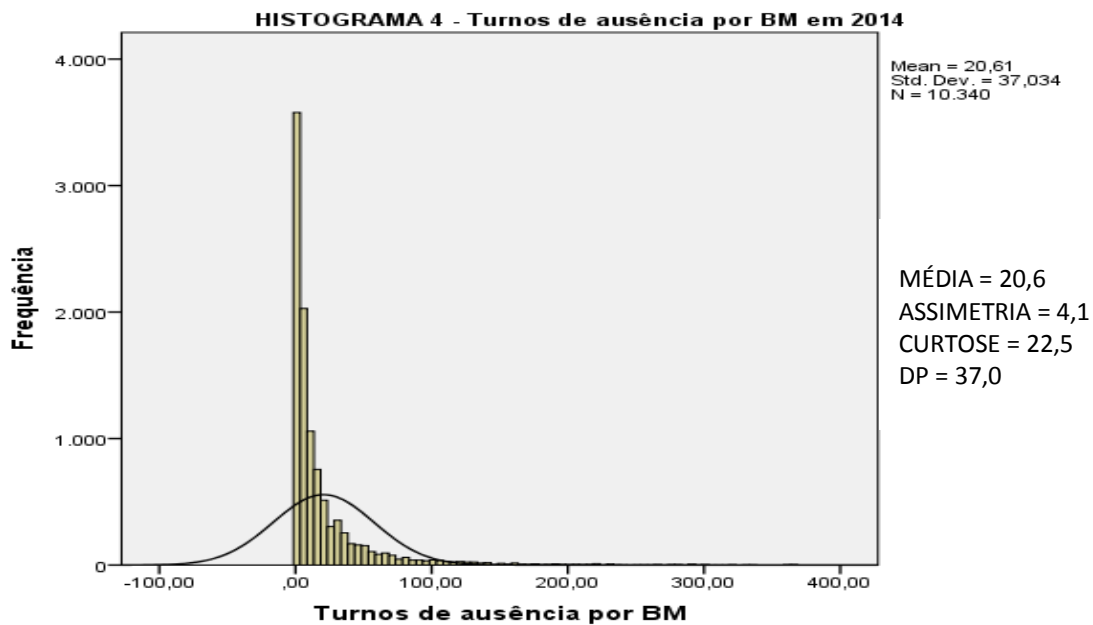
Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017.

### Histograma 3- Turnos de ausência por servidor em 2013



Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017.

### Histograma 4 - Turnos de ausência por servidor em 2014



Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017.

Para a análise da relação servidor/ausência, optamos por um corte temporal, expresso pelo ano e pelo mês em que ocorreram as ausências. Os resultados apontaram que um total de 8.768 servidores, representados por seus respectivos BM,<sup>54</sup> foi responsável por 186.625 turnos de ausência, em 2011 (**Tabela 4**). O número de ausências – decorrentes de licenças médicas periciadas, licenças concedidas pelo Decreto nº 11.738/204 e faltas – aumentou no período estudado, chegando a 213.098 turnos em 2014, o que representou um aumento de, aproximadamente, 14,2% em relação ao ano de 2011. A maior média<sup>55</sup> foi observada em 2013; no entanto, constatamos que as médias anuais – 21,3 turnos por servidor em 2011; 21,7 em 2012; 22,0 em 2013; 20,6 em 2014 – são muito próximas, apesar do aumento de 18% no número de docentes lotados nas unidades escolares durante esses quatro anos. Isto indica uma tendência à estabilidade do fenômeno entre os professores.

Observando a **Tabela 4**, encontramos 25% dos servidores com um total de 1 ou 2 turnos de ausência, com média<sup>56</sup> de 1,4 turnos de ausência e mediana igual a 1, em todos os anos pesquisados. Entre este grupo de servidores, encontramos amplitude<sup>57</sup> igual a 1 turno, a menor diferença entre os valores mínimo e máximo, quando comparamos com as amplitudes dos demais quartis, indicando que um quarto dos indivíduos se manteve mais frequente ao trabalho. A maioria destes servidores, como vimos nos Histogramas, teve apenas um dia de ausência no ano, seja por licença de um dia, seja por licença médica de apenas um dia ou, ainda, um dia de falta. Encontramos outros 25% dos servidores que tiveram um total de ausências entre 3 a 8 turnos, ao longo dos quatro anos deste estudo, com médias variando 4,5 a 4,7 turnos por servidor e mediana igual a 4, exceto em 2013, cuja mediana foi igual a 5. Esses achados informam que temos 50% dos servidores, representados por seus respectivos BM, com 1 a 7 turnos de ausência nos anos 2011, 2012 e 2014 (mediana = 7) e, em 2013, 50% dos servidores tiveram de 1 a 8 turnos de ausência (mediana = 8), ou seja, a metade das ausências são de curta duração, indo ao encontro dos achados da literatura consultada. Segundo Quick e Lapertosa (1982), quase a metade dos períodos de afastamento dos funcionários da indústria siderúrgica onde realizaram a pesquisa foi relativa a licenças de um dia e decorrentes da realização de exames e procedimentos médicos. Simões e Rocha (2014) analisaram o absenteísmo-doença entre os

---

<sup>54</sup> A partir daqui, sempre que utilizarmos a palavra servidor ou BM, estamos nos referindo ao indivíduo que se ausentou.

<sup>55</sup> A apresentação das médias num banco de dados com grande assimetria não é a medida de tendência central indicada. Mesmo cientes, optamos por comparar as médias anuais das ausências por servidor, o que nos permitiu demonstrar que as mesmas são próximas, que não há grande variação de ano para ano, mesmo com o aumento do número de servidores ausentes.

<sup>56</sup> As médias apresentadas por quartis nos permitiram demonstrar que também não ocorreu grande variação de ano para ano.

<sup>57</sup> Amplitude é a diferença entre o maior e o menor valor encontrado. Exemplificando: quando somamos o número de turnos de ausência por servidor, no ano de 2011, encontramos, pelo menos, um servidor com 460 turnos de ausência (maior valor encontrado). Diminuindo 460 turnos de 1 turno, que foi o menor valor encontrado), a diferença foi de 459 turnos, ou seja, amplitude de 459 turnos.

trabalhadores rurais de uma empresa de reflorestamento e constataram que mais de 70% dos atestados foram com perda de tempo igual a 1 dia dos quais 55% foram oriundos de atendimentos de urgência.

Ainda na **Tabela 4**, constatamos que 25% dos servidores (vide o último quartil), produziu, aproximadamente, 77% do total de turnos de ausência de cada ano. Nesse grupo, as médias variaram de 63,6 a 68,5 turnos de ausência, a maior variação em relação às médias, com amplitude de 463 turnos em 2012. No período de quatro anos, a média de turnos de ausência desse grupo de servidores que tiveram longos períodos de ausência foi de 163,7 turnos por servidor com amplitude de 1.334 turnos. Estes servidores são, portanto, os que mais impactaram os índices de absenteísmo na RME-BH no período.

Ao longo dos quatro anos pesquisados, encontramos um total de 808.765 turnos de ausência provocados por 14.301 servidores, com média de 56,6 turnos. A metade dos servidores se ausentou por até 24 turnos (mediana = 24). Os demais tiveram de 25 a 1.398 ausências. Nota-se que o total de servidores ausentes para o conjunto dos quatro anos não corresponde à soma do total de servidores de cada ano e é 27,7% superior ao total de servidores ausentes no ano de 2014 ( $\sum$ <sup>58</sup> 10.340 servidores). Essas observações permitem inferir que há um número significativo de servidores que se ausentaram repetidamente. Para comprovar nossa hipótese, somamos as ausências de cada BM por ano e, em seguida, verificamos em que ano cada BM aparece. O resultado mostrou que 24,9% dos 14.301 servidores somente se ausentaram em um dos anos, ou seja, independentemente do total de turnos de ausência de cada um, esses servidores se ausentaram em apenas um dos anos. No extremo oposto, temos 34,3% dos indivíduos que apresentaram ausências em todos os quatro anos pesquisados. Servidores cujas ausências ocorreram em dois anos diferentes representaram 19,8% e cujas ausências ocorrem em três dos quatro anos foram 20,9%.

Os dados da **Tabela 5** resultaram da soma de todas as ausências ocorridas no período de 2011 a 2014, provocadas pelos 14.301 servidores. Constatamos que 22% do total de servidores tiveram de 1 a 5 turnos de ausência, totalizando apenas 1,0% do total de ausências do período ( $\sum$  808.765). A metade dos servidores teve até dois turnos de ausência (mediana = 2). Aproximadamente 11% dos servidores se ausentaram por 6 a 10 turnos, representando 1,5% do total de turnos; cerca de 14% com 11 a 20 turnos de ausência no período, totalizando 3,8%

---

<sup>58</sup> O símbolo  $\sum$  - somatório – está sendo usado para indicar o total de servidores ou turnos de ausência a que se refere um valor percentual mencionado no corpo do texto. Nossa intenção é facultar ao leitor reconhecer o quanto este percentual representa em números absolutos.

do total das ausências. Até aqui, temos, portanto, que 46,7% dos servidores foram responsáveis por apenas 6,3% do total de turnos de ausência.

Temos, portanto, um grande número de servidores que se ausentaram por pouco tempo no período estudado. Esta tendência é confirmada pela literatura que consultamos. Segundo pesquisa de Meira (1982) em uma indústria química, 80% de todas as ausências foi igual ou inferior a 3 turnos e aponta para a hipótese de que o público de licenças por curto período de tempo é mais jovem, uma vez que as licenças mais longas são mais típicas de um público mais velho que sofre consequências do envelhecimento do corpo (OTERO, 1993, citado por MEIRA, 1982, p.56). A mesma tendência foi observada por Frossmam (1955) que afirma que as licenças de curta duração são as que predominam no quadro geral do absenteísmo.

Os demais servidores (53,3%) responderam por 93,7% das ausências no período. Servidores com mais de 120 turnos de ausência (12,8%) foram responsáveis por 54,9% dos afastamentos. Esses dados dizem que um pequeno contingente de servidores contribui com o maior número de turnos de ausência. Essa tendência é corroborada pela OIT (1989, p. 10) que afirma que “a metade do tempo total perdido corresponde a não mais de 5 a 10% da força de trabalho. Muitos empregados não têm absenteísmo durante todo o ano, enquanto uns poucos tendem a ter muitas ausências de vários turnos”. São servidores com muitos afastamentos do trabalho, indicando adoecimento grave que os têm incapacitado ao trabalho, mesmo que temporariamente.

**Tabela 4 - Turnos de ausência por ano**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Ano	Quartis	Total de BM	Total de turnos	Média	Mediana	Desvio Padrão	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM
2011	<b>Total</b>	<b>8.768</b>	<b>186625</b>	<b>21,3</b>	<b>7</b>	<b>38,4</b>	<b>1</b>	<b>460</b>
	1 - 25%	2.147	3025	1,4	1	0,5	1	2
	2 - 50%	2.247	10353	4,6	4	1,4	3	7
	3 - 75%	2.185	29360	13,4	13	4,2	8	22
	4 - 100%	2.189	143887	65,8	45	56,3	23	460
2012	<b>Total</b>	<b>9139</b>	<b>198041</b>	<b>21,7</b>	<b>7</b>	<b>38,9</b>	<b>1</b>	<b>487</b>
	1 - 25%	2341	3320	1,4	1	0,5	1	2
	2 - 50%	2236	10218	4,6	4	1,4	3	7
	3 - 75%	2308	32465	14,1	14	4,5	8	23
	4 - 100%	2254	152038	67,5	47	56,9	24	487
2013	<b>Total</b>	<b>9582</b>	<b>211001</b>	<b>22,0</b>	<b>8</b>	<b>39,3</b>	<b>1</b>	<b>365</b>
	1 - 25%	2314	3239	1,4	1	0,5	1	2
	2 - 50%	2398	11222	4,7	5	1,4	3	8
	3 - 75%	2508	34667	13,8	13	4,5	9	23
	4 - 100%	2362	161873	68,5	47	57,4	24	365
2014	<b>Total</b>	<b>10340</b>	<b>213098</b>	<b>20,6</b>	<b>7</b>	<b>37,0</b>	<b>1</b>	<b>367</b>
	1 - 25%	2768	3878	1,4	1	0,5	1	2
	2 - 50%	2537	11530	4,5	4	1,4	3	7
	3 - 75%	2429	32027	13,2	13	3,9	8	22
	4 - 100%	2606	165663	63,6	44	53,7	23	367
2011 a 2014	<b>Total</b>	<b>14301</b>	<b>808765</b>	<b>56,6</b>	<b>24</b>	<b>92,8</b>	<b>1</b>	<b>1398</b>
	1 - 25%	3496	10136	2,9	3	1,7	1	6
	2 - 50%	3608	49955	13,8	13	4,9	7	23
	3 - 75%	3602	148229	41,2	39	12,0	24	65
	4 - 100%	3595	600445	167,1	122	130,4	66	1398

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/SGE, 2017

**Tabela 5 - Turnos de ausência por BM/Servidor - Faixas**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Turnos de Ausência	Total BM	% BM	Total de Turnos	% Turnos
1 a 5	3.145	22,0	8.030	1,0
6 a 10	1.509	10,6	11.829	1,5
11 a 20	2.013	14,1	30.626	3,8
21 a 30	1.282	9,0	32.315	4,0
31 a 60	2.453	17,2	106.351	13,1
61 a 90	1.318	9,2	97.142	12,0
91 a 120	754	5,3	78.485	9,7
121 a 365	1.576	11,0	308.073	38,1
+ de 365	.251	1,8	135.914	16,8
<b>Total</b>	<b>14.301</b>	<b>100,0</b>	<b>808.765</b>	<b>100,00</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

Quanto ao tipo de ausência por ano, a maioria dos afastamentos foi devido às licenças médicas periciadas pela Gerência de Saúde e Segurança do Trabalhador (GSST), conforme demonstrado na **Tabela 6**, a seguir. No período pesquisado, 71 a 73% do total de servidores que compõem o banco de dados, em cada ano, não foram trabalhar por motivos médicos ou adoecimentos, respondendo por cerca 88% do total de turnos de ausência. A soma dos turnos de licença médica de 25% dos servidores foi de até 4 turnos (vide quartis) em todos os anos. A metade dos servidores que esteve em licença médica somou até 11 turnos nos anos 2011 a 2013 (vide medianas) e os outros 50% totalizaram de 12 a 484 turnos de licença médica (vide quartis). As médias variaram entre 25,3 a 26,7 turnos, indicando perdas de quase um mês de trabalho por licença médica por ano. Nos quatro anos, tomados em conjunto, as ausências por licença médica responderam por 87,6% do total de ausências, com média de 59 turnos por servidor e mediana igual a 26. Portanto, temos as licenças médicas provocando o maior impacto no absenteísmo da RME-BH. Na pesquisa de Dantas (2012), numa escola municipal de Belo Horizonte, as licenças médicas foram as mais impactaram o absenteísmo nos anos 2009 a 2011. Entre as escolas da regional Centro-Sul da Prefeitura de Belo Horizonte, Dias (2012) corrobora esses resultados.

**Tabela 6 - Tipos de ausência por BM/Servidor**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG  
2011 a 2014**

Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos por tipo de ausência	% turno	Média	Mediana.	Quartis			
								25 %	50 %	75 %	100 %
	<b>Total**</b>	<b>8768</b>	<b>100,0</b>	<b>186625</b>	<b>100,0</b>	<b>21,3</b>	<b>7</b>				
2011	Lic. Méd.	6182	70,5	163279	87,5	26,4	11	4	11	30	456
	Lic. 1 dia	6636	75,7	17457	9,4	2,6	2	1	2	3	20
	Falta	2020	23,0	5889	3,2	2,9	1	1	1	3	162
	<b>Total**</b>	<b>9139</b>	<b>100,0</b>	<b>198041</b>	<b>100,0</b>	<b>21,7</b>	<b>7</b>				
2012	Lic. Méd.	6500	71,1	173043	87,4	26,6	11	4	11	30	484
	Lic. 1 dia	6929	75,8	17647	8,9	2,5	2	1	2	3	17
	Falta	1970	21,6	7351	3,7	3,7	2	1	2	4	186
	<b>Total**</b>	<b>9582</b>	<b>100,0</b>	<b>211001</b>	<b>100,0</b>	<b>22,0</b>	<b>8</b>				
2013	Lic. Méd.	6985	72,9	185929	88,1	26,6	11	4	11	30	365
	Lic. 1 dia	7112	74,2	17547	8,3	2,5	2	1	2	3	26
	Falta	2060	21,5	7525	3,6	3,7	2	1	2	4	92
	<b>Total**</b>	<b>10340</b>	<b>100,0</b>	<b>213098</b>	<b>100,0</b>	<b>20,6</b>	<b>7</b>				
2014	Lic. Méd.	7381	71,4	186441	87,5	25,3	10	4	10	29	367
	Lic. 1 dia	7878	76,2	19446	9,1	2,5	2	1	2	3	17
	Falta	1928	18,6	7211	3,4	3,7	2	1	2	3	129
	<b>Total**</b>	<b>14301</b>	<b>100,0</b>	<b>808765</b>	<b>100,0</b>	<b>56,6</b>	<b>24</b>				
2011 a 2014	Lic. Méd.	12013	84,0	708692	87,6	59,0	26	8	26	68	1398
	Lic. 1 dia	12291	85,9	72097	8,9	5,9	4	2	4	8	60
	Falta	4898	34,2	27976	3,5	5,7	2	1	2	5	335

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/SGE, 2017

\*\*O total de BMs (servidores) que aparece nesta linha é o de ausentes naquele ano por tipo de ausência e não corresponde à soma dos servidores ausentes. A opção por não somar o número de servidores, deve-se ao fato de um mesmo servidor ter utilizado os dois tipos de licença e/ou, ainda, faltado, ou seja, ele aparece mais de uma vez quando apresentamos os dados por tipo de ausência.



As licenças de um dia, regulamentadas pelo Decreto Municipal nº 11.738/2004<sup>59</sup>, totalizaram 72.097 turnos, cerca de 9,0% das ausências, com média de 5,9 turnos, no período de quatro anos. A metade dos servidores apresentou até quatro atestados de um dia. Em cada um dos anos, a média variou de 2,5 a 2,6 licenças de um dia por servidor e a mediana foi igual a 2. O maior percentual de ausências de um dia foi encontrado em 2011 (9,4%) e o menor em 2013 (8,3%). Em cada um dos anos, encontramos 75% dos servidores que utilizaram a licença de um dia com até 3 turnos de afastamento/ano e os 25% restantes apresentaram de 4 a 26 atestados de um dia/ano.

As ausências decorrentes de faltas não justificadas ao trabalho – portanto, não remuneradas –, variaram de 3,2 a 3,7% do total de ausências, com média de 3,7 faltas e mediana igual a 2 em todos os anos, exceto em 2011 (média = 2,9 e mediana = 1). Nos anos de 2011 e 2014, 75% dos servidores faltosos tiveram até 3 faltas e, nos anos 2012 e 2013, até 4 faltas. Apesar de haver um menor número de servidores que faltam, o percentual é significativo e as médias são maiores que as das licenças de um dia, especialmente se considerarmos que as faltas, além do desconto no salário, reduzem os dias de férias.

Na **Tabela 7**, temos os turnos de ausência por licença médica, licença de um dia e falta, dos anos 2011 a 2014, somados por servidor. Nota-se que, nos quatro anos deste estudo, 12.013 servidores tiraram licença médica. Deste total, 18,8% se ausentaram de 1 a 5 turnos, correspondendo a 0,9% do total de afastamentos por licença médica, com média de 2,9 turnos e mediana igual a 3. Cerca de 11% se ausentou por 6 a 10 no período, produzindo apenas 1,4% dos turnos. Com até 30 turnos de licença médica foram 54,0% dos servidores, gerando 10,4% das ausências por licença médica nos quatro anos.

A respeito das licenças de longa duração, aproximadamente 11% dos servidores que se afastaram por motivos médicos tiveram a soma dos turnos entre 121 a 365 e foram responsáveis por 37,9% das licenças médicas, com média de 196,7 turnos. Cerca de 2% dos servidores tiveram mais de 365 turnos de ausência por licença médica. Cerca de 13% dos servidores tiraram licença médica por mais de 120 turnos e foram responsáveis por aproximadamente 55% do total dos afastamentos. Portanto, mesmo quando visualizamos os dados por tipo de ausência, nesse caso por licença médica, encontramos, de um lado, mais de metade dos servidores produzindo poucos turnos de ausência e, de outro lado, menos da metade dos servidores gerando

---

<sup>59</sup> O Decreto Municipal nº 11.738/2004 autoriza a chefia imediata a acatar atestados médicos de um dia por mês, sem necessidade de perícia médica.

cerca de 90% dos turnos de ausência. Os dados têm demonstrado que há uma concentração de ausências num grupo de servidores.

Um total de 12.291 servidores (85,9%) teve pelo menos um dia de ausência justificada e abonada pela chefia imediata, com média de 5,9 turnos no período. Aproximadamente, 54% destes servidores tiveram apenas de 1 a 5 licenças de um dia abonadas, com média de 2,5 turnos por servidor, o que correspondeu a 26,7% do total destas licenças. Mais da metade dos servidores, ou seja, 6.612 pessoas, com até cinco licenças de um dia em quatro anos é um dado significativo. Contudo, se considerarmos o atual Decreto nº 15.764/2014 que autoriza que até 6 dias de ausência no ano não serão periciadas, podemos dizer que estes servidores, encontram-se dentro de uma normalidade institucional. Nota-se que 99,6% dos servidores que tiraram a licença de um dia totalizaram, em quatro anos, até 30 turnos, com média de 7,5 licenças de um dia por ano.

As faltas de 4.898 servidores produziram 27.976 turnos, 3,5% do total de ausências no período. A média de faltas por servidor foi de 5,7, valor próximo à média das licenças de 1 dia que foi de 5,9 turnos. A metade destes servidores faltou por até 2 turnos. Cerca de 26% faltou 1 a 5 turnos/turnos, produzindo menos de 1% das faltas. Destacamos que 146 servidores tiveram de 31 a 365 faltas no período, o que correspondeu a 1% do total geral de turnos de ausência.

Os dados das **Tabela 6** e **Tabela 7** demonstraram que muitos servidores tiveram mais de um tipo de ausência. Para identificar como foi esta relação e a frequência, agregamos os tipos de ausência por BM e constatamos que aproximadamente 38% dos servidores, nos anos 2011 a 2013, e 40% em 2014, tiraram licença médica e licença de 1 dia (**Tabela 8**). Essa tendência pode indicar que há alguma relação entre essas ausências. Em quase todos os anos, cerca de 12% dos servidores faltaram e também se licenciaram. Os que tiraram apenas licença médica por ano, foram 17,3 a 19,6% dos servidores e os que somente tiveram licença de 1 dia foram 20,6% em 2013, 22% em 2011 e 2012 e 23% em 2014. Em todos os anos, há maior número e percentual de servidores que tiraram somente licença de um dia quando comparamos com aqueles que tiraram apenas licença médica, indicando que muitos se afastam por adoecimentos muito breves ou para realização de exames e outros procedimentos médicos, conforme já mencionado por Quick e Lapertosa (1982). Esses achados são corroborados por Dantas (2012) e Dias (2012) que encontraram maior percentual de licenças de um dia entre os professores municipais de Belo Horizonte. Apesar do número de turnos de licença de um dia ser menor quando comparado com o total de turnos das licenças médicas, o seu impacto na

organização do cotidiano da escola é maior, segundo Dias (2012) e Dantas (2012), porque desorganiza o cotidiano a escola e a rotina das aulas.

Ao longo dos anos deste estudo, observa-se, ainda, um comportamento semelhante na utilização das licenças pelos servidores ausentes (vide **Tabela 6**). Nos anos 2011, 2012 e 2014, 76% dos servidores utilizaram a licença médica e 71% utilizaram a licença de um dia em algum momento, ou seja, apenas 24% dos ausentes não se licenciaram por licença médica e 29% não utilizaram a licença de um dia nenhuma vez. Em 2013, foram 27% de servidores sem nenhuma licença médica e a 26% sem nenhuma licença de um dia. O oposto ocorreu com as faltas: 77% em 2011 e 81%, em 2014 dos ausentes não se afastaram por meio das faltas. Destacamos, portanto, que as ausências justificadas por licenças são mais frequentes que as faltas.

**Tabela 7 - Tipos de ausência e turnos (faixas) por servidor**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Tipo de Ausência	Turnos de Ausência por faixa	Total BM**	% BM	Total de Turnos	% Turnos	Média	Mediana
Lic. Méd.	1 a 5	2254	18,8	6648	0,9	2,9	3
	6 a 10	1274	10,6	10140	1,4	8,0	8
	11 a 20	1835	15,3	28083	4,0	15,3	15
	21 a 30	1134	9,4	29050	4,1	25,6	26
	31 a 60	2158	18,0	94034	13,3	43,6	43
	61 a 90	1134	9,4	83968	11,8	74,0	73
	91 a 120	636	5,3	66342	9,4	104,3	104
	121 a 365	1365	11,4	268506	37,9	196,7	180
	+ de 365	223	1,9	121921	17,2	546,7	495
	Total	12013	84,0	708692	87,6	59,0	26
Lic. 1 dia	1 a 5	7695	53,8	19231	26,7	2,5	2
	6 a 10	2592	18,1	19915	27,6	7,7	7,5
	11 a 20	1619	11,3	22933	31,8	14,2	14
	21 a 30	326	2,3	7952	11,0	24,4	24
	31 a 60	59	0,4	2066	2,9	35,0	34
	Total	12291	85,9	72097	8,9	5,9	4
Falta	1 a 5	3695	25,8	7390	0,9	2,0	2
	6 a 10	576	4,0	4330	0,5	7,5	7
	11 a 20	363	2,5	5300	0,7	14,6	14
	21 a 30	118	0,8	2919	0,4	24,7	24
	31 a 60	108	0,8	4269	0,5	39,5	37
	61 a 90	24	0,2	1674	0,2	69,8	67,5
	91 a 120	6	0,0	612	0,1	102,0	98,5
	121 a 365	8	0,1	1482	0,2	185,3	159
Total	4898	34,2	27976	3,5	5,7	2	
<b>Total Geral</b>	<b>14301</b>	<b>100,0</b>	<b>808765</b>	<b>100,00</b>	<b>56,6</b>	<b>24</b>	<b>1</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

a. Existe mais de um valor para moda. Nesse caso, o menor valor é mostrado.

\*\*O total de BMs (servidores) que aparece nesta linha é o de ausentes naquele ano por tipo de ausência e não corresponde à soma dos servidores ausentes. A opção por não somar o número de servidores, deve-se ao fato de um mesmo servidor ter utilizado os dois tipos de licença e/ou, ainda, faltado, ou seja, ele aparece mais de uma vez quando apresentamos os dados por tipo de ausência.

**Tabela 8 - Tipos de Ausência por BM/Cumulativo**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Tipos de Ausência	2011		2012		2013		2014	
	Total BM	%	Total BM	%	Total BM	%	Total BM	%
somente Licença Médica	1.518	17,3	1.640	17,9	1.881	19,6	1.874	18,1
somente Licença de 1 dia	1.926	22,0	2.028	22,2	1.978	20,6	2379	23,0
somente Falta	316	3,6	284	3,1	298	3,1	316	3,1
Licença Médica e Licença de 1 dia	3.304	37,7	3.501	38,3	3.663	38,2	4.159	40,2
Licença Médica e Falta	298	3,4	286	3,1	291	3,0	272	2,6
Licença de 1 dia e Falta	344	3,9	327	3,6	321	3,4	264	2,6
Licença Médica, Licença de 1 dia e Falta	1.062	12,1	1.073	11,7	1.150	12,0	1.076	10,4
<b>Total</b>	<b>8.768</b>	<b>100,0</b>	<b>9.139</b>	<b>100,0</b>	<b>9.582</b>	<b>100,0</b>	<b>10.340</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017.

Quando observamos as ausências ao longo dos meses de cada ano, o mês de janeiro, que é o mês de férias oficiais dos professores e pedagogos/TSE lotados nas escolas, possui as maiores médias e medianas (vide **Tabela 9**). No entanto, quando observamos o total de servidores e o total de turnos decorrentes das ausências, temos que pouco mais de 1% dos servidores foram responsáveis por, aproximadamente, 1% do total de ausências em janeiro de cada ano. Aqui cabe um esclarecimento: as ausências desse mês são devidas, em sua grande maioria, às licenças médicas que tiveram início no mês de dezembro do ano anterior e perduraram durante o mês de janeiro. São, portanto, ausências de duração mais prolongada, decorrentes de licenças médicas de poucos servidores.

Nos demais meses, as médias são muito próximas, indicando, mais uma vez, que há uma semelhança no comportamento do fenômeno, mesmo quando o apresentamos ao longo dos meses. Quanto às medianas, durante o período que vai de fevereiro a dezembro dos quatro anos, a metade das ausências por BM foi de até 2 turnos, exceto para fevereiro de 2012, cuja mediana foi igual a 1. Outros 50% das ausências foram de 3 a 62 turnos por BM<sup>60</sup>.

<sup>60</sup> Exceto para os meses de Fevereiro, onde 50% das ausências por BM teve duração de 3 a 56, 3 a 34, 3 a 31 e 3 a 40 turnos de ausência por servidor BM, nos anos de 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente.

**Tabela 9 - Turnos de ausência por mês e ano**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor Municipal da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Ano	Mês	Total de BM	%	Total de turnos	%	Variação percentual	Média	Mediana
2011	Janeiro	124	1,4	2492	1,3		20,1	28
	Fevereiro	2575	29,4	13184	7,1	429,1	5,1	2
	Março	3143	35,8	16239	8,7	23,2	5,2	2
	Abril	3262	37,2	18401	9,9	13,3	5,6	2
	Maio	3551	40,5	21878	11,7	18,9	6,2	2
	Junho	1669	19,0	10442	5,6	-52,3	6,3	2
	Julho	2113	24,1	13122	7,0	25,7	6,2	2
	Agosto	3502	39,9	20434	10,9	55,7	5,8	2
	Setembro	3461	39,5	20406	10,9	-0,1	5,9	2
	Outubro	3146	35,9	18839	10,1	-7,7	6,0	2
	Novembro	3232	36,9	19371	10,4	2,8	6,0	2
	Dezembro	1798	20,5	11817	6,3	-39,0	6,6	2
<b>Total</b>	<b>8768</b>		<b>186625</b>	<b>100,0</b>		<b>21,3</b>	<b>7</b>	
2012	Janeiro	106	1,2	1896	1,0		17,9	19
	Fevereiro	2221	24,3	11053	5,6	483,0	5,0	1
	Março	2929	32,0	16110	8,1	45,8	5,5	2
	Abril	2892	31,6	15776	8,0	-2,1	5,5	2
	Maio	3488	38,2	19463	9,8	23,4	5,6	2
	Junho	3551	38,9	20035	10,1	2,9	5,6	2
	Julho	2334	25,5	14951	7,5	-25,4	6,4	2
	Agosto	3657	40,0	21329	10,8	42,7	5,8	2
	Setembro	3469	38,0	22314	11,3	4,6	6,4	2
	Outubro	3264	35,7	19490	9,8	-12,7	6,0	2
	Novembro	3423	37,5	21558	10,9	10,6	6,3	2
	Dezembro	2144	23,5	14066	7,1	-34,8	6,6	2
<b>Total</b>	<b>9139</b>		<b>198041</b>	<b>100,0</b>		<b>21,7</b>	<b>7</b>	
2013	Janeiro	144	1,5	1988	0,9		13,8	10
	Fevereiro	2359	24,6	11093	5,3	458,0	4,7	2
	Março	3266	34,1	18734	8,9	68,9	5,7	2
	Abril	3733	39,0	21803	10,3	16,4	5,8	2
	Maio	3037	31,7	19750	9,4	-9,4	6,5	2
	Junho	3298	34,4	20325	9,6	2,9	6,2	2
	Julho	2462	25,7	15833	7,5	-22,1	6,4	2
	Agosto	3406	35,5	19227	9,1	21,4	5,6	2
	Setembro	3703	38,6	22276	10,6	15,9	6,0	2
	Outubro	3307	34,5	20306	9,6	-8,8	6,1	2
	Novembro	3710	38,7	23879	11,3	17,6	6,4	2
	Dezembro	2349	24,5	15787	7,5	-33,9	6,7	2
<b>Total</b>	<b>9582</b>		<b>211001</b>	<b>100,0</b>		<b>22,0</b>	<b>8</b>	
2014	Janeiro	103	1,0	1884	0,9		18,3	26
	Fevereiro	2853	27,6	14346	6,7	661,5	5,0	2
	Março	3289	31,8	17858	8,4	24,5	5,4	2
	Abril	3564	34,5	18974	8,9	6,2	5,3	2
	Maio	3019	29,2	18961	8,9	-0,1	6,3	2
	Junho	1705	16,5	9366	4,4	-50,6	5,5	2
	Julho	2811	27,2	13232	6,2	41,3	4,7	2
	Agosto	4347	42,0	24371	11,4	84,2	5,6	2
	Setembro	4546	44,0	26685	12,5	9,5	5,9	2
	Outubro	3773	36,5	22480	10,5	-15,8	6,0	2
	Novembro	4272	41,3	27021	12,7	20,2	6,3	2
	Dezembro	2783	26,9	17920	8,4	-33,7	6,4	2
<b>Total</b>	<b>10340</b>		<b>213098</b>	<b>100,0</b>		<b>20,6</b>	<b>7</b>	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

Observando a **Tabela 9**, encontramos as menores médias nos meses de fevereiro de 2013 e julho de 2014 e as maiores nos meses de dezembro, variando de 6,4 a 6,7 turnos por servidor. As menores médias encontradas para os meses de fevereiro podem estar associadas ao retorno do período de férias oficiais, estando os docentes mais descansados. De maneira oposta, a razão das maiores médias no mês de dezembro pode ser explicada pelo cansaço do final do ano letivo.

Quanto ao total de turnos de ausência por BM, os meses que apresentaram maior percentual de afastamentos foram:

- Em 2011: maio (11,7%), agosto e setembro (10,9% cada);
- Em 2012: agosto (10,8%), setembro (11,3%) e novembro (10,9%);
- Em 2013: abril (10,3%), setembro (10,6%) e novembro (11,3%);
- Em 2014: agosto (11,4%), setembro (12,5%) e novembro (12,7%).

A ocorrência de ausências nos meses de maio, junho, julho e agosto, que coincidem com a estação do inverno em Belo Horizonte, pode estar relacionada com doenças do aparelho respiratório, como gripes, resfriados, pneumonias etc. em virtude do clima seco e frio. Quick e Lapertosa (1982) verificaram índice de frequência de absenteísmo mais elevado, junto aos trabalhadores metalúrgicos, durante os meses de maio, junho e julho em função da ocorrência de doenças respiratórias. Na pesquisa de Dantas (2012), o maior percentual de licenças foi encontrado no mês de maio

Conforme demonstra a **Tabela 10**, há maior volume de ausências e maiores médias no segundo semestre. Este comportamento do absenteísmo entre professores, segundo Esteve (1999), responde à organização do trabalho docente e coincide com os momentos de muito trabalho. Em Málaga, Espanha, o pesquisador identificou a existência de uma relação entre o absenteísmo dos professores e os momentos de trabalho intensivo e estressante: os picos das licenças médicas coincidiram com períodos de preparação e organização das atividades pedagógicas e de avaliação. Nesse sentido, identificamos que a organização do trabalho pedagógico nas escolas da RME-BH poderá explicar o maior número de ausências em determinados meses, especialmente nos do segundo semestre do ano. De acordo com as diretrizes político-pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte, são organizados três momentos – em maio, agosto/setembro e dezembro – para a realização das avaliações, quando os professores se reúnem e avaliam cada estudante. São, portanto, dois períodos avaliativos no segundo semestre: o mês de setembro destaca-se em todos os anos e dezembro é o mês com as maiores médias.

**Tabela 10 - Turnos de ausência por semestre e ano**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG  
2011 a 2014

Ano	Semestre	Total de BM	Total de turnos	% turnos	Média
2011	1º	14324	82636	44,3	5,8
	2º	17252	103989	55,7	6,0
2012	1º	15187	84333	42,6	5,6
	2º	18291	113708	57,4	6,2
2013	1º	15837	93693	44,4	5,9
	2º	18937	117308	55,6	6,2
2014	1º	14533	81389	38,2	5,6
	2º	22532	131709	61,8	5,8
<b>Total</b>			<b>808765</b>		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017.

Ainda seguindo a trilha de Esteve (1999), os meses que apresentam menos ocorrência de ausências são os que têm menor número de dias letivos ou coincidem com os períodos de férias escolares (vide **Quadro 5** e **Quadro 6**). Janeiro, como já dissemos, é o mês de férias oficiais dos docentes. Fevereiro, apesar de já apresentar um número significativo de ausências, variando de 5,6% a 7,1% do total para cada ano, possui menor número de dias letivos e as menores médias ausência/servidor, principalmente quando ocorre o feriado do Carnaval, como foi o caso dos anos 2012 e 2013. Em julho, os professores trabalham durante duas semanas, aproximadamente, depois gozam mais três a cinco turnos de férias<sup>61</sup> e entram recesso escolar. Contrariando essa tese, em dezembro o ano letivo se encerra uma semana antes do Natal, mas possui as maiores médias, fato possivelmente explicado pelo intenso trabalho de encerramento do ano letivo.

<sup>61</sup> O servidor público municipal de Belo Horizonte tem direito a 25 dias úteis de férias por ano trabalhado. Os professores gozam de 21 a 22 turnos em Janeiro e o restante no mês de Julho. Cf. Estatuto do Servidor Municipal da Prefeitura de Belo Horizonte, Lei nº de 7.169/96.



## Quadro 5 - Calendário Escolar da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte

### Calendário Escolar da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte para os anos de 2011 a 2014

Item \ Ano	2011	2012	2013	2014
Início do ano escolar	01/02	01/02	01/02	03/02
Início do ano letivo	02/02	02/02	04/02	04/02
Término do ano letivo	Até 14/12	Até 14/12	Até 13/12	Até 19/12
Término do ano escolar	Até 16/12	Até 18/12	Até 14/12	Até 20/12
Encerramento do trimestre letivo	maio, setembro, dezembro	11/05; 31/08 e último dia letivo	10/05; 30/08 e último dia letivo	17/05; 13/09 e último dia letivo
Total de dias letivos (mínimo)	200	200	200	200
Total de turnos escolares (mínimo)	04	04	04	04
Sábados letivos (máximo)	06	04	06	08
Férias escolares	3 a 31/01 e 26 a 29/07	2 a 31/01 e 27 a 31/07	2 a 31/01 e 29 a 31/07	2 a 31/01 e 09 a 11/07
Recessos escolares comuns	7 e 9/03; 24/06; 10 a 14/10; 4/11	20 e 22/02; 05 e 30/04; 08/06; 09 a 11/10; 16/11	11 e 13/02; 28/03; 31/05; 16/08; 14 a 18/10	3 e 5/03; 17/04; 12/06 a 08/07; 13 a 17/10
Período de greve dos professores e turnos paralisados *	03/03; 13 e 27/04, 06 e 11/05; 05/07; 18 e 24/08; 01 e 02/09; 25/10	08/03; 14/03 a 27/04; 20/09	13/03; 18/04; 23 a 25/04; 02 e 03/05; 10 a 23/05; 11/07; 30/08	27/02; 19/03; 09 e 15/04; 06/05 a 11/06; 18 a 21/07; 24/09; 30/09
Observação:	<p>a) De acordo com a rotina das escolas, os trimestres letivos terminaram em maio, agosto/setembro e dezembro.</p> <p>b) Neste ano ocorreu eleição para escolha de diretor e vice-diretor.</p> <p>c) Edição de mais duas portarias com parâmetros para elaboração de novo calendário das escolas, turnos e professores que aderiram à greve, com término do ano letivo em até 16/12/2011.</p>	<p>Edição de mais duas portarias com parâmetros para elaboração de novo calendário das escolas, turnos e professores que aderiram à greve, com término do ano letivo em até 19/12/2012 para o Ensino Fundamental e Médio e até 28/12/2012 para a Educação Infantil.</p>	<p>a) Não houve atividade letiva nos turnos 17, 22 e 26 de junho devido à realização da Copa das Confederações no Brasil.</p> <p>b) Edição de mais uma portaria com parâmetros para elaboração de novo calendário das escolas, turnos e professores que aderiram à greve, com término do ano letivo em até 27/12/2013.</p> <p>c) Encerramento do 1º trimestre letivo em 21/06 para escolas que aderiram à greve.</p>	<p>a) Neste ano ocorreu eleição para escolha de diretor e vice-diretor.</p> <p>b) Edição de mais uma portaria com parâmetros para elaboração de novo calendário das escolas, turnos e professores que aderiram à greve, com término do ano letivo em até 16/01/2015.</p>

Fonte: elaboração própria baseada nas Portarias SMED nº158/2010; nº137/2011; nº 205/2011; nº 267/2011; nº 104/2012; nº 120/2012; nº 156/2012; nº 162/2012; nº 134/2013; nº 186/2013 e nº 203/2014 publicadas no Diário Oficial do Município.

\* a adesão à greve não atinge todas as escolas ou professores.

**Quadro 6 - Feriados oficiais de Belo Horizonte para os anos de 2011 a 2014**

FERIADO \ ANO	2011		2012		2013		2014	
	Data	Dia da Semana	Data	Dia da Semana	Data	Dia da Semana	Data	Dia da Semana
Carnaval	08/03	3ª feira	21/02	3ª feira	12/02	3ª feira	04/03	3ª feira
Semana Santa	22/04	6ª feira	06/04	6ª feira	29/03	6ª feira	18/04	6ª feira
Inconfidência Mineira	21/04	5ª feira	21/04	Sábado	21/04	Domingo	21/04	2ª feira
Dia do Trabalho	01/05	Domingo	01/05	3ª feira	01/05	4ª feira	01/05	5ª feira
Corpus Christi	23/06	5ª feira	07/06	5ª feira	30/05	5ª feira	19/06	5ª feira
Assunção de Nossa Senhora	15/08	2ª feira	15/08	4ª feira	15/08	5ª feira	15/08	6ª feira
Independência do Brasil	7/09	4ª feira	7/09	6ª feira	7/09	Sábado	7/09	Domingo
Nossa Senhora Aparecida	12/10	4ª feira	12/10	6ª feira	12/10	Sábado	12/10	Domingo
Finados	2/11	4ª feira	2/11	6ª feira	2/11	Sábado	2/11	Domingo
Proclamação da República	15/11	3ª feira	15/11	5ª feira	15/11	6ª feira	15/11	Sábado
Nossa Senhora da Conceição	8/12	5ª feira	8/12	Sábado	8/12	Domingo	8/12	2ª feira
Natal	25/12	Domingo	25/12	3ª feira	25/12	4ª feira	25/12	5ª feira

Fonte: Elaboração própria baseada no Diário Oficial do Município de Belo Horizonte, Edições nº 3706 de 17/11/2010; 3945 de 08/11/2011; 4203 de 30/11/2012; 4442 de 23/11/2013.

Observando o comportamento do absenteísmo ao longo dos meses do ano de 2011 (**Gráfico 2**), o número de ausências segue aumentando a partir do mês de fevereiro e atinge o pico em maio, um aumento de 66%. Conforme **Quadro 5**, em maio ocorreram avaliações do primeiro trimestre, momento de trabalho intenso. Em junho, as ausências diminuem 52%, com o menor número de turnos inferior aos meses de fevereiro e julho, o que pode estar associado ao feriado de Corpus Christi (vide **Quadro 6**) e um dia de recesso. Entre os meses de junho e julho temos uma variação percentual de 26% para mais. Contudo, o total turnos de ausência nesse mês letivo não é tão elevado, se comparado com os demais meses, sendo, inclusive, inferior ao mês de fevereiro. Lembramos que há menos dias letivos em julho devido aos recessos escolares e alguns turnos de férias dos docentes.

Um novo pico ocorre em agosto, com crescimento de 56% em relação ao mês anterior. Mantém-se o mesmo patamar em setembro (diferença de -0,1%), mês das avaliações do segundo trimestre. Uma queda de 8% ocorre em outubro, quando os professores gozam do recesso da Semana do Professor. A seguir, temos um ligeiro aumento das ausências em

novembro (3%), apesar dos feriados de Finados e da Proclamação da República com um recesso no dia 14. Por fim, uma queda de 39% em dezembro, mês de intenso trabalho com as avaliações, mas com menos dias letivos. Uma possível relação entre os afastamentos e os momentos do calendário regular – que são incorporados ao calendário escolar – foi relatada por Esteve (1999). Ao analisar os momentos de pico e de queda no número de licenças solicitadas pelos professores de Málaga, o autor observou que as quedas coincidem com os feriados, inclusive o da Semana Santa, e se sucedem aos momentos de pico, ou seja, os momentos de intenso trabalho são sucedidos por momentos de menos trabalho.

Comportamento semelhante foi encontrado nos demais anos. Em 2012, o número de afastamentos teve variação percentual positiva de 45% entre fevereiro a março, quando se atinge um primeiro pico das ausências. A partir de 14 de março foi deflagrada greve dos professores municipais, com adesão flutuante de escolas e docentes, que se estendeu até 27 de abril. Esse fato pode justificar a queda de 2% no número dos afastamentos no mês de abril. Em seguida, há crescimento 23% em maio, mês de avaliação dos trabalhos do primeiro trimestre para escolas que não aderiram à greve e mês de retomada dos trabalhos letivos para quem esteve em greve. Em junho, mês com um feriado e um recesso (Corpus Christi), encontramos aumento de apenas 3% no número de ausências, mas o total de turnos é o terceiro maior. De fevereiro a junho ocorreu uma variação percentual de 81% (positiva) no número de turnos de ausência.

Em julho, os professores gozaram de três turnos de férias e recessos, o que pode explicar a queda de 25%. As ausências aumentaram 43% em agosto e 5% em setembro. Nesse ano, o término do segundo trimestre letivo foi definido para 31 de agosto, podendo justificar o grande número de afastamentos nesses dois meses. Em outubro, ocorreu novo decréscimo (13%) devido, provavelmente, ao recesso da Semana do Professor. Ocorre um pico dos afastamentos em novembro (+11%), apesar dos feriados de Finados e da Proclamação da República com um dia de recesso. O número de afastamentos sofre queda significativa em dezembro (-35%).

De fevereiro<sup>62</sup> a março de 2013, a variação percentual do número de ausências foi de 69% (positiva), a maior dos quatro anos para o mesmo período, seguida de um aumento de 16% no mês seguinte, quando temos o primeiro momento de pico dos afastamentos no ano. Dois feriados em maio, dia do Trabalho e Corpus Christi, um dia de recesso escolar e o movimento de greve dos professores (**Quadro 5**) podem ter contribuído para a queda de 9%. Em junho, ocorreu uma variação positiva de apenas 3%, provavelmente decorrente do encerramento do trimestre letivo para as escolas que aderiram ao movimento de greve. Lembramos, ainda, que

---

<sup>62</sup> O feriado do Carnaval foi em 21 de Fevereiro.

nesse mês aconteceram os jogos da Copa da Confederação, motivo pelo qual não houve atividade letiva nos dias 17, 22 e 26. Apesar disso, foram registradas mais de 20 mil ausências e média igual a 6,2 turnos por servidor ausente.

Em julho de 2013, os afastamentos tiveram uma variação percentual negativa de 22%, devido aos recessos e três dias de férias. O segundo semestre iniciou com mais 21% de afastamentos, quando se realizaram as avaliações do fim do segundo trimestre. Em seguida, registrou-se o segundo momento de pico das ausências em setembro (+16%). Outubro, como ocorreu nos anos anteriores, houve redução das ausências (-9%). Um terceiro momento de pico acontece em novembro, com variação percentual positiva de 18% e maior quantitativo de ausências do ano. Dezembro apresentou queda de 34% no número de afastamentos. A reposição dos dias de paralisação do trabalho paralisados e de greve adiou o término do ano letivo para 19 de dezembro nas escolas de Ensino Fundamental e Médio e para 28 de dezembro nas Unidades de Educação Infantil.

No ano da Copa do Mundo de Futebol no Brasil, cujos jogos foram realizados de 12 de junho a 13 de julho de 2014, as ausências tiveram variação percentual positiva de 32% entre fevereiro e maio, a menor desse período quando comparado com os anos anteriores, possivelmente influenciada pelos feriados e recessos em março (Carnaval), abril (Semana Santa e Tiradentes) e Maio (Dia do Trabalho e um dia de recesso). Além dos feriados, ocorreu greve dos professores no período de 06 de maio a 11 de junho. E ainda, o calendário escolar previu férias e recessos escolares de 12 de junho a 08 de julho, devido aos jogos da Copa de Futebol. Tudo isso contribuiu para que o total de afastamentos no primeiro semestre (vide **Tabela 10**) fosse inferior ao dos demais anos, com destaque para uma variação percentual negativa de 51% em junho (vide **Erro! Fonte de referência não encontrada.**).

Com o reinício das aulas em 14 de julho – prevendo apenas 14 dias letivos no mês –, observamos um aumento de 41% no total de ausências em relação a junho. Em agosto, encontramos a maior variação percentual positiva do ano (+ 84%), a maior em relação aos demais anos, mesmo com o feriado municipal no dia 15 (Assunção de Nossa Senhora). No mês seguinte, foram realizadas as avaliações do segundo trimestre letivo e as ausências aumentaram 9,5%. De julho a setembro a variação percentual foi de 102%.

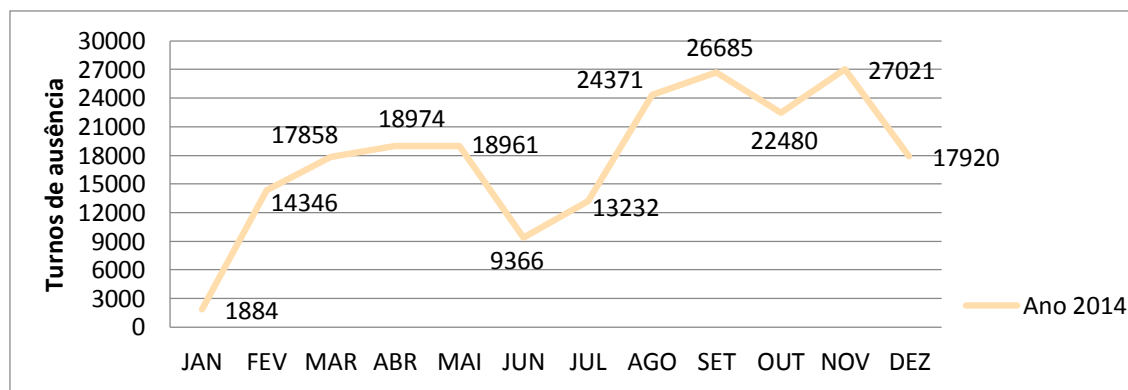
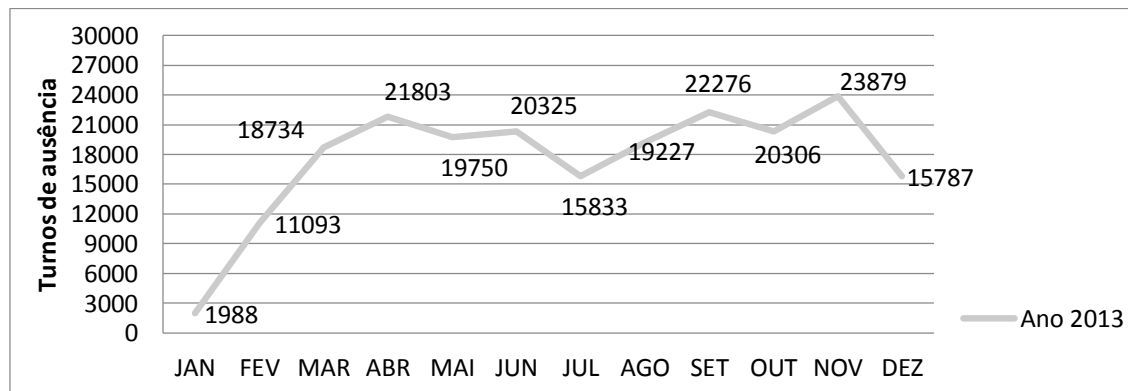
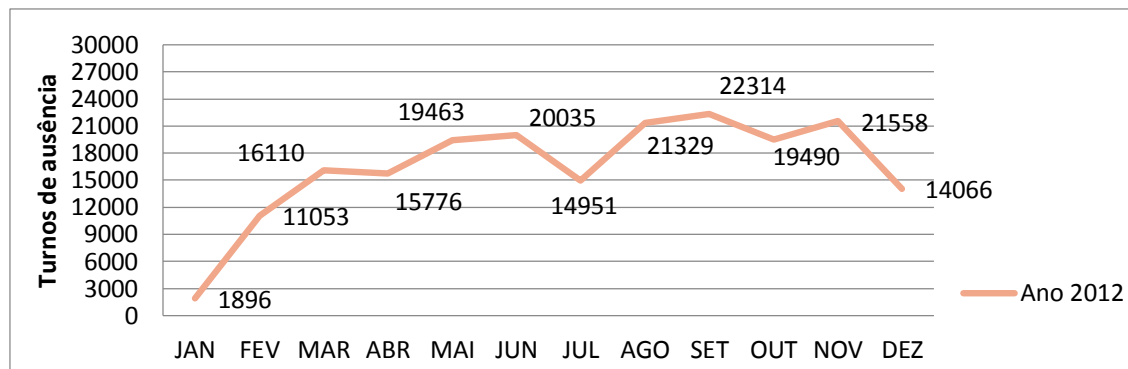
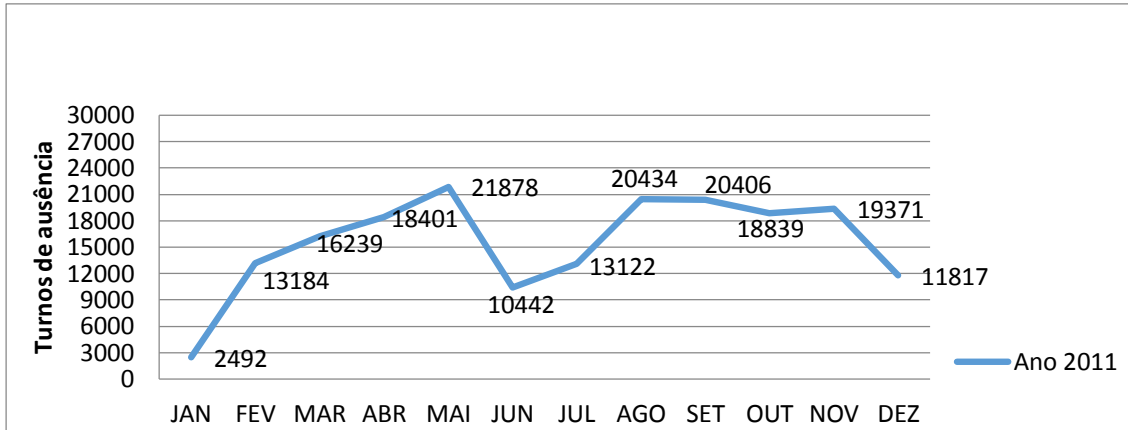
No mês de outubro, o número de ausências diminuiu 16%, provavelmente ao recesso escolar da Semana do Professor, repetindo o comportamento dos anos anteriores. O maior número de ausências do ano ocorreu em novembro (variação positiva de 20%), mesmo com o feriado da Proclamação da República numa sexta-feira. Em dezembro, a variação percentual

foi de 34% para menos. Nesse ano, devido aos turnos paralisados e ao período da greve, foi necessário que a SMED-BH editasse um novo calendário escolar com término do ano letivo em 16 de janeiro de 2015.

No conjunto dos anos, observamos algumas regularidades no comportamento das ausências. Ocorreram, momentos de picos no primeiro e no segundo semestre, em geral nos meses de abril, maio ou junho e setembro ou novembro. As quedas ocorreram em julho de 2011 a 2013 (mês com férias e recesso), junho de 2011 e 2014 e em outubro (recessos) e dezembro (mês com menor número de dias). A exceção de abril, os meses de pico que encontramos para os anos 2011 a 2014, coincidem com os meses encontrados por Dantas (2012) e Dias (2012), para os anos 2009 a 2011. Nessas pesquisas, o mês de março também foi considerado mês de pico das ausências. Os períodos de redução das ausências que encontramos também coincidem com os achados das duas pesquisadoras. Como vimos, essa variação responde à organização do trabalho escolar, ao calendário escolar de cada ano, ao calendário anual e aos acontecimentos da vida social.

### Gráfico 2 - Turnos de ausência por mês

Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
 Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
 2011 a 2014



Prosseguindo nossa análise, nos deteremos no comportamento mensal de cada tipo de ausência, a saber, licença médica periciada pela GSST/SMARH, licença de um dia prevista no Decreto nº 11.738/2004 e faltas. Conforme podemos observar no **Gráfico 3**, os turnos de ausência por licença médica são mais numerosos que as demais ausências e flutuam ao longo do ano. As licenças médicas responderam por 87,5%, 87,4%, 88,1% e 87,5% do total dos turnos de afastamentos, respectivamente a cada ano deste estudo. Os turnos de ausência por licença de um dia e faltas são menos numerosos, mas oscilam tanto quanto os turnos de licença médica. Esse comportamento é o mesmo nos quatro anos pesquisados.

O total de turnos de ausência por licenças médicas de janeiro e junho de cada ano chegou a 71.599, 72.672, 82.579 e 70.756 turnos, respectivamente, com percentual variando de 38 a 44% % do total no ano e percentual de ausentes variando de 38 a 46% dos servidores. (**Tabela 11** e **Tabela 12**). No primeiro semestre, os percentuais de ausências e de ausentes de cada mês tendem a ser menores que os do segundo semestre. Fevereiro de 2012 e 2013 e junho de 2011 e 2014 são os meses com menor percentual de ausências e de ausentes por licença médica, exceto junho de 2011 que perde em percentual de servidores ausentes para dezembro, mês com menor percentual de ausentes (5,4% dos servidores ausentes) Os momentos de pico estão nos meses de maio de 2011, junho de 2012, abril de 2013, maio de 2014, os mesmos momentos de pico quando analisamos o conjunto das ausências (vide **Gráfico 2** e **Gráfico 3**). Nesses meses, as licenças médicas foram responsáveis por 11,8%, 10,1%, 10,3% e 9,0% do total dos turnos, respectivamente (vide **Tabela 11** e **Tabela 12**). As variações percentuais do início do ano letivo (fevereiro) até o primeiro mês de pico, no primeiro semestre de cada ano, foram de 71,7% (2011), 88,3% (2012), 106,7% (2013) e 39,8% (2014). O percentual de servidores que se ausentaram por licença médica no primeiro semestre foi mais elevado em maio de 2011 e 2012, junho de 2012 – cujo percentual de ausentes que utilizaram a licença médica é muito próximo ao de maio – e abril de 2013 e 2014, coincidindo com a maioria dos momentos de pico das ausências (**Tabela 12**).

No segundo semestre de cada ano, o total de turnos de afastamento por licença médica foi de 91.680 (2011), 100.371 (2012), 103.350 (2013), 115.685 (2014), valores superiores aos do primeiro semestre, variando de 56 a 62% do total de turnos por licença médica no ano. No mês de julho, as ausências por licença médica sofreram redução em relação a junho, nos anos de 2012 e 2013 e apresentaram variação percentual positiva de 26% e 34% nos anos de 2011 e 2014, respectivamente. Nos quatro anos, verificamos que no mês de agosto o número de turnos de licenças médicas aumenta em relação a julho atingindo valores superiores aos encontrados

no início do primeiro semestre letivo (fevereiro). Interessante notar que, no mês de julho, os docentes gozam de três a quatro dias de férias e recessos escolares, descanso que poderia contribuir para um baixo número de ausências por licença médica no mês de agosto, porém não é isso que ocorre.

O mês de setembro possui o maior volume de turnos de afastamento por licença médica nos anos 2011 e 2012 e o segundo maior volume nos outros dois anos, registrando, portanto, o segundo momento de alta das ausências por licença médica. Notamos que o percentual das ausências e dos servidores ausentes nos meses de agosto e setembro estão entre os maiores do segundo semestre. Esse elevado número de ausências por licença médica e de servidores ausentes nos dois meses iniciais do segundo semestre pode ter relação com as avaliações do segundo trimestre letivo e o intenso trabalho delas decorrente.

No período estudado, o mês de outubro apresentou, sempre, uma queda no número e no percentual de turnos de afastamento por licença médica, bem como no percentual de ausentes, possivelmente explicada pelo recesso da Semana do Professor. As variações percentuais entre os meses de setembro e outubro foram de - 7%, - 15%, - 8% e - 15% em 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente. No mês de novembro ocorre um aumento no volume de ausências por licença médica, provocando um terceiro pico de turnos por licença médica. Nos anos de 2013 e 2014, este foi o mês com o maior percentual de ausências por licença médica, apesar do percentual de ausentes não ser o maior, sugerindo que a duração das licenças foi mais longa. No mês seguinte – dezembro – as licenças médicas diminuem, resultando queda de mais de 30% quando comparado com novembro. Dezembro possui, ainda, um dos menores percentuais de servidores ausentes e de ausências por licença médica. Essa constatação pode ter relação com o fato de ser o mês de encerramento do ano letivo quando os professores se mantêm presentes para finalizar suas atividades e, em seguida, sair em férias. Situação semelhante foi encontrada por Esteve (1999) junto aos professores de Málaga.

Em relação às médias e às medianas decorrentes de licenças médicas, reafirmamos que as medidas de tendência central não são as mais adequadas para banco de dados assimétricos. Portanto, não as discutiremos. Contudo, é importante mencionar que as médias e medianas das licenças médicas sempre serão mais elevadas, em razão dos servidores poderem utilizar a licença de 1 dia apenas uma vez por mês e as faltas não serem um tipo de ausência frequente devido à perda financeira que acarreta. O mesmo se aplica às medianas das licenças médicas. No entanto, vale notar que a mediana das licenças médicas se mantém em torno de 4 a 6 turnos para a maioria dos meses, entre 6 a 8 no mês de dezembro e janeiro variando de 15 a 30 turnos.



Queremos demonstrar com a observação das medianas que 50% dos servidores que estiveram em licença médica somaram, na maioria dos meses, até 6 turnos de ausência por motivos médicos. Esse volume de ausências é significativo e desorganiza o cotidiano das escolas, mesmo que as ausências médicas não tenham sido consecutivas. Por exemplo: no mês de maio de 2011, mais de 2 mil servidores produziram mais de 19 mil turnos de ausência por licença médica, sendo 1.013 servidores (50%) com até 5 turnos de ausência (mediana = 5).

As licenças de um dia (Licença Decreto) foram responsáveis por 9,4%, 8,9%, 8,3% e 9,1% do total de turnos em cada ano, respectivamente. De modo semelhante ao comportamento das licenças médicas, foram mais numerosas no primeiro semestre, com momentos de pico nos meses maio de 2011 e 2012; abril de 2013 e 2014 e momentos de menor intensidade em fevereiro de 2012 e 2013 e junho de 2011 e 2014. O percentual de servidores que utilizaram a licença de 1 dia acompanha o movimento observado para o número de turnos de ausência. No segundo semestre, os meses com maior percentual de turnos decorrentes da licença de 1 dia foram agosto de 2011 e 2012 e setembro de 2013 e 2014. Em todos os anos, ocorre uma redução no percentual de licenças de um dia no mês de outubro, seguida por um aumento em novembro e nova redução em dezembro. Observando as variações percentuais entre os meses, os momentos de queda no número de turnos da Licença Decreto ocorreram nos mesmos meses que a Licença Médica, exceto para o ano de 2014 quando ocorreu variação negativa em maio, não coincidindo com o comportamento dos turnos de licença médica.

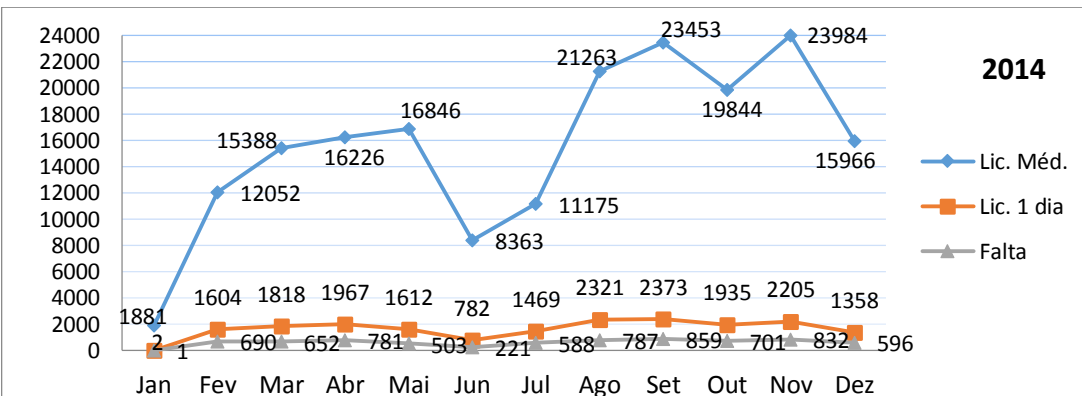
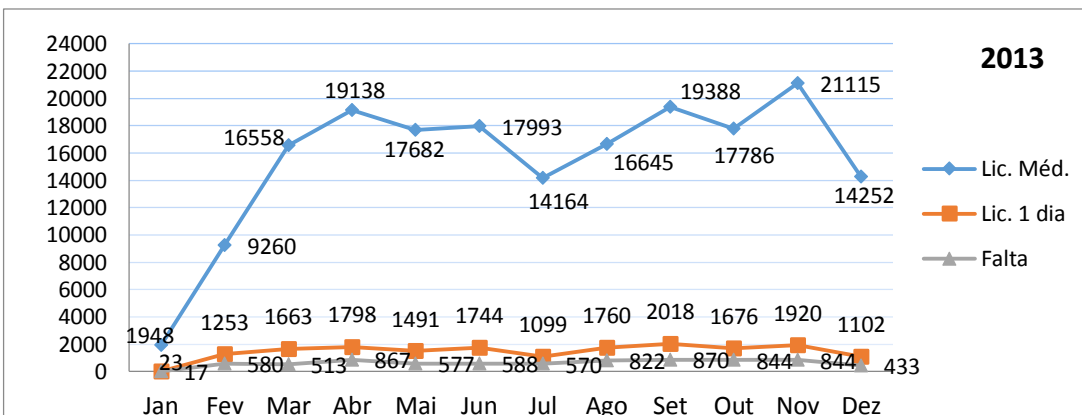
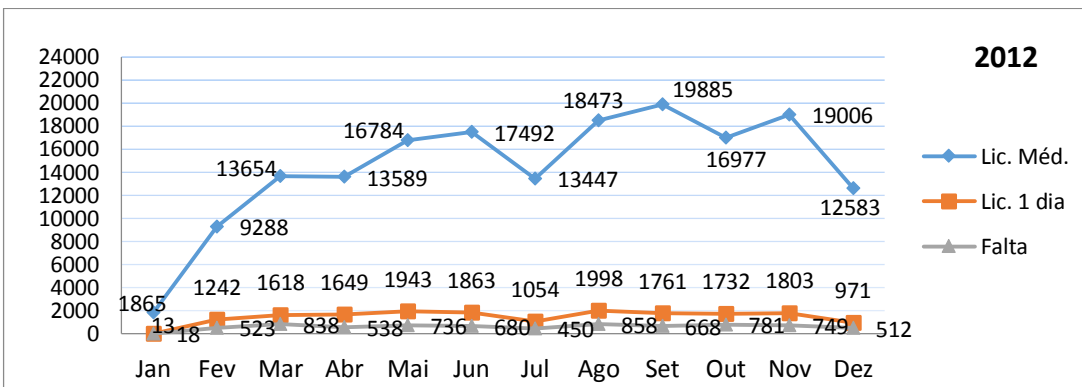
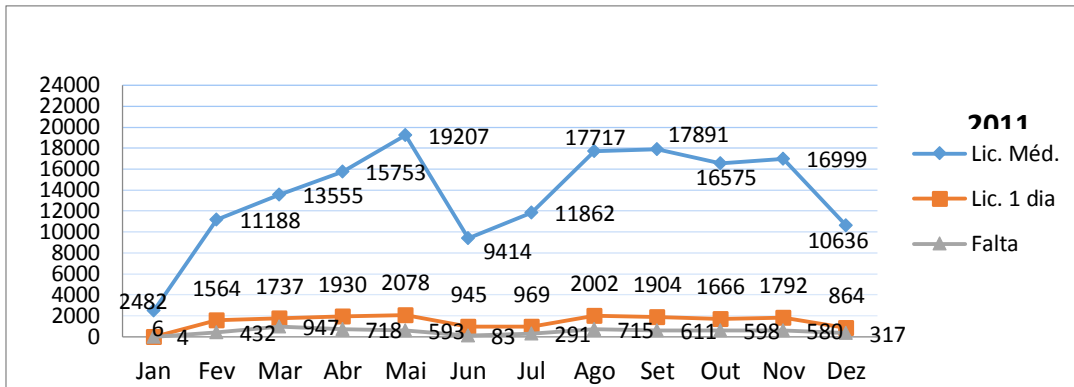
Os turnos de ausência devido às faltas corresponderam a 3,2%, 3,7%, 3,6% e 3,4% do total de turnos de afastamentos em 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente. Diferentemente das demais licenças, os turnos referentes às faltas oscilam mais ao longo dos meses de cada ano. Elas foram menos numerosas no primeiro semestre, com momentos de pico nos meses de março de 2011 e 2012 e abril de 2013 e 2014. Encontramos, também, Nesses meses os maiores percentuais de servidores ausentes, exceto em 2012, cujo mês com maior percentual de ausentes foi junho (10,6%). No segundo semestre, os momentos de pico das ausências foram nos meses de agosto, para os anos 2011 e 2012 e setembro de 2013 e 2014. Os meses com menor percentual de faltas foram junho de 2011 e 2014, julho de 2012 e dezembro de 2013. Ao longo de cada ano, verificamos que a variação percentual entre os meses é intensa, com muitas variações negativas, particularmente nos meses de maio, junho, novembro e dezembro.

O comportamento das licenças médicas ao longo do ano, seus momentos de pico e de queda, são os mesmos que verificamos quando analisamos o total de turnos de afastamento decorrente dos três tipos de ausência, ou seja, devido às licenças médicas, à licença de um dia

autorizada pelo Decreto 11.738/2004 e faltas. Isso ocorre porque são as licenças médicas que produzem a maioria dos turnos de afastamento, tanto no primeiro quanto no segundo semestre. Elas representaram cerca de 88% do total de turnos de afastamento em cada ano, enquanto as licenças de um dia (Licença Decreto) foram responsáveis por cerca de 9% do total de turnos de ausência e as faltas 3% em 2011 e 2014 e 4% em 2012 e 2013. Podemos concluir que são as licenças médicas as que mais impactam o absenteísmo.

**Gráfico 3 - Tipo de ausência por mês e ano**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**



**Tabela 11 - Turnos por tipo de ausência por mês**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Ano	Mês	Lic. Méd.	%	Lic. 1 dia	%	Falta	%	Total	%
2011	Jan	2.482	1,5	6	0,0	4	0,1	<b>2.492</b>	<b>1,3</b>
	Fev	11.188	6,9	1.564	9,0	432	7,3	<b>13.184</b>	<b>7,1</b>
	Mar	13.555	8,3	1.737	10,0	947	16,1	<b>16.239</b>	<b>8,7</b>
	Abr	15.753	9,6	1.930	11,1	718	12,2	<b>18.401</b>	<b>9,9</b>
	Mai	19.207	11,8	2.078	11,9	593	10,1	<b>21.878</b>	<b>11,7</b>
	Jun	9.414	5,8	945	5,4	83	1,4	<b>10.442</b>	<b>5,6</b>
	Jul	11.862	7,3	969	5,6	291	4,9	<b>13.122</b>	<b>7,0</b>
	Ago	17.717	10,9	2.002	11,5	715	12,1	<b>20.434</b>	<b>10,9</b>
	Set	17.891	11,0	1.904	10,9	611	10,4	<b>20.406</b>	<b>10,9</b>
	Out	16.575	10,2	1.666	9,5	598	10,2	<b>18.839</b>	<b>10,1</b>
	Nov	16.999	10,4	1.792	10,3	580	9,8	<b>19.371</b>	<b>10,4</b>
	Dez	10.636	6,5	864	4,9	317	5,4	<b>11.817</b>	<b>6,3</b>
<b>Total</b>		<b>163.279</b>	<b>100,0</b>	<b>17.457</b>	<b>100,0</b>	<b>5.889</b>	<b>100,0</b>	<b>186.625</b>	<b>100,0</b>
2012	Jan	1.865	1,1	13	0,1	18	0,2	<b>1.896</b>	1,0
	Fev	9.288	5,4	1.242	7,0	523	7,1	<b>11.053</b>	5,6
	Mar	13.654	7,9	1.618	9,2	838	11,4	<b>16.110</b>	8,1
	Abr	13.589	7,9	1.649	9,3	538	7,3	<b>15.776</b>	8,0
	Mai	16.784	9,7	1.943	11,0	736	10,0	<b>19.463</b>	9,8
	Jun	17.492	10,1	1.863	10,6	680	9,3	<b>20.035</b>	10,1
	Jul	13.447	7,8	1.054	6,0	450	6,1	<b>14.951</b>	7,5
	Ago	18.473	10,7	1.998	11,3	858	11,7	<b>21.329</b>	10,8
	Set	19.885	11,5	1.761	10,0	668	9,1	<b>22.314</b>	11,3
	Out	16.977	9,8	1.732	9,8	781	10,6	<b>19.490</b>	9,8
	Nov	19.006	11,0	1.803	10,2	749	10,2	<b>21.558</b>	10,9
	Dez	12.583	7,3	971	5,5	512	7,0	<b>14.066</b>	7,1
<b>Total</b>		<b>173.043</b>	<b>100,0</b>	<b>17.647</b>	<b>100,0</b>	<b>7.351</b>	<b>100,0</b>	<b>198.041</b>	<b>100,0</b>
2013	Jan	1.948	1,0	23	0,1	17	0,2	<b>1.988</b>	0,9
	Fev	9.260	5,0	1.253	7,1	580	7,7	<b>11.093</b>	5,3
	Mar	16.558	8,9	1.663	9,5	513	6,8	<b>18.734</b>	8,9
	Abr	19.138	10,3	1.798	10,2	867	11,5	<b>21.803</b>	10,3
	Mai	17.682	9,5	1.491	8,5	577	7,7	<b>19.750</b>	9,4
	Jun	17.993	9,7	1.744	9,9	588	7,8	<b>20.325</b>	9,6
	Jul	14.164	7,6	1.099	6,3	570	7,6	<b>15.833</b>	7,5
	Ago	16.645	9,0	1.760	10,0	822	10,9	<b>19.227</b>	9,1
	Set	19.388	10,4	2.018	11,5	870	11,6	<b>22.276</b>	10,6
	Out	17.786	9,6	1.676	9,6	844	11,2	<b>20.306</b>	9,6
	Nov	21.115	11,4	1.920	10,9	844	11,2	<b>23.879</b>	11,3
	Dez	14.252	7,7	1.102	6,3	433	5,8	<b>15.787</b>	7,5
<b>Total</b>		<b>185.929</b>	<b>100,0</b>	<b>17.547</b>	<b>100,0</b>	<b>7.525</b>	<b>100,0</b>	<b>211.001</b>	<b>100,0</b>
2014	Jan	1.881	1,0	2	0,0	1	0,0	<b>1.884</b>	0,9
	Fev	12.052	6,5	1.604	8,2	690	9,6	<b>14.346</b>	6,7
	Mar	15.388	8,3	1.818	9,3	652	9,0	<b>17.858</b>	8,4
	Abr	16.226	8,7	1.967	10,1	781	10,8	<b>18.974</b>	8,9
	Mai	16.846	9,0	1.612	8,3	503	7,0	<b>18.961</b>	8,9
	Jun	8.363	4,5	782	4,0	221	3,1	<b>9.366</b>	4,4
	Jul	11.175	6,0	1.469	7,6	588	8,2	<b>13.232</b>	6,2
	Ago	21.263	11,4	2.321	11,9	787	10,9	<b>24.371</b>	11,4
	Set	23.453	12,6	2.373	12,2	859	11,9	<b>26.685</b>	12,5
	Out	19.844	10,6	1.935	10,0	701	9,7	<b>22.480</b>	10,5
	Nov	23.984	12,9	2.205	11,3	832	11,5	<b>27.021</b>	12,7
	Dez	15.966	8,6	1.358	7,0	596	8,3	<b>17.920</b>	8,4
<b>Total</b>		<b>186.441</b>	<b>100,0</b>	<b>19.446</b>	<b>100,0</b>	<b>7.211</b>	<b>100,0</b>	<b>213.098</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

**Tabela 12 - Total de ausentes por tipo de ausência por mês**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG**

2011 a 2014									
Ano	Mês	BM/Lic. Méd.	%	BM/Lic. 1 dia	%	BM/Falta	%	Total	%
2011	Jan	114	0,7	6	0,0	4	0,1	124	0,3
	Fev	1225	7,2	1458	8,9	266	7,4	2949	8,0
	Mar	1539	9,0	1599	9,8	620	17,2	3758	10,1
	Abr	1751	10,2	1759	10,8	381	10,6	3891	10,5
	Mai	2026	11,8	1881	11,5	346	9,6	4253	11,5
	Jun	1005	5,9	852	5,2	59	1,6	1916	5,2
	Jul	1160	6,8	937	5,7	206	5,7	2303	6,2
	Ago	1908	11,1	1906	11,7	414	11,5	4228	11,4
	Set	1988	11,6	1812	11,1	382	10,6	4182	11,3
	Out	1724	10,1	1599	9,8	388	10,8	3711	10,0
	Nov	1748	10,2	1703	10,4	369	10,2	3820	10,3
	Dez	928	5,4	847	5,2	168	4,7	1943	5,2
<b>Total</b>		<b>17116</b>	<b>100,0</b>	<b>16359</b>	<b>100,0</b>	<b>3603</b>	<b>100,0</b>	<b>37078</b>	<b>100,0</b>
2012	Jan	88	0,5	13	0,1	10	0,3	111	0,3
	Fev	1074	5,8	1211	7,2	238	6,2	2523	6,4
	Mar	1532	8,2	1558	9,2	325	8,5	3415	8,7
	Abr	1491	8,0	1583	9,3	274	7,2	3348	8,5
	Mai	2015	10,8	1853	10,9	358	9,4	4226	10,7
	Jun	2027	10,9	1776	10,5	405	10,6	4208	10,7
	Jul	1345	7,2	1017	6,0	262	6,8	2624	6,7
	Ago	2119	11,3	1905	11,3	437	11,4	4461	11,3
	Set	2088	11,2	1680	9,9	371	9,7	4139	10,5
	Out	1843	9,9	1649	9,7	428	11,2	3920	9,9
	Nov	1935	10,4	1744	10,3	427	11,2	4106	10,4
	Dez	1115	6,0	942	5,6	290	7,6	2347	6,0
<b>Total</b>		<b>18672</b>	<b>100,0</b>	<b>16931</b>	<b>100,0</b>	<b>3825</b>	<b>100,0</b>	<b>39428</b>	<b>100,0</b>
2013	Jan	119	0,6	23	0,1	4	0,1	146	0,4
	Fev	1181	5,9	1228	7,3	311	7,4	2720	6,7
	Mar	1922	9,7	1595	9,5	305	7,3	3822	9,3
	Abr	2295	11,5	1732	10,3	476	11,4	4503	11,0
	Mai	1807	9,1	1434	8,5	343	8,2	3584	8,8
	Jun	1886	9,5	1666	9,9	356	8,5	3908	9,6
	Jul	1398	7,0	1046	6,2	318	7,6	2762	6,8
	Ago	1901	9,6	1696	10,1	464	11,1	4061	9,9
	Set	2135	10,7	1909	11,3	471	11,2	4515	11,0
	Out	1849	9,3	1605	9,5	420	10,0	3874	9,5
	Nov	2100	10,6	1832	10,9	466	11,1	4398	10,8
	Dez	1289	6,5	1061	6,3	258	6,2	2608	6,4
<b>Total</b>		<b>19882</b>	<b>100,0</b>	<b>16827</b>	<b>100,0</b>	<b>4192</b>	<b>100,0</b>	<b>40901</b>	<b>100,0</b>
2014	Jan	101	0,5	2	0,0	1	0,0	104	0,2
	Fev	1459	7,0	1555	8,3	275	7,3	3289	7,6
	Mar	1735	8,3	1762	9,4	350	9,3	3847	8,9
	Abr	1952	9,3	1896	10,1	371	9,9	4219	9,7
	Mai	1693	8,1	1552	8,3	237	6,3	3482	8,0
	Jun	934	4,5	755	4,0	130	3,5	1819	4,2
	Jul	1450	6,9	1418	7,6	305	8,1	3173	7,3
	Ago	2573	12,3	2200	11,8	445	11,9	5218	12,0
	Set	2785	13,3	2257	12,1	487	13,0	5529	12,8
	Out	2231	10,7	1856	9,9	388	10,4	4475	10,3
	Nov	2509	12,0	2115	11,3	431	11,5	5055	11,7
	Dez	1464	7,0	1319	7,1	324	8,7	3107	7,2
<b>Total</b>		<b>20886</b>	<b>100,0</b>	<b>18687</b>	<b>100,0</b>	<b>3744</b>	<b>100,0</b>	<b>43317</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

## 7.2 Análise do absenteísmo na RME-BH por cargo de docente no período de 2011 a 2014

A análise dos dados do absenteísmo por cargo de professor municipal, professor municipal da educação infantil e pedagogo/TSE visa discutir e testar as seguintes hipóteses de pesquisa: o posto de trabalho e suas especificidades, ou seja, ser professor da educação infantil, ser professor do ensino fundamental ou pedagogo impacta diferentemente a produção do absenteísmo? Que diferenças são essas em termos quantitativos? Os professores municipais que atuam no Ensino Fundamental se ausentam mais do que os professores da Educação Infantil e os pedagogos/TSE? Há diferenças no quantitativo de turnos por tipo de ausência que cada cargo produz?

### 7.2.1 Docentes por cargo na RME-BH com e sem ausência

No ano de 2011, a Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte possuía 14.403 servidores municipais. Deste total, 13.048 servidores, ou seja, 90,6% estavam lotados nas unidades escolares, sendo 11.410 (87,5%) nos cargos de professor municipal, professor municipal para a educação infantil, pedagogo/TSE nas Escolas Municipais de Ensino Fundamental (EMEF) e nas Unidades Municipais de Educação Infantil (UMEI). Em 2012 e em 2013, cerca de 94,7% de todos os servidores da Educação estavam lotados nas escolas, dos quais 12.192 (87,5%) e 12.429 (88,2%) eram docentes, respectivamente. No ano seguinte, o número de servidores da educação segue aumentando, atingindo o quantitativo de 16.261 servidores, um aumento de cerca de 12,5% em relação ao ano de 2011. O número de servidores lotados nas unidades escolares sobe para 15.453 em 2014, o que representa 95% de todos os cargos da Educação. Quanto aos docentes lotados nas unidades escolares, verificamos que, nos últimos quatro anos, o percentual se manteve acima de 87% dos servidores em unidade escolar (vide **Tabela 1**, página 138).

Conforme demonstra a **Tabela 13** que apresenta o total de cargos lotados nas unidades escolares, os professores municipais é a categoria com maior número de servidores, representando 80,2% em 2011, 77,7% em 2012, 75,1% em 2013 e 68,4% em 2014. Com o aumento do número de UMEIs, cuja ampliação de prédios foi meta do governo municipal do período 2009/2012 e 2013/2016, em atendimento às metas estabelecidas pelo Ministério da Educação para a universalização da Educação Infantil até 2020, foram nomeados muitos professores para a Educação Infantil ao longo dos últimos três anos. Assim, verificamos que o número de professores da Educação Infantil salta de 2.118 (18,6% do total de docentes) em

2011 para 4.254 (31%) em 2014, um aumento 2.136 cargos. Realizando um movimento em sentido inverso, temos que o número de pedagogos/TSE apresentou uma redução de 57%, com 139 cargos (1,2%) em 2011 para 79 cargos (0,6%) em 2014.

**Tabela 13 - Total de BM por cargo nas Unidades Escolares**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Cargo	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%
Professor Municipal	9153	80,2	9477	77,7	9334	75,1	9391	68,4
Professor da Ed. Infantil	2118	18,6	2593	21,3	3002	24,2	4254	31,0
Pedagogo/TSE	139	1,2	122	1,0	93	0,8	79	0,6
<b>TOTAL</b>	<b>11410</b>	<b>100,0</b>	<b>12192</b>	<b>100,0</b>	<b>12429</b>	<b>100,0</b>	<b>13724</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SMED BH/Sistema de Gestão Escolar, 2017

Os dados sobre o total de cargos lotados nas unidades escolares demonstraram que o cargo de pedagogo/TSE é uma categoria profissional em extinção na RME-BH. Eles representavam 1,2%, em 2011, e 0,6%, em 2014, do total de servidores lotados nas unidades escolares. O número extremamente reduzido de servidores desse grupo não produz análises estatísticas comparáveis com os dois cargos de professor, razão pelo qual apresentaremos, a seguir, um breve perfil destes profissionais e não mais os mencionaremos nas análises do absenteísmo por cargo.

Em 2011, encontramos 99 pedagogos/TSE que se ausentaram, o que representa cerca de 71% do total de pedagogos/TSE lotados nas unidades escolares. No ano seguinte, foram 87 pedagogos/TSE que registraram pelo menos um dia de ausência, cerca de 71% do total desta categoria. Nos demais anos, foram, respectivamente, 80 e 64 servidores (86% e 81%) com ausências. Todos os pedagogos/TSE que se ausentaram no período deste estudo são mulheres, com idade mínima de 46 anos (quatro servidoras), em 2011, e de 49 (quatro servidoras), em 2014, e idade máxima de 68 anos (duas servidoras), em 2014. Com 70 anos de idade, encontramos uma servidora trabalhando em 2013, que provavelmente se aposentou compulsoriamente nesse ano. Em todos os anos, a faixa de idade entre 50 a 54 anos concentrou a maior parte dos pedagogos/TSE. Em 2014, 53% destas servidoras encontravam-se nessa faixa etária. Destacamos que, ao longo destes quatro anos, esta categoria profissional segue

envelhecendo e na ativa. Em 2011, cerca de 14% dos pedagogos/TSE tinham idade entre 60 a 64 anos. No ano de 2014, já totalizavam cerca de 20% na mesma faixa etária. As servidoras com 65 a 70 anos representavam apenas 2% do total de pedagogas/TSE ausentes, em 2011. Em 2014, totalizaram 9,4% nessa mesma faixa de idade.

Entre os pedagogos/TSE que se afastaram do trabalho, seis servidoras tinham tempo de admissão na RME-BH igual a 26 anos, em 2011, menor tempo de trabalho registrado para essa categoria profissional neste estudo. Na faixa de tempo de 26 a 30 anos, encontramos mais da metade das servidoras, em todos os anos. Cerca de 27% das servidoras tinham entre 31 a 35 anos de trabalho, nos anos 2011, 2013 e 2014. No extremo oposto, com 40 anos de trabalho, registramos duas servidoras, sendo uma em 2011 e outras em 2013. Com 41 anos de trabalho, mais duas servidoras atuavam nas escolas, sendo uma em 2012 e uma em 2014. Estes tempos de trabalho estão muito acima do necessário para se aposentar no magistério, cujo tempo mínimo é de 25 anos. O perfil etário da população de pedagogas/TSE que se ausentaram tem impacto no tipo de ausência mais frequente. As populações mais velhas têm mais chances de se afastarem do trabalho por adoecimento (**Tabela 14**). Deste modo, as licenças médicas foram responsáveis por mais de 90% do total de turnos de ausência em cada ano, chegando a 93% do total em 2013. Em 2011, um quarto das pedagogas/TSE totalizaram 1869 turnos de ausência por licença médica, cerca de 84% do total das licenças médicas. Nesse ano, sendo uma servidora com 30 turnos (menor valor encontrado) e uma com 294 turnos (maior valor encontrado). No ano de 2014, um quarto das pedagogas/TSE somaram 1131 turnos de ausência por licença médica, cerca de 81% do total dos afastamentos por licença médica. Três servidoras totalizaram 21 turnos de ausência (menor valor) e uma servidora com 290 turnos por licença médica (maior valor). As licenças de 1 dia foram responsáveis por 6 a 8% do total das ausências das pedagogas/TSE e as faltas por apenas 2% do total dos afastamentos em 2011 e menos de 1% nos demais anos.

Comparando o total de ausências que as pedagogas/TSE produziram com as dos demais cargos de professor, vemos que corresponderam a 1,3% em 2011, 1,1% em 2012 e 0,7% nos dois anos seguintes, ou seja, percentuais cujo impacto é muito baixo no cômputo geral do absenteísmo da RME-BH. Esta constatação reforça nossa decisão de não incluirmos esta categoria profissional nas nossas análises por cargo.



**Tabela 14 - Perfil das Pedagogas/TSE ausentes e das suas ausências**

**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte  
2011 a 2014**

<b>Ano</b>	<b>Sexo</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Faixa Etária</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Tempo Admissão na RME-BH</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Tipo de ausência</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
2011	Feminino	99	100,0	45 a 49 anos	28	28,3	26 a 30 anos	66	66,7	Licença médica	2213	90,8
	Masculino	0	0,0	50 a 54 anos	39	39,4	31 a 35 anos	27	27,3	Licença 1 dia	172	7,1
				55 a 59 anos	16	16,2	36 a 40 anos	6	6,1	Falta	52	2,1
				60 a 64 anos	14	14,1						
				65 a 70 anos	2	2,0						
	<b>Total</b>		<b>99</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>2437</b>
2012	Feminino	87	100,0	45 a 49 anos	13	14,9	26 a 30 anos	57	65,5	Licença médica	2004	92,8
	Masculino	0	0,0	50 a 54 anos	43	49,4	31 a 35 anos	20	23,0	Licença 1 dia	135	6,3
				55 a 59 anos	12	13,8	36 a 40 anos	9	10,3	Falta	20	0,9
				60 a 64 anos	13	14,9	41 a 45 anos	1	1,1			
				65 a 70 anos	6	6,9						
	<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>2159</b>
2013	Feminino	80		45 a 49 anos	15	18,8	26 a 30 anos	46	57,5	Licença médica	1357	90,8
	Masculino	0		50 a 54 anos	34	42,5	31 a 35 anos	22	27,5	Licença 1 dia	126	8,4
				55 a 59 anos	13	16,3	36 a 40 anos	12	15,0	Falta	11	0,7
				60 a 64 anos	13	16,3						
				65 a 70 anos	5	6,3						
	<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>0,0</b>	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>1494</b>
2014	Feminino	64	100,0	45 a 49 anos	4	6,3	26 a 30 anos	36	56,3	Licença médica	1390	92,1
	Masculino	0	0,0	50 a 54 anos	34	53,1	31 a 35 anos	17	26,6	Licença 1 dia	110	7,3
				55 a 59 anos	7	10,9	36 a 40 anos	10	15,6	Falta	10	0,7
				60 a 64 anos	13	20,3	41 a 45 anos	1	1,6			
				65 a 70 anos	6	9,4						
	<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>1510</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

Na **Tabela 15** estão demonstrados o total de servidores com e sem ausência dos cargos de professor municipal e de professor municipal da educação infantil, em cada um dos anos deste estudo. Do total de 11.271 servidores dos cargos de professor municipal e professor municipal para a Educação Infantil, no ano de 2011, 8.669 (76,9%) tiveram pelo menos um dia de ausência e 2.602 (23,1%) não se ausentaram em nenhum momento. Entre os 9.153 cargos de professor municipal da RME-BH lotados nas EMEFs, cerca de 77,1% se ausentaram. Do total dos 2.118 professores municipais para a Educação Infantil, cerca de 75,9% se afastaram do trabalho.

Comparando o percentual de ausentes e não-ausentes dos dois cargos, observamos pouca variação. Mesmo havendo um número muito maior de professores municipais – eles são 4,3 vezes mais numerosos que os professores da educação infantil –, em números percentuais eles se ausentaram apenas 1,2 pontos percentuais mais. Contudo, o cargo de professor municipal provoca maior impacto no cotidiano das escolas devido ao maior número de servidores nessa função e, como veremos mais à frente, ao número de turnos de ausência desta categoria ser significativamente mais elevado.

Comportamento semelhante ocorre com os cargos de docentes com e sem ausência lotados nas unidades escolares para o ano de 2012. Conforme demonstram os dados da **Tabela 15**, apenas 24,5% dos professores municipais e 26,8% dos professores municipais para a educação infantil não tiveram nenhuma ausência ao longo deste ano. Aqueles que se ausentaram pelo menos um dia, totalizaram 75,5% dos professores municipais e 73,2% dos professores da educação infantil. É interessante destacar que há um aumento de 799 docentes nas escolas, sendo 324 professores municipais e 475 professores para educação infantil, mas verificamos o que o percentual de professores municipais ausentes caiu 1,7% e de professores da educação infantil, 2,7, em relação ao ano de 2011. No conjunto de docentes lotados nas unidades escolares também ocorreu uma redução de 1,9%, com 75% dos 12.192 cargos apresentando ausência. Porém, o número de professores municipais que se ausentaram foi 2,3% superior aos dos professores da educação infantil.

**Tabela 15 - BM com e sem ausência por cargo e ano****Professor Municipal e Professor da Educação Infantil  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Ano	Cargo	Total de BM	%	Cargo com ausência	%	Cargo sem ausência	%	Total %
2011	<b>Total</b>	<b>11.271</b>	<b>100,0</b>	<b>8.669</b>	<b>76,9</b>	<b>2.602</b>	<b>23,1</b>	<b>100,0</b>
	Professor Municipal	9.153	81,2	7.061	77,1	2.092	22,9	100,0
	Prof. Mun. Ed. Infantil	2.118	18,8	1.608	75,9	510	24,1	100,0
2012	<b>Total</b>	<b>12.070</b>	<b>100,0</b>	<b>9.052</b>	<b>75,0</b>	<b>3.018</b>	<b>25,0</b>	<b>100,0</b>
	Professor Municipal	9.476	78,5	7.153	75,5	<b>2.323</b>	24,5	100,0
	Prof. Mun. Ed. Infantil	2.594	21,5	1.899	73,2	695	26,8	100,0
2013	<b>Total</b>	<b>12.336</b>	<b>100,0</b>	<b>9.502</b>	<b>77,0</b>	<b>2.834</b>	<b>23,0</b>	<b>100,0</b>
	Professor Municipal	9.334	75,7	7.325	78,5	2.009	21,5	100,0
	Prof. Mun. Ed. Infantil	3.002	24,3	<b>2.177</b>	72,5	<b>825</b>	27,5	100,0
2014	<b>Total</b>	<b>13.645</b>	<b>100,0</b>	<b>10.276</b>	<b>75,3</b>	<b>3.369</b>	<b>24,7</b>	<b>100,0</b>
	Professor Municipal	9.391	68,8	7.238	77,1	2.153	22,9	100,0
	Prof. Mun. Ed. Infantil	4.254	31,2	3.038	71,4	1.216	28,6	100,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

Em 2013, observamos que número de professores municipais reduziu em 143 cargos em relação ao ano de 2012, mas 7.325 professores se ausentaram, representando um aumento de três pontos percentuais (**Tabela 15 e Gráfico 4**). Os professores para a educação infantil foi a categoria que cresceu em números absolutos, com o aporte de mais 409 cargos (15,8%), crescimento que não se refletiu no percentual de cargos com ausência, pois ocorreu uma pequena redução de 0,7 pontos percentuais de ausentes (73,2% em 2012 para 72,5%). Ao analisarmos o percentual de cargos com ausência temos, portanto, que os que mais se ausentaram, novamente, foram os professores municipais (78,5%), cerca de 6 pontos percentuais a mais que os professores da educação infantil. Considerando o total de cargos, cerca de 77,0% se ausentaram contra 23% que não tiveram nenhuma ocorrência de ausência

naquele ano. Isso significou um aumento de 2,1% pontos percentuais em relação ao ano de 2012.

Em 2014, os cargos de professores municipais e de professores para a educação infantil apresentaram percentuais de ausentes iguais a 77,1% e 71,4%, respectivamente, mantendo a tendência dos anos anteriores. No entanto, os percentuais de servidores com ausência foram menores em relação ao ano de 2013. Houve um aumento de 57 cargos de professores municipais, mas ocorreu uma redução de 1 ponto percentual de ausentes, retornando ao percentual encontrado em 2011. Destacamos que 1.252 professores da educação infantil foram lotados, em 2014, nas UMEIs – que totalizaram 92 unidades –, um aumento de 41,7% do número de professores, porém, o percentual de cargos com ausência ficou bem próximo ao do ano anterior e, ainda, diminuiu em 1,1 pontos percentuais. Essa categoria dobrou o número de cargos ao longo dos quatro anos da pesquisa (de 2.118 para 4.254 cargos) e manteve uma média de 73,3% de cargos com ausência. Comparando-se os percentuais de cada um dos cargos com ausência em 2014, temos que professores municipais se ausentaram cerca de 6 pontos percentuais para mais em relação aos professores da educação infantil. No computo geral, 24,7% dos docentes lotados nas unidades escolares não tiveram nenhuma ocorrência ao longo deste ano, enquanto 75,3% se ausentaram, valor 1,7 pontos percentuais menor, se comparado com o ano anterior.

Quando comparamos os dados ao longo dos quatro anos pesquisados, observamos que os dois cargos de professor tiveram percentuais elevados de ausência, sempre acima dos 70%. Verificamos que os professores municipais mantiveram uma média de 7.195 servidores ausentes por ano, o que corresponde a um percentual médio de 77%. No mesmo período, o número de professores municipais aumentou apenas em 238 cargos, mantendo uma média de 9.338 cargos/ano. Nota-se que, em 2012, foi registrado o maior quantitativo de professores municipais (9.477 docentes) lotados nas unidades escolares e o menor percentual de ausentes.

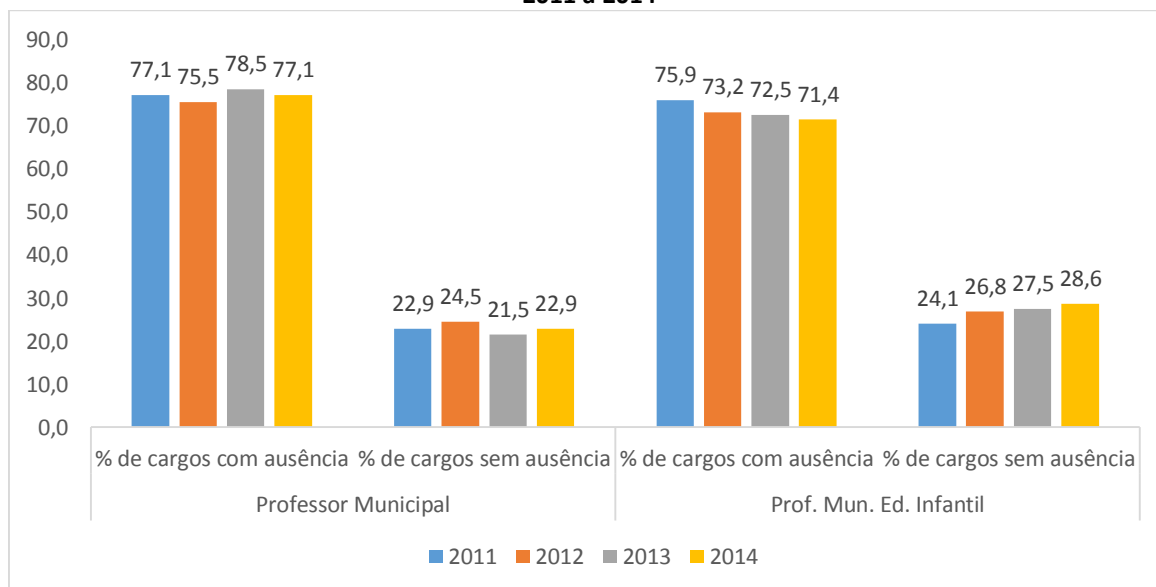
Os professores da educação infantil apresentaram diminuição do percentual de cargos com ausência, ao longo dos quatro anos – de cerca de 75,9% para 71,4% –, com média anual de 2.180 ausentes e percentual médio de 73,7% de ausentes. No mesmo período, o número de professores desta categoria mais que dobrou, conforme já dissemos anteriormente. A combinação do elevado percentual de ausência e a entrada de muitos novos servidores permite

afirmar que aqueles que estão no período do estágio probatório<sup>63</sup>, ou seja, a maioria dos que ingressaram recentemente na RME-BH está se ausentando do trabalho.

Podemos concluir que há um quantitativo elevado de docentes que se ausentaram, tanto professores municipais quanto professores da educação, sugerindo que o exercício destas duas diferentes funções públicas, no que concerne às especificidades das atividades realizadas em virtude das características de cada etapa da educação básica, não é muito impactante na produção do absenteísmo. Considerando que o cargo de professor para a educação infantil trabalha com crianças de 0 a 5 anos e 11 meses de idade e que o cargo de professor municipal trabalha com crianças e adolescentes de 6 a 15 anos, majoritariamente, podemos inferir, ainda, que, o público atendido, também não é o fator que impacta, significativamente, o quantitativo de ausentes em cada cargo. Contudo, o percentual de professores municipais ausentes foi sempre maior que o da educação infantil e, ao longo do período, essa diferença cresceu, de 1,2, em 2011, para 5,7 pontos percentuais em 2014, o que nos permite deduzir que outros fatores, como a idade, podem estar impactando o absenteísmo desta categoria que ingressou há mais tempo na RME-BH.

**Gráfico 4 - Percentual de docentes com e sem ausência**

**Professor Municipal e Professor da Educação Infantil  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG  
2011 a 2014**



Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

<sup>63</sup> Os três primeiros anos de trabalho como servidor público é chamado de estágio probatório. O servidor ganha estabilidade no emprego público somente após cumprir esse período de trabalho, num total de 1095 turnos, e desde que não tenha praticado nenhum ato ilegal.

## 7.2.2 Análise das ausências por cargo de docente na RME-BH

Prosseguindo nossa análise, abordaremos os turnos de ausência para cada um dos cargos no período do estudo. De acordo com a **Tabela 16**, os professores municipais que se ausentaram são muito mais numerosos que os professores da educação infantil, correspondendo a, aproximadamente, 80% (em 2011) e a 70% (em 2014) dos servidores ausentes. Cabe esclarecer que essa redução no percentual dos professores municipais ausentes, ao longo do período estudado, deve-se ao aumento do número de professores da educação infantil que tiveram ausência<sup>64</sup>. Nota-se que o número absoluto de professores municipais ausentes se mantém acima de 7 mil servidores, enquanto o número e o percentual de professores da educação infantil ausentes aumentam – são 1.608 (18,3%) servidores ausentes em 2011 e 3.038 (29,4%) em 2014.

Sendo os professores municipais em maior número, conseqüentemente, são os que possuem o maior número de afastamentos e as maiores médias. Nos anos de 2011 a 2013, os professores municipais foram responsáveis por mais de 80% do total de ausências e, em 2014, o percentual de ausências cai para 77,8%, com médias que variaram de 22 a 23,3 turnos por professor. Em que pese serem responsáveis pelo maior volume de afastamentos, 50% dos professores municipais se afastaram por até 7 turnos (mediana = 7) em 2011 e até 8 turnos (mediana = 8) nos demais anos. O tempo de afastamento mais frequente foi um dia (moda = 1).

Os professores da educação infantil vão aumentando sua contribuição para o absenteísmo, ao longo dos quatro anos, tanto em número de servidores quanto em turnos de ausências. Em 2011, representavam, como já dissemos, 18,5% do total de 8.669 ausentes e 15,8% do total de 184.188 turnos de ausências. No ano seguinte, ocorre um aumento de 2,5 pontos percentuais, aproximadamente, no total de servidores ausentes (21%) e um aumento de 3 pontos percentuais no total de turnos (18,7%). Em 2013, os professores da educação infantil são 22,9% do total de servidores ausentes, um aumento de 3 pontos percentuais em relação ao ano de 2012, mas o percentual de turnos de ausência permanece estável. Com a grande expansão da rede de UMEI's, em 2014 e o ingresso de 1.252 servidores na carreira da educação infantil, notamos um aumento de quase 7 pontos percentuais no número de servidores ausentes em relação ao ano anterior e mais de 11 pontos percentuais em relação ao ano de 2011. O total de afastamentos chegou a 22% do total deste ano. Ocorre, portanto, uma evolução no número de servidores ausentes e de afastamentos. No entanto, as médias não seguem o mesmo padrão e são, em geral, menores que as dos professores municipais: a maior média é encontrada em 2012

---

<sup>64</sup> Lembramos que nesse período o número de professores da educação infantil dobrou em razão da expansão do número de UMEI's.

(19,2) e a menor em 2014 (15,4), com queda de quase 3 pontos percentuais em relação a 2011. As medianas se mantêm em 7 turnos nos três primeiros anos, em 6 turnos no último ano e a moda foi igual a 1 em todos os anos.

**Tabela 16 - Turnos de ausência por Cargo de Professor Municipal e Professor da Educação Infantil**

**Média, Mediana e Moda por Ano de ocorrência da ausência  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Ano	Cargo	Total de BM	%	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM
	<b>Total</b>	<b>8.669</b>	<b>100,0</b>	<b>184.188</b>	<b>100,0</b>					
2011	Professor Municipal	7.061	81,5	155.035	84,2	22,0	7	1	1	460
	Prof. Mun. Ed. Infantil	1.608	18,5	29.153	15,8	18,1	7	1	1	365
	<b>Total</b>	<b>9.052</b>	<b>100,0</b>	<b>195.882</b>	<b>100,0</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>487</b>
2012	Professor Municipal	7.153	79,0	159.334	81,3	22,3	8	1	1	487
	Prof. Mun. Ed. Infantil	1.899	21,0	36.548	18,7	19,2	7	1	1	364
	<b>Total</b>	<b>9.502</b>	<b>100,0</b>	<b>209.507</b>	<b>100,0</b>					
2013	Professor Municipal	7.325	77,1	170.891	81,6	23,3	8	1	1	365
	Prof. Mun. Ed. Infantil	2.177	22,9	38.616	18,4	17,7	7	1	1	325
	<b>Total</b>	<b>10.276</b>	<b>100,0</b>	<b>211.588</b>	<b>100,0</b>					
2014	Professor Municipal	7.238	70,4	164.692	77,8	22,8	8	1	1	367
	Prof. Mun. Ed. Infantil	3.038	29,6	46.896	22,2	15,4	6	1	1	317
	<b>Total</b>	<b>14.169</b>	<b>100,0</b>	<b>801.165</b>	<b>100,0</b>					
2011 a 2014	Professor Municipal	10.387	73,3	649.952	81,1	62,6	28	1	1	1.398
	Prof. Mun. Ed. Infantil	3.782	26,7	151.213	18,9	40,0	15	1	1	973

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017



Quando observamos os dados para o conjunto dos quatro anos, observamos que os professores municipais continuam numericamente superiores – 73,3% dos ausentes – com 81% dos afastamentos e maior média, 62,6 turnos por servidor. Os professores da educação infantil são quase um terço dos ausentes, possuem a menor média e contribuíram com menos de 19% das ausências. É importante notar que o ingresso de novos servidores desta categoria na RME-BH impacta positivamente o percentual de ausentes e o percentual de turnos de ausência.

Observando os dados por quartis<sup>65</sup> e cargo para o período estudado, 25% dos professores municipais contribuíram com menos de 2% do total dos afastamentos, ausentando-se por apenas 1 a 2 turnos em cada um dos quatro anos, com média de 1,4 turnos por servidor (**Tabela 17**). Outros 25%, tiveram médias um pouco maiores, variando de 4,5 a 5,0 turnos por servidor e se ausentaram por 3 turnos a 7 ou 8 turnos. Apesar de ser o cargo que mais contribui para o absenteísmo, observamos, portanto, que 50% dos professores municipais produziram apenas 6,9% das ausências em 2011 ( $\Sigma$  155.035 turnos), 6,6% em 2012 ( $\Sigma$  159.334 turnos), 7,3% em 2013 ( $\Sigma$  170.891 turnos) e 6,3% em 2014 ( $\Sigma$  164.692 turnos). Nesse grupo de professores, quem se afastou por mais tempo totalizou até 7 turnos (mediana = 7) em 2011 e até 8 turnos (mediana = 8) nos demais anos. O tempo de afastamento mais frequente foi um dia (moda = 1).

Prosseguindo com as informações da **Tabela 17**, temos mais um quarto dos professores municipais com ausências de duração variando de 8 a 25 turnos, com médias que foram três vezes maiores que as dos dois grupos anteriores. Esse terceiro grupo contribuiu com 15 a 17% do total dos afastamentos. Um quarto grupo, também formado por 25% dos professores municipais, foi responsável por cerca de 77% do total de turnos de ausência. Os afastamentos desse grupo são os de maior duração, com mínimo de 25 turnos e máximo de 487 turnos.

Na **Tabela 18**, analisando grupos com 25% (quartis) dos professores da educação infantil, encontramos 50% que contribuiu com 8,8% das ausências em 2011 (de um total de 29.153 turnos), 7,0% em 2012 (de um total de 36.548 turnos), 7,7% em 2013 (de um total de 38.616 turnos) e 7,4% em 2014 (de um total de 46.896 turnos) e tiveram até 7 turnos (mediana = 7) de ausência por servidor (2011 a 2013) e até 6 turnos (mediana = 6) de ausência nos demais anos. Um grupo de 25% dos servidores teve média igual a 1,4 turnos por servidor e as ausências tiveram duração de 1 a 2 turnos em cada ano, repetindo o que comportamento dos

---

<sup>65</sup> A análise por quartis tem como objetivo detalhar o comportamento das ausências dos servidores. O SPSS divide o banco de dados em quatro partes, tendo, como dado referência para o corte de cada parte, o total de turnos que o servidor teve. Por exemplo, o SPSS identificou que um grupo dos professores municipais teve 1 a 2 turnos de ausência em cada ano; depois mais um grupo com 3 a 7 ou 3 a 8 turnos e assim sucessivamente, ao máximo de quatro grupos, com aproximadamente 25% de servidores cada. Esse tipo de agrupamento é chamado de quartil.

professores municipais. Um segundo grupo teve afastamentos que totalizaram de 3 a 7 turnos em 2011, de 3 a 6 turnos em 2012 e 2013 e de 3 a 5 turnos em 2014 por servidor. Os servidores da educação infantil que compõem o terceiro grupo de 25% de ausentes foram responsáveis por 16,5% das ausências em 2011, 15,6% em 2012, 17,2% em 2013 e 15,7% em 2014, com médias variando de 12,2 a 9,8. Por fim, o quarto grupo de professores da educação infantil produziu mais de 70% dos afastamentos

Os dados apresentados acima permitem concluir que a metade dos servidores dos cargos pesquisados teve poucos afastamentos do trabalho e foram responsáveis por menos de 10% do total de ausências, em cada ano. Um quarto dos professores municipais e dos professores da educação tiveram média de 1,4 turnos e se ausentaram por até 2 turnos, em cada ano da pesquisa. A outra metade dos servidores foi responsável por mais de 90% do total das ausências, especialmente os 25% do quarto grupo de professores que geraram mais de 70% das ausências. Podemos afirmar que o maior quantitativo de afastamentos encontra-se Nesse grupo, com várias ausências de longa duração e maior impacto no absenteísmo. Possivelmente, esse grupo encontra-se mais adoecido que os demais.

**Tabela 17 - Turnos de ausência por cargo - professor municipal**

**Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Cargo	Ano	Quartis	Total de BM	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	Valor Mínimo turnos/BM	Valor Máximo turnos/BM
Professor Municipal	2011	<b>Total Ano</b>	<b>8.669</b>	<b>184.188</b>	<b>100,0</b>					
		<b>Total</b>	<b>7.061</b>	<b>155.035</b>	<b>100,0</b>	<b>22,0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>460</b>
		1 - 25%	1.746	2.467	1,6	1,4	1	1	1	2
		2 - 50%	1.786	8.204	5,3	4,6	4	3	3	7
		3 - 75%	1.756	24.097	15,5	13,7	13	8	8	23
	4 - 100%	1.773	120.267	77,6	67,8	46	31	24	460	
	2012	<b>Total Ano</b>	<b>9.052</b>	<b>195.882</b>	<b>100,0</b>					
		<b>Total</b>	<b>7.153</b>	<b>159.334</b>	<b>100,0</b>	<b>22,3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>487</b>
		1 - 25%	1.812	2.570	1,6	1,4	1	1	1	2
		2 - 50%	1.723	7.889	5,0	4,6	4	3	3	7
		3 - 75%	1.856	26.586	16,7	14,3	14	8	8	24
	4 - 100%	1.762	122.289	76,8	69,4	49	30	25	487	
	2013	<b>Total Ano</b>	<b>9.502</b>	<b>209.507</b>	<b>100,0</b>	<b>22,0</b>	<b>8</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>	<b>365</b>
		<b>Total</b>	<b>7.325</b>	<b>170.891</b>	<b>100,0</b>	<b>23,3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>365</b>
		1 - 25%	1.764	2.473	1,4	1,4	1	1	1	2
		2 - 50%	1.993	10.034	5,9	5,0	5	3	3	8
3 - 75%		1.762	26.815	15,7	15,2	15	10	9	25	
4 - 100%	1.806	131.569	77,0	72,9	51	26	26	365		
2014	<b>Total Ano</b>	<b>10.276</b>	<b>211.588</b>	<b>100,0</b>	<b>20,6</b>	<b>7</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>	<b>367</b>	
	<b>Total</b>	<b>7.238</b>	<b>164.692</b>	<b>100,0</b>	<b>22,8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>367</b>	
	1 - 25%	1.817	2.548	1,5	1,4	1	1	1	2	
	2 - 50%	1.743	7.899	4,8	4,5	4	3	3	7	
	3 - 75%	1.847	26.276	16,0	14,2	14	8	8	24	
4 - 100%	1.831	127.969	77,7	69,9	50	31	25	367		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

**Tabela 18 - Turnos de ausência por cargo - professor municipal da educação infantil**

**Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Cargo	Ano	Quartis	Total de BM	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	Valor Mínimo turnos/BM	Valor Máximo turnos/BM
Professor Municipal da Educação Infantil	2011	<b>Total Ano</b>	<b>8.669</b>	<b>184.188</b>	<b>100,0</b>					
		<b>Total</b>	<b>1.608</b>	<b>29.153</b>	<b>100,0</b>	<b>18,1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>294</b>
		1 - 25%	373	518	1,8	1,4	1	1	1	2
		2 - 50%	440	2.050	7,0	4,7	5	3	3	7
		3 - 75%	395	4.810	16,5	12,2	12	8	8	18
	4 - 100%	400	21.775	74,7	54,4	35	19	19	365	
	2012	<b>Total Ano</b>	<b>9.052</b>	<b>195.882</b>	<b>100,0</b>					
		<b>Total</b>	<b>1.899</b>	<b>36.548</b>	<b>100,0</b>	<b>19,2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>364</b>
		1 - 25%	515	729	2,0	1,4	1	1	1	2
		2 - 50%	430	1.811	5,0	4,2	4	3	3	6
		3 - 75%	470	5.709	15,6	12,1	12	7	7	19
	4 - 100%	484	28.299	77,4	58,5	40	21	20	364	
	2013	<b>Total Ano</b>	<b>9.502</b>	<b>209.507</b>	<b>100,0</b>					
		<b>Total</b>	<b>2.177</b>	<b>38.616</b>	<b>100,0</b>	<b>17,7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>325</b>
		1 - 25%	536	748	1,9	1,4	1	1	1	2
		2 - 50%	514	2.222	5,8	4,3	4	3	3	6
		3 - 75%	582	6.630	17,2	11,4	11	7	7	18
4 - 100%	545	29.016	75,1	53,2	36	21	19	325		
2014	<b>Total Ano</b>	<b>10.276</b>	<b>211.588</b>	<b>100,0</b>						
	<b>Total</b>	<b>3.038</b>	<b>46.896</b>	<b>100,0</b>	<b>15,4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>317</b>	
	1 - 25%	936	1.308	2,8	1,4	1	1	1	2	
	2 - 50%	568	2.174	4,6	3,8	4	3	3	5	
	3 - 75%	754	7.362	15,7	9,8	9	7	6	15	
4 - 100%	780	36.052	76,9	46,2	32	16	16	317		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2017

Os dados demonstram, ainda, que aproximadamente 90% dos professores municipais, em cada um dos anos pesquisados, foram responsáveis por pouco menos de 50% do total de turnos de ausência. Essa proporção ocorre de modo semelhante entre os professores da educação infantil, em todos os anos, à exceção de 2013 quando 90,8% dos servidores geraram 50,4% dos turnos de ausência. Podemos concluir que a maioria dos servidores dos cargos de professor municipal e de professor da educação infantil contribuíram, aproximadamente, com 50% das ausências e um percentual em torno de 9 a 10% foram responsáveis pela outra metade.

Essa situação é corroborada pelos dados da **Tabela 19**. Ao longo dos quatro anos, são 69,8% professores municipais com até 60 turnos de ausência, totalizando 139.135 turnos (21,5% de  $\Sigma 649.952$ ), sendo 19,1% dos servidores com até 5 turnos e 10,0% com 6 a 10 turnos. Ausências com duração de 61 a 1398 turnos foram de 30% dos professores municipais, correspondendo a 3.137 BMs ( $\Sigma 10.387$ ), que contribuíram com 510.817 turnos (79,5%). Nesse grupo, destacamos que 1.305 professores (12,6%) se ausentaram por 121 a 365 turnos e geraram 39,5% do total das ausências, com média de 196,8 turnos por servidor. Com ausências maiores que 365 turnos, temos 211 servidores (6,7%) com 17,8% dos afastamentos – o segundo maior percentual – e média de 548,1 turnos por servidor. Encontramos, novamente, um grupo menor de servidores gerando o maior número de afastamentos.

Situação semelhante acontece entre os professores da educação infantil. Cerca de 81% ( $\Sigma 3.782$ ) se ausentou por até 60 turnos, totalizando, durante o mesmo período, 48.070 turnos (31,9%), dos quais 30,2% se ausentou por até 5 turnos, gerando 1,8% dos afastamentos, e 12,1% por até 10 turnos, totalizando 3.601 turnos (7,9%). Temos, em comparação com os professores municipais, maior percentual de professores da educação infantil – cerca de 11% a mais – com afastamentos de até 60 turnos e 21% a mais com ausências de curta duração (até 5 turnos). As ausências acima de 60 turnos foram geradas por 19% dos professores da educação infantil que contribuíram com 68,1% do total de ausências ( $\Sigma 151.213$ ) no período de 2011 a 2014. Destacamos, novamente, o grupo de servidores cujo total de ausências foi de 121 a 365 turnos: são 255 professores (6,7%) que responderam por 47.825 turnos de ausência (31,6%), com média de 187,5 turnos por servidor. Apenas 1,0% dos professores da educação infantil geraram 13,0% dos afastamentos, com média de 505,5 turnos.

Ao compararmos os dois cargos, confirmamos que há um número pequeno de servidores gerando a maioria dos turnos de ausência. Cerca de 15% dos professores municipais totalizaram mais de 121 turnos de ausência e produziram 39,5% do total dos afastamentos e 7,7% dos professores da educação infantil com mais de 121 turnos de ausência geraram 44,6% do total

de turnos dessa categoria no período de quatro anos. Com até 60 turnos de ausência no período, temos cerca de 81% dos professores da educação infantil com 31,8% do total de turnos e cerca de 70% dos professores municipais gerando 21,5% dos turnos.

Passando à observação da **Tabela 20**, uma parcela significativa de professores municipais (40%), representados por seus respectivos BM, registrou ausência em apenas dois dos quatro anos pesquisados e aproximadamente 38% afastou-se do trabalho todos os quatro anos, percentual superior ao que encontramos para os professores da educação infantil (25,3%). Ainda entre os docentes da educação infantil, a maioria teve ausências em dois dos quatro anos, sendo 37,4% apenas em um dos anos, resultado que é impactado pelo fato de muitos terem ingressado na RME-BH em 2014 e, conseqüentemente, somente seria possível o registro de suas ausências em um único ano. Ao trazermos a informação sobre quantas vezes o mesmo BM/servidor aparece no período pesquisado, o objetivo é destacar a existência de um número significativo de servidores cujas ausências são recorrentes, ou seja, se ausentaram todos os quatro anos pesquisados. A recorrência de afastamentos é maior entre os professores municipais e bem significativo entre os professores da educação infantil. Esse fato permite inferir que há um grupo de servidores Nesses cargos que, anualmente, apresentaram motivos de ordem médica para seu afastamento, o que merece ser melhor investigado.

**Tabela 19 - Turnos de ausência por cargo - Faixas**

**Professor Municipal e Professor da Educação Infantil  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Cargo	Turnos de Ausência	Total BM	% BM	Total de Turnos	% Turnos	Média	Mediana	Moda
Professor Municipal	1 a 5	1983	19,1	5279	0,8	2,7	2	1
	6 a 10	1040	10,0	8143	1,3	7,8	8	7
	11 a 20	1433	13,8	21810	3,4	15,2	15	11
	21 a 30	961	9,3	24234	3,7	25,2	25	21
	31 a 60	1833	17,6	79669	12,3	43,5	43	33
	61 a 90	1008	9,7	74342	11,4	73,8	72	64
	91 a 120	613	5,9	63967	9,8	104,4	103	94 <sup>a</sup>
	121 a 365	1305	12,6	256869	39,5	196,8	179	134
	Acima de 365	211	2,0	115639	17,8	548,1	505	384 <sup>a</sup>
	<b>Total</b>	<b>10387</b>	<b>100,0</b>	<b>649952</b>	<b>100,0</b>	<b>62,6</b>	<b>28</b>	<b>1</b>
Professor Municipal da Ed. Infantil	1 a 5	1142	30,2	2709	1,8	2,4	2	1
	6 a 10	458	12,1	3601	2,4	7,9	8	6
	11 a 20	555	14,7	8419	5,6	15,2	15	12 <sup>a</sup>
	21 a 30	308	8,1	7751	5,1	25,2	25	24
	31 a 60	595	15,7	25590	16,9	43,0	42	33
	61 a 90	296	7,8	21818	14,4	73,7	73	61 <sup>a</sup>
	91 a 120	134	3,5	13786	9,1	102,9	101	91
	121 a 365	255	6,7	47825	31,6	187,5	165	141 <sup>a</sup>
	Acima de 365	39	1,0	19714	13,0	505,5	458	374
	<b>Total</b>	<b>3782</b>	<b>100,0</b>	<b>151213</b>	<b>100,0</b>	<b>40,0</b>	<b>15</b>	<b>1</b>

\* existe mais de uma moda; o menor valor é mostrado.

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 20 - Número de vezes que o BM por cargo se ausentou no período**

**Professor Municipal e Professor da Educação Infantil  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Cargo	Número de registros por BM	Número de BM	%	% Cumulativo
Professor Municipal	1 vez	2122	20,4	20,4
	2 vezes	2047	19,7	40,1
	3 vezes	2311	22,2	62,4
	4 vezes	3907	37,6	100,0
	Total	10387	100,0	
Professor Munic. da Educação Infantil	1 vez	1413	37,4	37,4
	2 vezes	753	19,9	57,3
	3 vezes	661	17,5	74,7
	4 vezes	955	25,3	100,0
	Total	3782	100,0	
Total Geral			100,0	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED-BH/Sistema de Gestão Escolar, 2016.

Analisando os dados por tipo de ausência dos professores municipais (**Tabela 21**), verificamos que um número maior de servidores se ausentou por apenas um dia. Em 2011, foram 76,7% dos professores ( $\Sigma 7.061$ ), totalizando 14.538 turnos, ou seja, apenas 9,4% do total das ausências deste cargo ( $\Sigma 155.035$ ). No ano seguinte, foram 77,6% ( $\Sigma 7.153$ ) com ausências de um dia, que representaram 9,3% do total de turnos ( $\Sigma 159.334$ ). Nos demais anos, o percentual de professores foi de 76,1% e 77,8% e ocorreu uma pequena redução do total de turnos produzidos por esses afastamentos (8,4% e 8,8%). A média das licenças de um dia, em todos os anos, foi de 2,6 e 2,7 turnos por servidor. Metade desses servidores tiraram até 2 licenças de um dia em todos os anos e alguns a utilizaram todos os meses do ano, tanto no cargo efetivo quanto na extensão de jornada<sup>66</sup>. As faltas ao trabalho geraram 3,0% a 3,4% dos turnos e foram produzidas por 21,6% dos professores, no ano de 2011 e 18,6% no ano de 2014 ( $\Sigma 7.238$ ). A média das faltas variou de 3,1 a 4,1 turnos por servidor. Cinquenta por cento dos que faltaram tiveram até duas faltas nos anos 2012 a 2014 e uma falta em 2011. No entanto, houve servidor(es) com 186 faltas no ano de 2012.

<sup>66</sup> A licença de 1 dia é abonada pela chefia imediata do servidor se ocorrer apenas uma vez por mês. Quando um servidor apresenta mais de 12 licenças de um dia, deduzimos que a(s) chefia(s) imediata(s) abonaram essa licença tanto no cargo efetivo quanto na extensão de jornada.



As licenças médicas dos professores municipais produziram mais de 87% dos turnos de ausência e foram as que mais impactaram o absenteísmo. No entanto, o número e o percentual de professores que tiraram licença médica é menor que os que tiraram licença de um dia: aproximadamente, 70% em 2011, 71% em 2012 e 2014 e 72% em 2013. As médias das licenças médicas foram em torno de 28 turnos por servidor e a moda igual a 2 em todos os anos pesquisados. Também, em todos os anos, 25% dos professores municipais tiveram até 4 turnos de licença médica, 25% até 12 turnos (mediana = 12) e outros 25% até 32 turnos. No quarto quartil, encontramos os servidores cujo total de turnos em licença médica foi superior a 33 turnos, chegando a 484 turnos em 2012 e 367 turnos em 2014.

As licenças médicas também geraram a maioria dos turnos de ausência entre os professores da educação infantil – acima de 86% do total dos afastamentos no período (**Tabela 22**). Em 2011 e 2013, aproximadamente 75% dos servidores tiraram licença médica e 72% nos outros dois anos, percentuais acima dos que tiraram licença de um dia, exceto em 2014 cujos percentuais quase iguais. As médias foram inferiores às dos professores municipais, sendo a maior igual a 23,3 turnos por servidor, em 2012, e a menor igual a 18,5 turnos, em 2014. A moda foi igual a 1 turno em todos os anos. Um quarto dos professores da educação infantil com licença médica se ausentou por até 3 a 4 turnos (licenças de curta duração). A metade destes servidores se ausentou por até 10 turnos em 2012, 9 turnos em 2011 e 2013 e 8 turnos em 2014. Aqueles que se ausentaram por longos períodos, tiveram, no mínimo, 20 turnos de ausência e, no máximo, 365 turnos de ausência (no ano de 2011). As licenças de um dia, abonadas pela chefia imediata, foram utilizadas por 67,8% dos servidores da educação infantil, em 2013 ( $\Sigma 2.177$ ) e por cerca de 72% em 2011 ( $\Sigma 1.608$ ) e 2014 ( $\Sigma 3.038$ ). O total de turnos de ausência gerados por essas licenças vai aumentando ao longo dos quatro anos, correspondendo a 9,4% do total geral em 2011 ( $\Sigma 29.153$ ) e a 10,2% em 2014 ( $\Sigma 46.896$ ), aumento de cerca de 1 ponto percentual entre esses anos. Contudo, nos anos de 2012 e 2013 os percentuais são menores, 7,5% e 7,9%, respectivamente, indicando uma contribuição menor das licenças de um dia no total de ausências. As médias destas licenças foram menores quando comparadas com as dos professores municipais. No período, 50% dos servidores da educação infantil tiveram até 2 licenças de um dia e 50% tiveram de 3 a 15 licenças de um dia. A moda foi igual a 1 turno em todos os anos. Porém, alguns servidores utilizaram esse tipo de ausência todos os meses do ano. Cerca de 30% dos docentes da educação infantil faltaram ao trabalho em 2011 e 2012, maior percentual de servidores entre todos os anos e cargos. Em 2013, encontramos o segundo maior percentual de servidores que faltou ao trabalho, cerca de 26%. Percebe-se, portanto, que esse

tipo de ausência – a falta – foi proporcionalmente mais utilizada pelos professores da educação infantil uma vez que geraram percentuais de turnos maiores que os encontrados para o cargo de professor municipal.

Esclarecemos que a soma dos percentuais de servidores por tipo de ausência é superior a 100%, uma vez que um mesmo servidor pode utilizar mais de um tipo de ausência. Detalhamos essa situação na **Tabela 23** Erro! Fonte de referência não encontrada.. Em 2011, encontramos 38,4% dos professores municipais tendo justificado suas ausências com licença médica e licença de um dia. Nos anos seguintes, esse percentual foi de 40,4%, 39,5% e 41,4%, respectivamente. As licenças de um dia foram mais utilizadas que as licenças médicas em todos os anos pesquisados. Em torno de 2,7% a 3,5% dos professores apenas faltaram; 2,4% a 3,0% faltaram e também tiraram licença médica e 2,6% a 3,8% combinaram licença de um dia e falta. Aproximadamente, 11% dos professores municipais utilizaram os três tipos de ausência.

Mais de um terço dos professores da educação infantil também associou licença médica e licença de um dia nos anos de 2011, 2013 e 2014 e cerca de 30% em 2012. Diferentemente dos professores municipais, as licenças médicas foram mais utilizadas pelos professores da educação infantil do que as licenças de um dia. Um percentual pequeno dos servidores apenas faltou ou associou faltas com os dois tipos de licença. Destaca-se o número de docentes da educação infantil que utilizou os três tipos de ausência: foram 15,9% em 2012 ( $\Sigma$ 1.899), 15,5% em 2011 ( $\Sigma$ 1.608) e 14,1% em 2013 (2.177).

Podemos inferir que há uma tendência a associar licenças médicas e licenças de um dia entre os servidores dos dois cargos. As faltas, mesmo quando se combinaram com os outros tipos de ausência, se restringiram a uma parcela bem pequena de docentes. As licenças de um dia foram utilizadas por percentuais significativos de servidores o que reforça que muitos servidores tiveram ausências de curta duração (conforme veremos nas próximas tabelas).

**Tabela 21 - Tipos de ausência por Cargo de Professor Municipal**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG**  
**2011 a 2014**

Cargo	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
													25%	50%	75%	100%
Professor Municipal	2011	<b>Total</b>	<b>7061</b>		<b>155035</b>	<b>100,0</b>	<b>22,0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>39,5</b>	<b>1</b>	<b>460</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>460</b>
		Lic. Méd.	4912	69,6	135822	87,6	27,7	12	2	44,4	1	460	4	12	32	460
		Lic. 1 dia	5413	76,7	14538	9,4	2,7	2	1	2,0	1	20	1	2	4	20
		Falta	1528	21,6	4675	3,0	3,1	1	1	6,9	1	162	1	1	3	20
	2012	<b>Total</b>	<b>7153</b>		<b>159334</b>	<b>100,0</b>	<b>22,3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>39,8</b>	<b>1</b>	<b>487</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>487</b>
		Lic. Méd.	5063	70,8	139124	87,3	27,5	12	2	44,1	1	484	4	12	32	484
		Lic. 1 dia	5552	77,6	14762	9,3	2,7	2	1	2,0	1	17	1	2	3	17
		Falta	1392	19,5	5448	3,4	3,9	2	1	9,1	1	186	1	2	4	186
	2013	<b>Total</b>	<b>7325</b>		<b>170891</b>	<b>100,0</b>	<b>23,3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>41,3</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	5280	72,1	150818	88,3	28,6	12	2	45,6	1	365	4	12	32	365
		Lic. 1 dia	5576	76,1	14365	8,4	2,6	2	1	2,0	1	26	1	2	3	26
		Falta	1487	20,3	5708	3,3	3,8	2	1	6,3	1	92	1	2	4	92
	2014	<b>Total</b>	<b>7238</b>		<b>164692</b>	<b>100,0</b>	<b>22,8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>39,8</b>	<b>1</b>	<b>367</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>367</b>
		Lic. Méd.	5150	71,2	144658	87,8	28,1	12	2	44,1	1	367	4	12	32	367
		Lic. 1 dia	5631	77,8	14564	8,8	2,6	2	1	1,9	1	17	1	2	3	17
		Falta	1349	18,6	5470	3,3	4,1	2	1	7,8	1	129	1	2	4	129
	2011 a 2014	<b>Total</b>	<b>10387</b>		<b>649952</b>	<b>100,0</b>	<b>62,6</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>98,9</b>	<b>1</b>	<b>1398</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>74</b>	<b>1398</b>
Lic. Méd.		8843	85,1	570422	87,8	64,5	30	2	100,8	1	1398	10	30	76	1398	
Lic. 1 dia		9086	87,5	58229	9,0	6,4	4	1	6,1	1	60	2	4	9	60	
Falta		3476	33,5	21301	3,3	6,1	2	1	13,3	1	335	1	2	6	335	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 22 - Tipos de ausência por Cargo de Professor Municipal da Educação Infantil**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG  
2011 a 2014**

Cargo	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Valor		Quartis			
											Mínimo de turnos/BM	Máximo de turnos/BM	25%	50%	75%	100%
Professor Municipal da Educação Infantil	2011	<b>Total</b>	<b>1608</b>		<b>29153</b>	<b>100,0</b>	<b>18,1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>32,5</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	1202	74,8	25244	86,6	21,0	9	2	35,7	1	365	4	9	21	365
		Lic. 1 dia	1150	71,5	2747	9,4	2,4	2	1	1,7	1	11	1	2	3	11
		Falta	474	29,5	1162	4,0	2,5	1	1	3,3	1	35	1	1	3	35
	2012	<b>Total</b>	<b>1899</b>		<b>36548</b>	<b>100,0</b>	<b>19,2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>35,3</b>	<b>1</b>	<b>364</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>364</b>
		Lic. Méd.	1368	72,0	31915	87,3	23,3	10	2	39,2	1	364	3	10	25	364
		Lic. 1 dia	1320	69,5	2750	7,5	2,1	2	1	1,5	1	15	1	2	3	15
		Falta	566	29,8	1883	5,2	3,3	2	1	7,2	1	149	1	2	3	149
	2013	<b>Total</b>	<b>2177</b>		<b>38616</b>	<b>100,0</b>	<b>17,7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>31,9</b>	<b>1</b>	<b>325</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>325</b>
		Lic. Méd.	1644	75,5	33754	87,4	20,5	9	2	34,4	1	325	4	9	22	325
		Lic. 1 dia	1475	67,8	3056	7,9	2,1	2	1	1,5	1	10	1	2	3	10
		Falta	568	26,1	1806	4,7	3,2	2	1	6,2	1	67	1	2	3	67
	2014	<b>Total</b>	<b>3038</b>		<b>46896</b>	<b>100,0</b>	<b>15,4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>28,7</b>	<b>1</b>	<b>317</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>317</b>
		Lic. Méd.	2186	72,0	40393	86,1	18,5	8	2	31,9	1	317	3	8	19	317
		Lic. 1 dia	2198	72,4	4772	10,2	2,2	2	1	1,6	1	14	1	2	3	14
		Falta	573	18,9	1731	3,7	3,0	1	1	6,3	1	88	1	1	3	88
	2011 a 2014	<b>Total</b>	<b>3782</b>		<b>151213</b>	<b>100,0</b>	<b>40,0</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>71,1</b>	<b>1</b>	<b>973</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>973</b>
Lic. Méd.		3055	80,8	131306	86,8	43,0	18	2	73,8	1	973	6	18	49	973	
Lic. 1 dia		3094	81,8	13325	8,8	4,3	3	1	4,3	1	37	1	3	6	37	
Falta		1393	36,8	6582	4,4	4,7	2	1	8,5	1	151	1	2	5	151	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 23 - Tipos de Ausência por Cargo/Cumulativo**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Cargo	Tipos de Ausência	2011		2012		2013		2014	
		Total BM	%	Total BM	%	Total BM	%	Total BM	%
Professor Municipal	somente Licença Médica	1191	16,9	1211	16,9	1347	18,4	1212	16,7
	somente Licença de 1 dia	1634	23,1	1658	23,2	1596	21,8	1679	23,2
	somente Falta	245	3,5	195	2,7	206	2,8	221	3,1
	Licença Médica e Licença de 1 dia	2708	38,4	2892	40,4	2895	39,5	2998	41,4
	Licença Médica e Falta	212	3,0	195	2,7	196	2,7	174	2,4
	Licença de 1 dia e Falta	270	3,8	237	3,3	243	3,3	188	2,6
	Licença Médica, Licença de 1 dia e Falta	801	11,3	765	10,7	842	11,5	766	10,6
	<b>Total</b>	<b>7061</b>	<b>100,0</b>	<b>7153</b>	<b>100,0</b>	<b>7325</b>	<b>100,0</b>	<b>7238</b>	<b>100,0</b>
Prof. Municipal Ed. Infantil	somente Licença Médica	306	19,0	402	21,2	516	23,7	650	21,4
	somente Licença de 1 dia	265	16,5	356	18,7	366	16,8	682	22,4
	somente Falta	69	4,3	88	4,6	91	4,2	94	3,1
	Licença Médica e Licença de 1 dia	563	35,0	575	30,3	727	33,4	1133	37,3
	Licença Médica e Falta	83	5,2	89	4,7	95	4,4	96	3,2
	Licença de 1 dia e Falta	72	4,5	87	4,6	76	3,5	76	2,5
	Licença Médica, Licença de 1 dia e Falta	250	15,5	302	15,9	306	14,1	307	10,1
	<b>Total</b>	<b>1608</b>	<b>100,0</b>	<b>1899</b>	<b>100,0</b>	<b>2177</b>	<b>100,0</b>	<b>3038</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

Na **Tabela 24** e **Tabela 25**, detalhamos o quantitativo de turnos de ausência por tipo de ausência e cargo para o período dos quatro anos. Os dados demonstram que 16,8% dos professores municipais ( $\Sigma 10.387$ ) e 24,8% dos servidores da educação infantil ( $\Sigma 3.782$ ) se ausentaram por curto período de tempo quando em licença médica, ou seja, 1 a 5 turnos. Com um total de 6 a 10 turnos de licença médica, temos 10,0% dos professores municipais e 12,3% dos professores da educação infantil. Temos, portanto, 37,1% dos professores da educação infantil e 26,8% de todos os professores municipais, no período de quatro anos, com até 10 afastamentos, o que representou apenas 4% ( $\Sigma 131.306$ ) e 2% ( $\Sigma 570.422$ ) do total de ausências por licença médica para cada cargo, respectivamente. Os servidores que contabilizaram acima de 90 turnos de ausência por licença médica no período corresponderam a 20,8% dos professores municipais e 11,8% dos professores educação infantil que geraram 67,0% e 53,6%, respectivamente, do total de turnos de licença médica.

As licenças de um dia não seguem a mesma distribuição das licenças médicas, tendo a grande maioria dos professores municipais (58,5%) e dos professores da educação infantil (74,5%), totalizado de 1 a 5 turnos, gerando 23,7% ( $\Sigma 58.229$ ) e 39,4% ( $\Sigma 13.325$ ) do total de turnos por licença de um dia, respectivamente. De modo semelhante, também as faltas que totalizaram 1 a 5 turnos foram mais utilizadas pelas duas categorias, destacando-se os professores municipais da educação infantil (78,5%). Nessa faixa de 1 a 5 turnos, os professores da educação infantil geraram 24,2% do total de faltas ( $\Sigma 21.301$ ) e os professores municipais infantil 33,0% ( $\Sigma 6.582$ ). Cerca de 12% dos professores municipais faltaram de 6 a 10 turnos e o restante (14%) estão distribuídos entre as demais faixas de turnos.

Os dados acima vêm reafirmar que há um percentual significativo de servidores que se ausentam por poucos turnos ao longo do ano, gerando poucos turnos de ausência. Entre os professores da educação infantil, encontramos mais servidores cujas ausências não ultrapassaram 5 turnos no período, especialmente quando utilizaram a licença decreto e faltas. Também tiveram um somatório de faltas maior, distribuindo-se nas diferentes faixas de turnos, destacando-se 24,1% que faltaram de 11 a 20 turnos e 10,0% faltaram de 31 a 60 anos. Encontramos, ainda, entre os servidores da educação infantil 6,5% com faltas de 61 a 90 turnos. Essa distribuição detalha e corrobora a constatação mencionada anteriormente sobre a maior tendência a faltar ao trabalho entre os professores da educação infantil.

**Tabela 24 - Tipos de ausência e turnos de ausência por Cargo - Professor Municipal**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Cargo	Tipo de Ausência	Turnos de Ausência	Total BM	% BM	Total de Turnos	% Turnos	Média	Mediana	Moda
Professor Municipal	Lic. Méd.	1 a 5	1483	16,8	4418	0,8	3,0	3,0	2,0
		6 a 10	888	10,0	7099	1,2	8,0	8,0	10,0
		11 a 20	1300	14,7	19938	3,5	15,3	15,0	15,0
		21 a 30	848	9,6	21741	3,8	25,6	26,0	30,0
		31 a 60	1612	18,2	70571	12,4	43,8	43,0	32,0
		61 a 90	872	9,9	64663	11,3	74,2	74,0	61*
		91 a 120	526	5,9	54937	9,6	104,4	105,0	93,0
		121 a 365	1124	12,7	222342	39,0	197,8	182,0	127,0
		Acima de 365	190	2,1	104713	18,4	551,1	496,0	366,0
		<b>Total</b>	<b>8843</b>	<b>100,0</b>	<b>570422</b>	<b>100,0</b>	<b>64,5</b>	<b>30</b>	<b>2</b>
	Lic. 1 dia	1 a 5	5315	58,5	13794	23,7	2,6	2	1
		6 a 10	2079	22,9	16036	27,5	7,7	8,0	6
		11 a 20	1333	14,7	19016	32,7	14,3	14	11
		21 a 30	301	3,3	7354	12,6	24,4	24	21
		31 a 60	58	0,6	2029	3,5	35,0	34	31
		<b>Total</b>	<b>9086</b>	<b>100,0</b>	<b>58229</b>	<b>100,0</b>	<b>6,4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
		Falta	1 a 5	2575	74,1	5152	24,2	2,0	2
	6 a 10		427	12,3	3211	15,1	7,5	7	6
	11 a 20		253	7,3	3696	17,4	14,6	14	13
	21 a 30		98	2,8	2443	11,5	24,9	25	25
31 a 60	92		2,6	3611	17,0	39,3	37	31	
61 a 90	18		0,5	1245	5,8	69,2	68,0	62	
91 a 120	6		0,2	612	2,9	102,0	99,0	94	
121 a 365	7		0,2	1331	6,2	190,1	167	123*	
<b>Total</b>	<b>3476</b>	<b>100,0</b>	<b>21301</b>	<b>100,0</b>	<b>6,1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
<b>Total Geral</b>	<b>10387</b>	<b>100,0</b>	<b>649952</b>	<b>100,00</b>	<b>62,6</b>	<b>28</b>	<b>1</b>		

a. Existe mais de um valor para moda. Nesse caso, o menor valor é mostrado. Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 25 - Tipos de ausência e turnos de ausência por Cargo - Professor Municipal da Educação Infantil**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Cargo	Tipo de Ausência	Turnos de Ausência	Total BM	% BM	Total de Turnos	% Turnos	Média	Mediana	Moda	DP
Professor Municipal da Educação Infantil	Lic. Méd.	1 a 5	757	24,8	2187	1,7	2,9	2	3	1,3
		6 a 10	377	12,3	2964	2,3	7,9	8	7	1,4
		11 a 20	516	16,9	7864	6,0	15,2	15	15	2,8
		21 a 30	273	8,9	6988	5,3	25,6	26	21	3,0
		31 a 60	518	17,0	22247	16,9	42,9	42	31	8,5
		61 a 90	252	8,2	18620	14,2	73,9	73	61	8,7
		91 a 120	104	3,4	10779	8,2	103,6	103	93*	8,1
		121 a 365	226	7,4	43002	32,7	190,3	170	134	63,4
		Acima de 365	32	1,0	16655	12,7	520,5	484	545	145,4
		<b>Total</b>		<b>3055</b>	<b>100,0</b>	<b>131306</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>18</b>	<b>2</b>
	Lic. 1 dia	1 a 5	2305	74,5	5247	39,4	2,3	2	1	1,3
		6 a 10	489	15,8	3701	27,8	7,6	7,0	6	1,4
		11 a 20	275	8,9	3768	28,3	13,7	13	11	2,4
		21 a 30	24	0,8	572	4,3	23,8	23	21	2,7
		31 a 60	1	0,0	37	0,3	37,0	0	37	0,0
		<b>Total</b>		<b>3094</b>	<b>100,0</b>	<b>13325</b>	<b>100,0</b>	<b>4,3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
	Falta	1 a 5	1093	78,5	2173	33,0	2,0	2	1	1,2
		6 a 10	148	10,6	1111	16,9	7,5	7	6	1,4
		11 a 20	109	7,8	1584	24,1	14,5	14	12	2,9
		21 a 30	20	1,4	476	7,2	23,8	23	21	2,6
		31 a 60	16	1,1	658	10,0	41,1	39	35	8,1
61 a 90		6	0,4	429	6,5	71,5	68	67	9,1	
121 a 365		1	0,1	151	2,3	151,0	151	151	0,0	
<b>Total</b>			<b>1393</b>	<b>100,0</b>	<b>6582</b>	<b>100,0</b>	<b>4,7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>13,3</b>
<b>Total Geral</b>		<b>3782</b>	<b>100,0</b>	<b>151213</b>	<b>100,00</b>	<b>40,0</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>71,1</b>	

a. Existe mais de um valor para moda. Nesse caso, o menor valor é mostrado.

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016



Nos dois cargos contemplados neste estudo, encontramos um grupo de servidores cujas ausências foram de 1 a 2 turnos e um outro grupo de servidores com mais de 70% dos turnos de ausência, cujas ausências foram de mais longas, acima de 24 turnos para professores municipais e acima de 19 turnos para professores da educação infantil. Diante deste comportamento das ausências, optamos por explorar um pouco mais os dados para identificar quem são esses professores com 1 turno. Para atingir esse objetivo agregamos os dados por BM e selecionamos os docentes com 1 turno de ausência. Os resultados estão apresentados nas tabelas a seguir.

Mais de mil professores municipais se ausentaram por apenas um turno em cada ano, o que corresponde a 14 a 15% do total de professores ausentes (**Tabela 26**). O percentual de professores da educação infantil foi maior que o de professores municipais nos anos 2012 a 2014, com 3 pontos percentuais para mais, nesse último ano. No total, foram 5.638 servidores docentes dos dois cargos com um turno de ausência, cerca de 15% do total de ausentes no período, gerando 5.638 turnos, o que representa 0,7% do total dos turnos de ausência ( $\Sigma 801.165$ ). As licenças médicas de duração de apenas um turno (**Tabela 27**) foram responsáveis por 6,2 a 7,3% do total das 5.638 ausências e, no período de quatro anos, geraram 6,8% dos turnos, percentual menor que o observado para as faltas que produziram 11,4% dos afastamentos de um turno. As licenças-decreto, aquelas de apenas um turno, foram mais numerosas, produzindo 78,5% dos afastamentos de um turno em 2011, e 82,7%, em 2014. Contudo, essas ausências de um turno não periciadas representaram apenas 0,6% do total de 801.165 turnos de ausência nos quatro anos pesquisados.

Do total de docentes com um turno de ausência, cerca de 89% são do sexo feminino e 11% do sexo masculino (**Tabela 26**). As 5.018 mulheres deste grupo representam 14,7% do total de mulheres ausentes, enquanto 620 homens representam 17,8%. Em todos os anos, o percentual de homens com um turno de ausência foi mais elevado, ou seja, proporcionalmente à população de servidores ausentes do sexo masculino, a contribuição dos homens foi maior que a das mulheres para ausências de apenas um turno.

A idade da maior parte dos professores que se ausentaram por um turno, apenas, é 45 a 49 anos, faixa etária onde encontramos mais docentes ausentes<sup>67</sup> (**Tabela 28**). Proporcionalmente a cada faixa etária, o maior percentual de docentes que se ausentaram por um turno foi encontrado nas faixas etárias de 20 a 24 anos, de 25 a 29 anos e de 30 a 34 anos. A maior

---

<sup>67</sup> Os servidores ausentes na faixa etária de 45 a 49 representam 24,7%, 24,3%, 23,1% e 20,6% do total de ausentes nos anos 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente.

contribuição em total de turnos de ausência com um dia de duração foi a dos docentes com 20 a 24 anos, com 9,3% dos turnos, em 2014 e 6,3% em 2011, proporcionalmente ao conjunto de servidores ausentes desta idade. Nas demais faixas etárias, a contribuição mais frequente dos que se ausentaram por um turno não ultrapassou 1%.

**Tabela 26 - Cargo e sexo do docente que se ausentou por apenas um turno por ano**

**Professor Municipal e Professor da Educação Infantil  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Ano	Total de servidores ausentes	Total Prof. Municipais ausentes	Total Prof. Ed. Infantil ausentes	Cargo e ausências de um turno					
				Prof. Municipal	% em relação ao total do cargo	Prof. Ed. Infantil.	% em relação ao total do cargo	Total serv. 1 turno	% em relação ao total de ausentes
2011	8.699	7.061	1.608	1.025	14,5	228	14,2	1.253	14,4
2012	9.052	7.153	1.899	1.054	14,7	301	15,9	1.355	15,0
2013	9.502	7.325	2.177	1.056	14,4	324	14,9	1.380	15,2
2014	10.276	7.238	3.038	1.086	15,0	564	18,6	1.650	16,1
<b>Total</b>	<b>37.079</b>	<b>28.777</b>	<b>8.722</b>	<b>4.221</b>	<b>14,7</b>	<b>1.417</b>	<b>16,2</b>	<b>5.638</b>	<b>15,2</b>

Ano	Total de servidores ausentes	Total mulheres ausentes	Total homens ausentes	Sexo e ausências de um turno					
				Feminino	% em relação ao total do sexo	Masculino	% em relação ao total do sexo	Total serv. 1 turno	% em relação ao total de ausentes
2011	8.699	7.831	838	1.113	14,2	140	16,7	1.253	14,4
2012	9.052	8.204	848	1.202	14,7	153	18,0	1.355	15,0
2013	9.502	8.605	897	1.227	14,3	153	17,1	1.380	15,2
2014	10.276	9.385	891	1.476	15,7	174	19,5	1.650	16,1
<b>Total</b>	<b>37.079</b>	<b>34.025</b>	<b>3.474</b>	<b>5.018</b>	<b>14,7</b>	<b>620</b>	<b>17,8</b>	<b>5.638</b>	<b>15,2</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/SGE, 2017

**Tabela 27 - Tipo de ausência dos docentes que se ausentaram por apenas um turno por ano**

**Professor Municipal e Professor da Educação Infantil  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Ano	Tipo de ausência de apenas um turno								Total serv. 1 turno	%
	Licença médica	%	Licença 1 dia	%	Falta	%				
2011	90	7,2	983	78,5	180	14,4			1.253	100,0
2012	84	6,2	1.127	83,2	144	10,6			1.355	100,0
2013	90	6,5	1.137	82,4	153	11,1			1.380	100,0
2014	121	7,3	1.364	82,7	165	10,0			1.650	100,0
<b>Total</b>	<b>385</b>	<b>6,8</b>	<b>4.611</b>	<b>81,8</b>	<b>642</b>	<b>11,4</b>			<b>5.638</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/SGE, 2017

**Tabela 28 - Idade do docente que se ausentou por apenas um turno por ano**

**Professor Municipal e Professor da Educação Infantil  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Ano	Faixa etária e ausências de um turno																				Total serv. 1 turno	%
	20 a 24 anos	%	25 a 29 anos	%	30 a 34 anos	%	35 a 39 anos	%	40 a 44 anos	%	45 a 49 anos	%	50 a 54 anos	%	55 a 59 anos	%	60 a 64 anos	%	65 a 70 anos	%		
2011	3	0,2	48	3,8	179	14,3	171	13,6	246	19,6	285	22,7	183	14,6	84	6,7	41	3,3	13	1,0	1.253	100,0
2012	-	-	68	5,0	174	12,8	226	16,7	255	18,8	281	20,7	184	13,6	92	6,8	54	4,0	21	1,5	1.355	100,0
2013	2	0,1	61	4,4	185	13,4	226	16,4	244	17,7	264	19,1	235	17,0	100	7,2	38	2,8	25	1,8	1.380	100,0
2014	14	0,8	91	5,5	238	14,4	277	16,8	258	15,6	323	19,6	275	16,7	100	6,1	46	2,8	28	1,7	1.650	100,0
<b>Tot</b>	<b>19</b>	<b>0,3</b>	<b>268</b>	<b>4,8</b>	<b>776</b>	<b>13,8</b>	<b>900</b>	<b>16,0</b>	<b>1.003</b>	<b>17,8</b>	<b>1.153</b>	<b>20,5</b>	<b>877</b>	<b>15,6</b>	<b>376</b>	<b>6,7</b>	<b>179</b>	<b>3,2</b>	<b>87</b>	<b>1,5</b>	<b>5.638</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/SGE, 2017

O comportamento dos tipos de ausência por ano e mês é apresentado nas tabelas e gráficos seguintes. Os servidores dos dois cargos que compõem nosso estudo estavam em gozo de férias durante o mês de janeiro de cada ano. Como já dissemos anteriormente, os turnos de ausência registrados nesses meses devem-se às licenças médicas de longa duração cujo início foi no ano anterior. As licenças de um dia e faltas podem ser atribuídas à registros lançados em atraso. Apesar desses registros em período de férias, as ausências em cada mês de janeiro corresponderam a cerca de 1% do total, exceto para o cargo de professor municipal em 2011 (vide **Tabela 29**, **Tabela 30** e **Tabela 31**).

A partir de fevereiro, com o início do ano letivo, as ausências dos docentes começam a ser registradas e, em geral, representaram mais de 5,0% do total dos afastamentos dos servidores que compõem nosso banco de dados – exceção encontrada em 2013, quando professores da educação infantil apresentaram percentuais menores. Em 2013, os percentuais de turnos de ausência em fevereiro são menores que os demais meses para ambos os cargos. Nos demais anos, são maiores ou se equiparam ao dos demais meses. O percentual de servidores ausentes nesse mês não está entre os menores, quando comparado com os demais meses, exceto para professores da educação infantil em 2012. Nota-se, no entanto, a proximidade dos percentuais de servidores ausentes para os dois cargos, com uma pequena vantagem para professores municipais, cujo percentual mínimo de ausentes foi 24,83% ( $\sum 7.153$ ), em 2012 e máximo de 30,01% ( $\sum 7.061$ ) em 2011. As médias encontradas para professores municipais variaram de 4,3 a 5,1 turnos; para professores da educação infantil de 4,3 a 4,9 turnos. Portanto, quando detalhamos o volume de ausências por cargo, vemos que já no início do ano letivo, o volume de ausências é substancial, mesmo tendo os docentes acabado de retornar do período de férias coletivas.

A partir de março, o percentual de ausências e de servidores ausentes ora diminui ora aumenta, não apresentando padrão para nenhum dos dois cargos. Todavia, podemos destacar algumas regularidades. No primeiro semestre de cada ano, os meses de abril e maio revezaram-se mais frequentemente na posição de mês com maior percentual de ausências e de servidores ausentes para os dois cargos. Exceções foram encontradas para ambos os cargos, em 2012, cujo mês com mais ausências e ausentes foi junho. Elevado número de ausências e de ausentes em abril e maio produziram médias que variaram de 5,4 a 6,9 turnos para professores municipais – sendo as maiores do semestre no período de 2012 a 2014 – e de 4,5 a 5,6 turnos para os professores da educação infantil. Nota-se, ainda, que as menores médias são encontradas para os professores da educação infantil.

Em junho de 2011 e 2014, os percentuais de turnos de ausência e de ausentes são os mais baixos para ambos os cargos. Contudo, as médias registradas nessas ocasiões nem sempre foram as mais baixas. Em julho, os docentes têm um período de recesso escolar e três ou quatro dias de férias. Com menos dias letivos, a expectativa seria uma redução geral no número de turnos de ausência e de ausentes, porém encontramos o menor percentual de servidores ausentes somente entre os professores da educação infantil, 18,93% ( $\Sigma$  2177). No restante, julho têm percentuais de ausentes e ausências maiores que fevereiro, junho ou dezembro.

No segundo semestre, os meses com maior percentual de servidores ausentes são agosto e/ou setembro para professores municipais e da educação infantil em todos os anos. Quanto aos turnos de ausências, os professores municipais e da educação infantil produziram mais ausências em agosto, setembro e novembro de todos os anos. Nota-se que a média das ausências dos professores municipais no mês de agosto, em todos os quatro anos, foi igual a 5,8 turnos por servidor.

As ausências e o número de ausentes dos cargos estudados tendem a diminuir em outubro, aumentar em novembro e a diminuir, novamente, em dezembro. As médias de outubro, contudo, tendem a ser próximas às de setembro, ou seja, tão elevadas quanto naquele mês. As médias encontradas no mês de novembro são maiores que as de outubro e menores que as de dezembro para professores municipais em todos os anos, exceto em 2014 quando as médias de novembro e dezembro são iguais. Em geral, dezembro é o mês com a maior média entre os servidores deste cargo, variando de 6,8 a 7,0 turnos. Este comportamento pode estar associado às atividades de avaliação e de encerramento do ano letivo, ao cansaço do final do ano letivo e às ausências de maior duração. Para professores da educação infantil, as médias de ausências em novembro são mais elevadas que as de outubro nos anos 2012 e 2014 e são menores que as de dezembro de 2012 e 2013.

Apesar da identificação de diferenças nas médias dos meses de agosto a dezembro, para professores municipais e professores da educação infantil, destacamos que a variação encontrada nos percentuais é de décimos, não alcançando sequer um ponto percentual para mais ou para menos, o que nos permite dizer que as médias mensais são muito próximas.

Prosseguindo com a comparação entre os dois cargos, as menores médias estão entre os professores da educação infantil sendo a maior registrada em julho de 2012 (7,1 turnos) e a menor em julho de 2014 (4,1 turnos). Entre os professores municipais encontramos muitas médias acima de 6 turnos por servidor e apenas duas abaixo de 5 turnos (fevereiro de 2013 e julho de 2014). Observando o conjunto de dados para esta categoria, podemos afirmar

que as médias são elevadas, significativamente maiores que a dos professores da educação infantil.

Quanto às medianas, o mês de janeiro destaca-se com a maior mediana em ambos os cargos. Professores municipais e da educação infantil tiveram medianas iguais ou menores que 2, a partir do mês de fevereiro, em todos os anos. Portanto, temos que a metade dos professores teve até 2 turnos de ausência por mês.

Tabela 29 - Ausência por cargo e mês

Professor Municipal e Professor Municipal da Educação Infantil  
 Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
 2011 e 2012

Ano	Mês	Professor Municipal		Prof. Ed. Infantil		Professor Municipal		Prof. Ed. Infantil	
		Total BM	%	Total BM	%	Total Turnos	%	Total Turnos	%
2011	Janeiro	110	1,56	14	0,87	2213	1,43	279	0,96
	Fevereiro	2119	30,01	428	26,62	10836	6,99	2118	7,27
	Março	2577	36,50	527	32,77	13504	8,71	2502	8,58
	Abril	2638	37,36	592	36,82	15231	9,82	2884	9,89
	Maiο	2900	41,07	612	38,06	18499	11,93	3097	10,62
	Junho	1447	20,49	207	12,87	9050	5,84	1316	4,51
	Julho	1766	25,01	328	20,40	10901	7,03	1991	6,83
	Agosto	2828	40,05	633	39,37	16483	10,63	3578	12,27
	Setembro	2780	39,37	650	40,42	16873	10,88	3300	11,32
	Outubro	2540	35,97	584	36,32	15478	9,98	3211	11,01
	Novembro	2606	36,91	592	36,82	16118	10,40	3056	10,48
	Dezembro	1428	20,22	347	21,58	9849	6,35	1821	6,25
		<b>Total</b>	<b>7061</b>		<b>1608</b>		<b>155035</b>	<b>100,00</b>	<b>29153</b>
2012	Janeiro	90	1,26	15	0,79	1624	1,02	241	0,66
	Fevereiro	1776	24,83	430	22,64	8793	5,52	2123	5,81
	Março	2438	34,08	461	24,28	13352	8,38	2550	6,98
	Abril	2469	34,52	390	20,54	13373	8,39	2197	6,01
	Maiο	2809	39,27	641	33,75	15545	9,76	3618	9,90
	Junho	2870	40,12	642	33,81	15927	10,00	3903	10,68
	Julho	1849	25,85	461	24,28	11564	7,26	3264	8,93
	Agosto	2899	40,53	729	38,39	16933	10,63	4155	11,37
	Setembro	2755	38,52	682	35,91	17967	11,28	4110	11,25
	Outubro	2579	36,05	665	35,02	15607	9,80	3732	10,21
	Novembro	2735	38,24	667	35,12	17498	10,98	3885	10,63
	Dezembro	1630	22,79	498	26,22	11151	7,00	2770	7,58
		<b>Total</b>	<b>7153</b>		<b>1899</b>		<b>159334</b>	<b>100,00</b>	<b>36548</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016



Tabela 30 - Ausência por cargo e mês

Professor Municipal e Professor Municipal da Educação Infantil  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2013 e 2014

Ano	Mês	Professor Municipal		Prof. Ed. Infantil		Professor Municipal		Prof. Ed. Infantil	
		Total BM	%	Total BM	%	Total Turnos	%	Total Turnos	%
2013	Janeiro	119	1,62	25	1,15	1751	1,02	237	0,61
	Fevereiro	1919	26,20	418	19,20	9242	5,41	1794	4,65
	Março	2598	35,47	638	29,31	15355	8,99	3214	8,32
	Abril	2929	39,99	781	35,88	17450	10,21	4215	10,92
	Maiο	2289	31,25	721	33,12	15832	9,26	3704	9,59
	Junho	2603	35,54	668	30,68	16341	9,56	3809	9,86
	Julho	2030	27,71	412	18,93	13344	7,81	2309	5,98
	Agosto	2697	36,82	688	31,60	15622	9,14	3471	8,99
	Setembro	2931	40,01	751	34,50	17874	10,46	4291	11,11
	Outubro	2604	35,55	682	31,33	16238	9,50	3971	10,28
	Novembro	2885	39,39	804	36,93	19027	11,13	4695	12,16
	Dezembro	1825	24,91	514	23,61	12815	7,50	2906	7,53
	<b>Total</b>	<b>7325</b>		<b>2177</b>		<b>170891</b>	<b>100,00</b>	<b>38616</b>	<b>100,00</b>
2014	Janeiro	85	1,17	17	0,56	1577	0,96	277	0,59
	Fevereiro	2165	29,91	674	22,19	11046	6,71	3206	6,84
	Março	2483	34,31	785	25,84	13817	8,39	3947	8,42
	Abril	2666	36,83	875	28,80	14881	9,04	3923	8,37
	Maiο	2236	30,89	762	25,08	15262	9,27	3535	7,54
	Junho	1292	17,85	397	13,07	7569	4,60	1668	3,56
	Julho	2113	29,19	681	22,42	10275	6,24	2810	5,99
	Agosto	3120	43,11	1207	39,73	18189	11,04	6087	12,98
	Setembro	3262	45,07	1261	41,51	20399	12,39	6181	13,18
	Outubro	2706	37,39	1042	34,30	17258	10,48	5068	10,81
	Novembro	3058	42,25	1193	39,27	20747	12,60	6137	13,09
	Dezembro	2011	27,78	752	24,75	13672	8,30	4057	8,65
	<b>Total</b>	<b>7238</b>		<b>3038</b>		<b>164692</b>	<b>100,00</b>	<b>46896</b>	<b>100,00</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 31 - Ausência por cargo e semestre**  
**Professor Municipal e Professor Municipal da Educação Infantil**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 e 2014**

Ano	Semestre	Professor Municipal		Prof. Ed. Infantil		Professor Municipal		Prof. Ed. Infantil	
		Total BM	Total BM	Total Turnos	%	Total Turnos	%		
2011	1º	13557	2708	80234	51,75	14187	48,66		
	2º	12182	2806	74801	48,25	14966	51,34		
	<b>Total</b>	<b>7061</b>	<b>1608</b>	<b>155035</b>	<b>100,00</b>	<b>29153</b>	<b>100,00</b>		
2012	1º	14301	3040	80178	50,32	17896	48,97		
	2º	12598	3241	79156	49,68	18652	51,03		
	<b>Total</b>	<b>7153</b>	<b>1899</b>	<b>159334</b>	<b>100,00</b>	<b>36548</b>	<b>100,00</b>		
2013	1º	14487	3663	89315	52,26	19282	49,93		
	2º	12942	3439	81576	47,74	19334	50,07		
	<b>Total</b>	<b>7325</b>	<b>2177</b>	<b>170891</b>	<b>100,00</b>	<b>38616</b>	<b>100,00</b>		
2014	1º	13040	4191	74427	45,19	19366	41,30		
	2º	14157	5455	90265	54,81	27530	58,70		
	<b>Total</b>	<b>7238</b>	<b>3038</b>	<b>164692</b>	<b>100,00</b>	<b>46896</b>	<b>100,00</b>		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

O comportamento do número e das médias das ausências pode estar associado às estações do ano e à organização do trabalho pedagógico nas escolas da RME-BH. Conforme já mencionamos anteriormente, as temperaturas em Belo Horizonte começam a cair em maio e em agosto o tempo está seco, clima propício às doenças do aparelho respiratório (QUICK, LAPERTOSA, 1982). Maio, agosto ou setembro e dezembro são os meses de encerramento do segundo trimestre letivo, conforme **Quadro 5** e **Quadro 6**, mencionados anteriormente, quando a sobrecarga de trabalho pode contribuir para o maior percentual de ausentes e de turnos de ausência. Em geral, encontramos as menores médias em meses com menor número de dias letivos devido a feriados, recessos ou períodos de férias escolares ou naqueles que sucedem os meses de trabalho intenso. Fevereiro, apesar de já apresentar um número significativo de ausências, é um mês de menor número de dias letivos, em especial devido ao feriado do Carnaval, como foi o caso dos anos 2012 e 2013. A média de março de 2011 também pode se justificar pelo feriado do Carnaval. Em junho temos o feriado de Corpus Christi e em outubro o recesso da semana do professor. Porém, esses meses também sucedem os períodos de encerramento dos trimestres letivos. Segundo Esteve (1999), há uma tendência à diminuição no número de ausências após um período de alta.

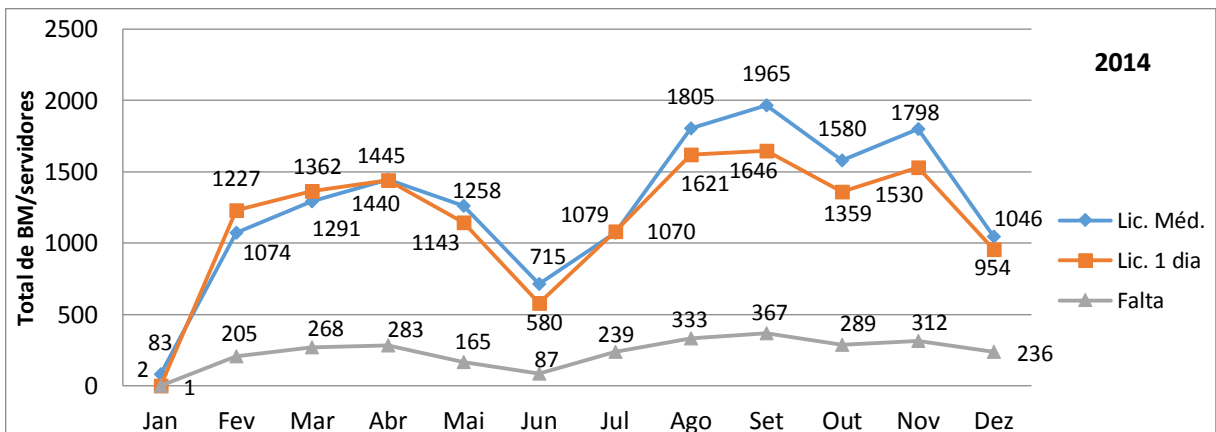
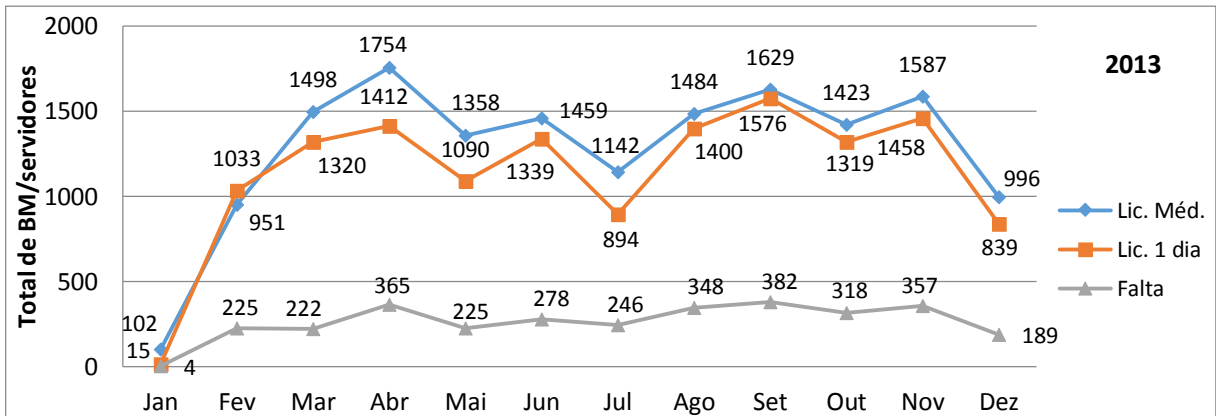
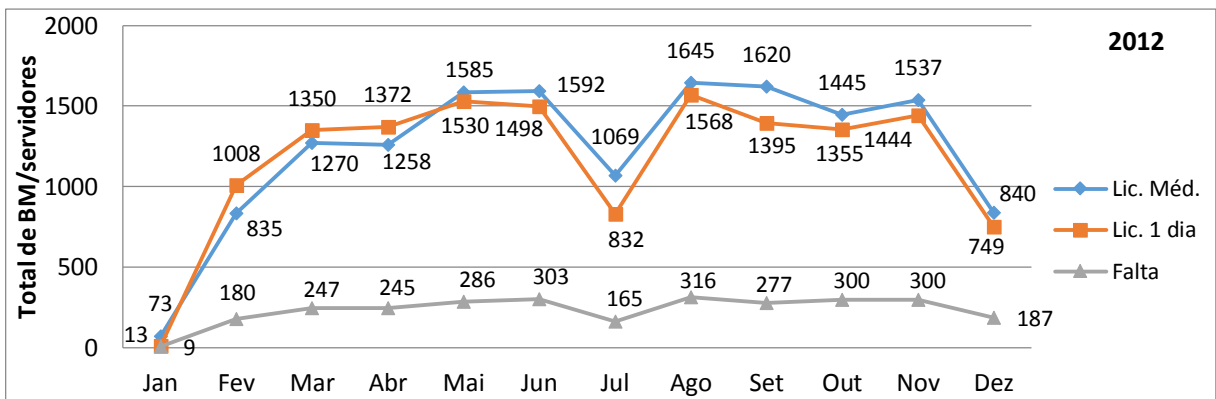
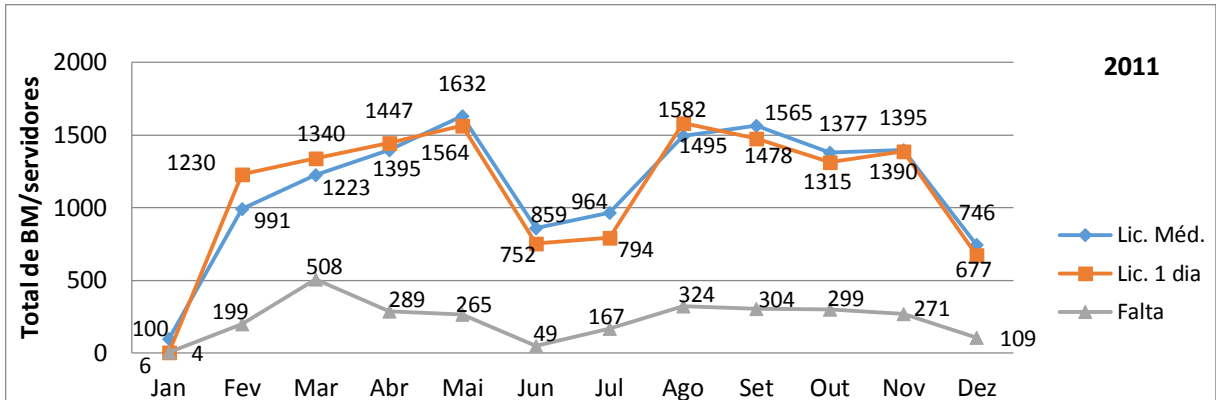
O comportamento do número de servidores que se ausentaram por tipo de ausência, está demonstrado nos **Gráfico 5** e **Gráfico 6**. O total de BMs do cargo de professor municipal (**Gráfico 5**) que se ausentaram por licença médica e por licença de um dia são muito próximos, o que permite concluir que há uma tendência para ausências por licença, mais do que para faltas, reafirmando a informação que a maioria dos servidores deste cargo tirou licença médica e licença de um dia (vide **Tabela 23**). As linhas para as licenças médicas e para as licenças de um dia seguem trajetórias muito parecidas, demonstrando um comportamento muito parecido dos dois tipos de licenças, com momentos de elevação e redução nos mesmos meses. A número de professores que faltaram ao trabalho é bem menor que os que se licenciaram, porém eles acompanham, na maioria dos meses, o mesmo percurso mensal das licenças. No **Gráfico 5**, notamos que, no primeiro semestre de 2011, 2012 e 2014, mais professores tiraram licença de um dia. Em 2013, apenas o mês de fevereiro têm mais servidores em licença de um dia que em licença médica. No segundo semestre de cada ano, mais professores municipais se afastaram por licença médica.

Também entre os professores da educação infantil encontramos um número muito próximo de servidores que se ausentaram por licença médica e por licença de um dia, o que corrobora os achados já apresentados na **Tabela 23**. Em todos os quatro anos que compõem

esta pesquisa, o número de servidores da educação infantil que se afastaram por licença de um dia foi menor que os que se ausentaram por licença médica. No ano de 2014, as trajetórias das linhas que representam o número de servidores da educação infantil ausentes por mês, para cada tipo de ausência, são muito semelhantes, seja para licenças ou faltas. Esta não é a tendência para os demais anos. No primeiro semestre, o número de servidores em licença de um dia ou faltosos às vezes aumentam ou diminuem em momentos diferentes daqueles que estiveram em licença médica. No segundo semestre, os professores da educação infantil em licença médica, em licença de um dia ou faltosos já se comportam de modo mais semelhante

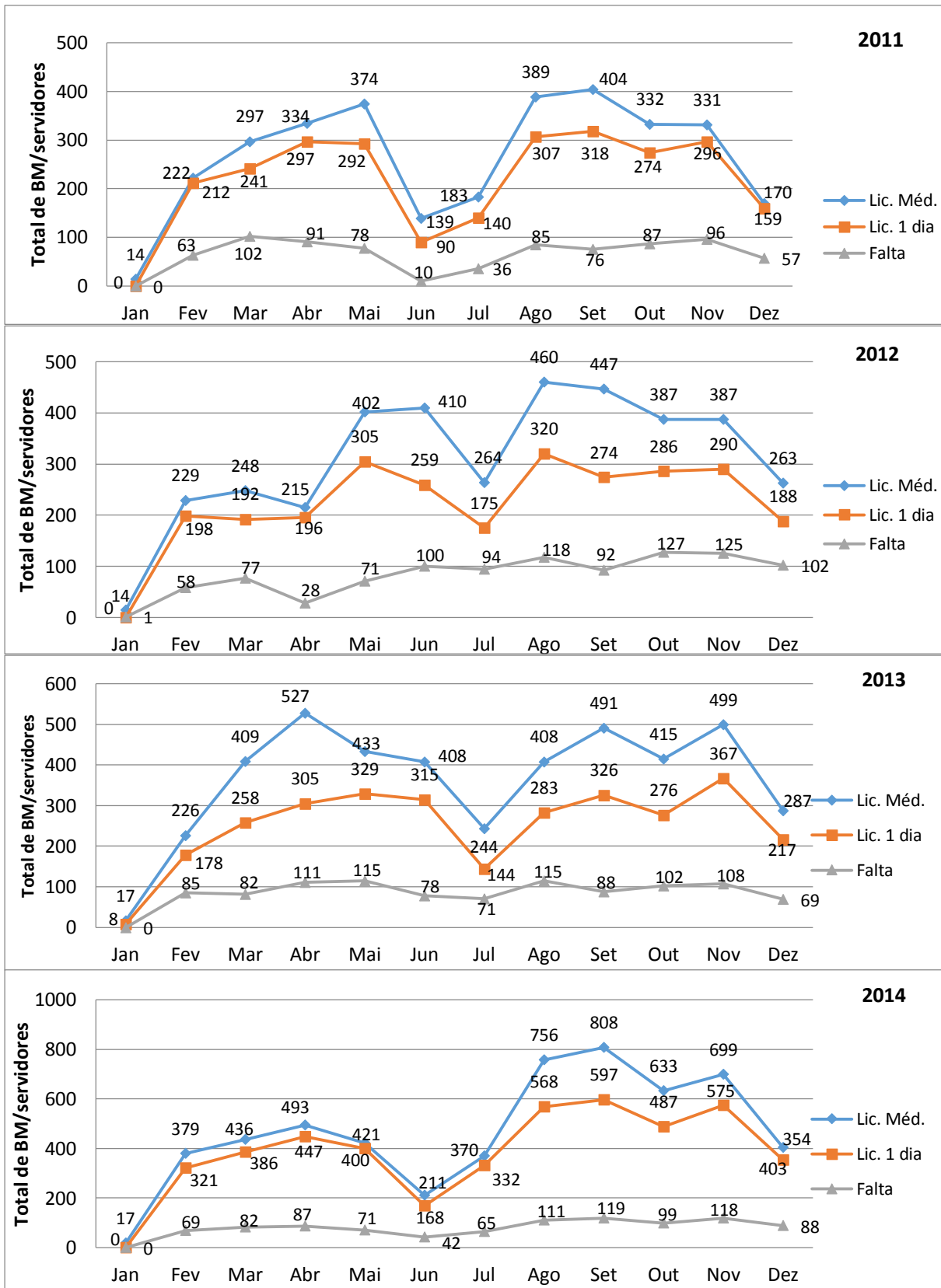
**Gráfico 5 - Total de BM por tipo de ausência por mês/ano - Professor Municipal**

**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**



**Gráfico 6 - Total de BM por tipo de Ausência por mês/ano - Prof. Municipal Ed. Infantil**

**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG**



### **7.3 Análise do absenteísmo na RME-BH por sexo do docente no período 2011 a 2014**

De acordo com a literatura consultada, as questões de gênero têm impacto sobre o absenteísmo. As pesquisas apontaram que há maior prevalência de absenteísmo entre mulheres, cujas ausências são motivadas, em sua maioria, por questões sociais, familiares e biológicas.

Mesmo tendo conquistado muitos direitos e ocupados postos de trabalhos que eram redutos masculinos, as mulheres trabalhadoras ainda assumem a maior parte das responsabilidades com os filhos, com a casa e o “lar”, que se somam às obrigações com o trabalho. No Brasil, onde o poder político e econômico é dominado por homens, o machismo ainda orienta muitos pensamentos e comportamentos, administrar a casa e realizar trabalhos domésticos, cuidar da alimentação e da saúde da família, levar filhos ao médico, cuidar dos pais idosos, acompanhar e participar da vida escolar dos filhos são tarefas socialmente reconhecidas como femininas. Sobre as mulheres trabalhadoras recaem enorme sobrecarga de trabalho causando estresse, cansaço, desgaste físico e emocional.

Fatores de ordem biológica, tais como o período menstrual e seus sintomas e a gravidez, podem impedir as mulheres de trabalhar. Há especificidades relacionadas à saúde da mulher reconhecidas pelas políticas públicas de saúde que instituíram exames periódicos de prevenção de doenças. As trabalhadoras, muitas vezes, se ausentam do trabalho para realizar esses exames (mamografia, preventivo contra o câncer de colo do útero e outros).

Em relação à Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, encontramos mulheres professoras com dupla jornada de trabalho, sobrecarga de atividades que pode comprometer sua saúde física e mental. Por se tratar de uma categoria profissional com escolaridade de nível superior, com emprego estável e acesso à informação, é razoável supor que as professoras e pedagogas tenham acesso aos procedimentos e exames para prevenção de doenças tipicamente femininas, em especial aos exames periódicos mencionados acima. Portanto, ao analisarmos o absenteísmo a partir da variável demográfica sexo e turnos de ausência como variável resposta, nossa hipótese diz que as mulheres se ausentam mais que os homens e que suas ausências são por períodos mais longos.

### 7.3.1 Docentes por sexo na RME-BH com e sem ausência

As mulheres são a maioria entre os professores da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, correspondendo a cerca de 90% dos docentes (vide **Tabela 32**). A proporção de mulheres e homens se mantém basicamente a mesma nos quatro anos pesquisados, mas o percentual de homens sofre uma redução de 0,8 pontos percentuais em relação ao ano de 2011, certamente devido ao aumento de cerca de 21% no número absoluto de mulheres contra cerca de 11% no número de homens.

**Tabela 32 - BM com e sem ausência por sexo e ano**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Ano	Sexo	Total de BM	%	Sexo com ausência	% Sexo com ausência	Sexo sem ausência	% Sexo sem ausência	Total %
2011	<b>Total</b>	<b>11410</b>	<b>100,0</b>	<b>8768</b>	<b>76,8</b>	<b>2642</b>	<b>23,2</b>	<b>100,0</b>
	Feminino	10222	89,6	7930	77,6	2292	22,4	100,0
	Masculino	1188	10,4	838	70,5	350	29,5	100,0
2012	<b>Total</b>	<b>12192</b>	<b>100,0</b>	<b>9139</b>	<b>75,0</b>	<b>3053</b>	<b>25,0</b>	<b>100,0</b>
	Feminino	10951	89,8	8291	75,7	2660	24,3	100,0
	Masculino	1241	10,2	848	68,3	393	31,7	100,0
2013	<b>Total</b>	<b>12429</b>	<b>100,0</b>	<b>9582</b>	<b>77,1</b>	<b>2847</b>	<b>22,9</b>	<b>100,0</b>
	Feminino	11191	90,0	8685	77,6	2506	22,4	100,0
	Masculino	1238	10,0	897	72,5	341	27,5	100,0
2014	<b>Total</b>	<b>13724</b>	<b>100,0</b>	<b>10340</b>	<b>75,3</b>	<b>3384</b>	<b>24,7</b>	<b>100,0</b>
	Feminino	12402	90,4	9449	76,2	2953	23,8	100,0
	Masculino	1322	9,6	891	67,4	431	32,6	100,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016



Quando comparamos o número de ausências por sexo, verificamos que aproximadamente 91% dos servidores que se ausentou são do sexo feminino, mas o percentual de mulheres e de homens que se afastaram do trabalho, pelo menos uma vez, foi elevado em todos os anos. Do total de servidores docentes lotados nas escolas municipais, cerca de 78% das mulheres se ausentaram nos anos 2011 e 2013 e cerca de 76% em 2012 e 2014. Do total de homens docentes, 70,5%, 68,3%, 72,5% e 67,4% se afastou do trabalho em cada um dos anos pesquisados, respectivamente. Contudo, observa-se um percentual maior de mulheres no computo do absenteísmo, em torno de 7 pontos percentuais nos anos 2011 e 2012, 5 pontos percentuais em 2013 e 9 pontos percentuais em 2014. Podemos concluir que as mulheres professoras municipais, professoras da educação infantil e pedagogas/TSE se afastaram mais do trabalho que os homens. Mesmo não sendo uma diferença significativa, esse achado é corroborado pelas pesquisas consultadas.

### **7.3.2 Análise das ausências por sexo do docente na RME-BH**

Analisaremos, a seguir, o número de turnos de ausência para cada sexo (**Tabela 33 e Tabela 34**). O número de servidoras que se afastaram do trabalho corresponde, em média, a 90% de todos os servidores ausentes, fato que é considerado frequente para profissões com grande concentração de mulheres, como o magistério e a enfermagem, conforme já mencionamos na revisão da literatura. Ao longo dos quatro anos, o percentual de mulheres ausentes aumentou 1 ponto percentual e o percentual de homens ausentes diminuiu 1 ponto percentual. Esse aumento e essa redução percentual podem ser atribuídos ao aumento do número de professoras na educação infantil que tiveram ausência e ao fato deste cargo ter tido média de apenas 11 servidores ausentes do sexo masculino. Verificamos que as servidoras ausentes foram responsáveis por mais de 90% do total de turnos de ausência, em todos os anos, com médias variando de 20,4 (em 2014) a 22,1 (em 2013) afastamentos por servidora. A metade das mulheres se afastou por até 8 turnos (mediana = 8) em 2011 a 2013 e até 7 turnos (mediana = 7) em 2014. A moda é igual a 1 turno de ausência em todos os anos.

Observando os dados por quartis, 25% dos docentes do sexo feminino contribuíram com 1,5% a 1,8% do total dos afastamentos no período, ausentando-se por apenas 1 a 2 turnos, com média de 1,4 turnos por servidora (vide **Tabela 33 e Tabela 34**). No segundo quartil, as médias variaram de 4,5 a 4,7 turnos por servidora e as ausências duraram de 3 a 7 turnos. Mesmo respondendo pela maioria das ausências, 50% das mulheres que se afastaram do trabalho foram

responsáveis por apenas 7,2% das ausências em 2011 ( $\Sigma$  168.149 turnos), 6,9% em 2012 ( $\Sigma$  178.737 turnos), 6,8% em 2013 ( $\Sigma$  192.140 turnos) e 7,2% em 2014 ( $\Sigma$  192.531 turnos). No terceiro quartil, 25% das mulheres produziram 15 a 16% das ausências com médias em torno de 14 turnos. As servidoras que tiveram maior número de turnos de ausência, estão no quarto quartil. Elas produziram cerca de 77% do total de turnos de ausência em cada ano. As médias são muito mais elevadas que as das demais servidoras do outros quartis. Em 2011, a média foi igual a 65 turnos, aumenta 3 pontos percentuais em 2013 e diminui para 62 turnos em 2014. Os afastamentos por servidora nesse quartil são os de maior duração, com mínimo de 22 turnos e máximo de 487 turnos, confirmando, mais uma vez, que nesse grupo estão as maiores amplitudes e os casos com valores extremos.

Quando analisamos os dados para todos os professores<sup>68</sup> homens que se ausentaram, o percentual de ausências por eles produzidas é de 9,9% do total de turnos de todos os servidores ( $\Sigma$  186.625) em 2011. Nos anos seguintes, observa-se uma pequena redução, atingindo 8,9% do total de afastamentos ( $\Sigma$  211.001) em 2013 e aumento do percentual para 9,7% ( $\Sigma$  213.098) em 2014. O número absoluto de afastamentos dos homens cresce no período – são 18.476 turnos em 2011 e 20.567 em 2014 – bem como o número absoluto de servidores do sexo masculino ausentes – são 838 homens em 2011 e 891 em 2014. No entanto, como já observamos anteriormente, o percentual de homens em relação às mulheres diminuiu ao longo do período em virtude do ingresso de muitas professoras na educação infantil. As médias para cada ano são maiores que as encontradas para as mulheres, exceto em 2013, quando a média dos homens é 21 turnos e as mulheres 22 turnos por servidor. A metade dos servidores do sexo masculino se afastou do trabalho por até 7 turnos (mediana = 7) em 2012 e 2013 e por até 6 turnos (mediana = 6) em 2012 e 2014.

Os dados para cada quartil mostram que 50% professores homens contribuíram com 5,7% das ausências nos anos de 2011 ( $\Sigma$  18.476 turnos), 5,8% em 2012 ( $\Sigma$  19.304 turnos), 6,0% em 2013 ( $\Sigma$  18.861 turnos) e com 4,8% dos turnos em 2014 ( $\Sigma$  20.567 turnos). De acordo com esses dados, observa-se que o percentual de turnos produzidos pelos homens aumenta a partir de 2011 e reduz 0,9 pontos percentuais em 2014, movimento oposto ao encontrado para 50% das mulheres. Entre os servidores do sexo masculino, temos 25% (primeiro quartil) com média de 1,4 turnos por servidor e ausências com duração de 1 a 2 turnos em cada ano, igual ao observado para as mulheres. No segundo quartil, os afastamentos foram de 3 a 6 turnos em 2011 a 2013, com média igual a 4,3 turnos, e de 3 a 5 turnos em 2014 e média de 3,8 turnos.

---

<sup>68</sup> A RME-BH não tem homens no cargo de pedagogo/TSE.

As médias desse quartil são menores que a encontradas para as mulheres, bem como as do terceiro quartil. No quarto quartil, contudo, as médias são superiores as encontradas para as mulheres, exceto em 2013 quando a média dos homens é de 65,9 turnos por servidor e a das mulheres 68,3. Nesse grupo encontramos a grande maioria dos afastamentos – cerca de 80% em 2011 e 2012, 78,6% em 2013 e 77,3% em 2014 –, as maiores amplitudes e os valores extremos. Estes valores foram superiores aos das mulheres, indicando esse grupo de homens possui grande número de afastamentos e, possivelmente, encontra-se mais adoecido que as mulheres.

**Tabela 33 - Turnos de ausência por sexo do servidor**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE – RME\_BH  
2011 a 2014**

Ano	Sexo	Total de BM	%	Quartis	Total de BM Quartis	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM
2011	<b>Total Geral</b>	<b>8768</b>	<b>100,0</b>		<b>8768</b>	<b>186625</b>	<b>100,0</b>	<b>21,3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>460</b>
	Feminino	7930	90,4	1 - 25%	1900	2671	1,6	1,4	1	1	1	2
				2 - 50%	2050	9426	5,6	4,6	4	3	3	7
				3 - 75%	1992	26810	15,9	13,5	13	8	8	22
				4 - 100%	1988	129242	76,9	65,0	45	31	23	445
	<b>Total</b>				<b>7930</b>	<b>168149</b>	<b>90,1</b>	<b>21,2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>445</b>
	Masculino	838	9,6	1 - 25%	247	354	1,9	1,4	1	1	1	2
				2 - 50%	165	703	3,8	4,3	4	3	3	6
				3 - 75%	219	2642	14,3	12,1	11	8	7	21
				4 - 100%	207	14777	80,0	71,4	43	30	22	460
<b>Total</b>				<b>838</b>	<b>18476</b>	<b>9,9</b>	<b>22,0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>460</b>	
<b>Total Geral</b>	<b>9139</b>	<b>100,0</b>		<b>9139</b>	<b>198041</b>	<b>100,0</b>	<b>21,7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>487</b>	
2012	Feminino	8291	90,7	1 - 25%	2092	2975	1,7	1,4	1	1	1	2
				2 - 50%	2037	9304	5,2	4,6	4	3	3	7
				3 - 75%	2061	28524	16,0	13,8	14	8	8	22
				4 - 100%	2101	137934	77,2	65,7	46	24	23	487
	<b>Total</b>				<b>8291</b>	<b>178737</b>	<b>90,3</b>	<b>21,6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>487</b>
	Masculino	848	9,3	1 - 25%	249	345	1,8	1,4	1	1	1	2
				2 - 50%	180	781	4,0	4,3	4	3	3	6
				3 - 75%	206	2694	14,0	13,1	13	8	7	23
				4 - 100%	213	15484	80,2	72,7	47	30	24	334
	<b>Total</b>				<b>848</b>	<b>19304</b>	<b>9,7</b>	<b>22,8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>334</b>
<b>Total Geral</b>	<b>9582</b>	<b>100,0</b>		<b>9582</b>	<b>211001</b>	<b>100,0</b>	<b>22,0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	
2013	Feminino	8685	90,6	1 - 25%	2074	2912	1,5	1,4	1	1	1	2
				2 - 50%	2169	10144	5,3	4,7	5	3	3	7
				3 - 75%	2280	31479	16,4	13,8	13	8	8	23
				4 - 100%	2162	147605	76,8	68,3	47	30	24	365
	<b>Total</b>				<b>8685</b>	<b>192140</b>	<b>91,1</b>	<b>22,1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>365</b>
	Masculino	897	9,4	1 - 25%	240	327	1,7	1,4	1	1	1	2
				2 - 50%	192	819	4,3	4,3	4	3	3	6
				3 - 75%	240	2897	15,4	12,1	12	7	7	20
				4 - 100%	225	14818	78,6	65,9	42	22*	21	323
	<b>Total</b>				<b>897</b>	<b>18861</b>	<b>8,9</b>	<b>21,0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>323</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

\* Existe múltiplas modas. O menor valor é mostrado.

**Tabela 34 - Turnos de ausência por sexo do servidor**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Ano	Sexo	Total de BM	%	Quartis	Total de BM Quartis	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM
2014	<b>Total Geral</b>	<b>10340</b>	<b>100,0</b>		<b>10340</b>	<b>213098</b>	<b>100,0</b>	<b>20,6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>37,0</b>	<b>179,5</b>	<b>1</b>	<b>367</b>
	Feminino	9449	91,4	1 - 25%	2503	3522	1,8	1,4	1	1	0,5	34,9	1	2
				2 - 50%	2303	10454	5,4	4,5	4	3	1,4	30,7	3	7
				3 - 75%	2252	29693	15,4	13,2	13	8	3,9	29,6	8	21
				4 - 100%	2391	148862	77,3	62,3	44	22	51,9	83,4	22	367
	<b>Total</b>				<b>9449</b>	<b>192531</b>	<b>90,3</b>	<b>20,4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>36,0</b>	<b>176,9</b>	<b>1</b>	<b>367</b>
	Masculino	891	8,6	1 - 25%	265	356	1,7	1,3	1	1	0,5	35,4	1	2
				2 - 50%	168	644	3,1	3,8	4	3	0,8	21,5	3	5
				3 - 75%	235	2598	12,6	11,1	10	7	4,3	38,5	6	20
				4 - 100%	223	16969	82,5	76,1	48	22	68,6	90,1	21	361
<b>Total</b>				<b>891</b>	<b>20567</b>	<b>9,7</b>	<b>23,1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>46,2</b>	<b>200,0</b>	<b>1</b>	<b>361</b>	
2011 a 2014	<b>Total Geral</b>	<b>14301</b>	<b>100,0</b>		<b>14301</b>	<b>808765</b>	<b>100,0</b>	<b>56,6</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>92,8</b>	<b>163,9</b>	<b>1</b>	<b>1398</b>
	Feminino	12953	90,6	1 - 25%	3120	8985	1,2	2,9	3	1	1,7	58,9	1	7
				2 - 50%	3263	45454	6,2	13,9	14	7	4,9	34,9	8	24
				3 - 75%	3287	135371	18,5	41,2	39	24	12,0	29,1	25	66
				4 - 100%	3283	541747	74,1	165,0	121	66	128,8	78,1	67	1398
	<b>Total</b>				<b>12953</b>	<b>731557</b>	<b>90,5</b>	<b>56,5</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>91,9</b>	<b>162,7</b>	<b>1</b>	<b>1398</b>
	Masculino	1348	9,4	1 - 25%	376	1151	1,5	3,1	3	1	1,7	55,6	1	6
				2 - 50%	345	4501	5,8	13,0	12	8	4,8	36,5	7	23
				3 - 75%	315	12858	16,7	40,8	39	34	11,9	29,1	24	65
				4 - 100%	312	58698	76,0	188,1	133	66*	143,7	76,4	66	791
<b>Total</b>				<b>1348</b>	<b>77208</b>	<b>9,5</b>	<b>57,3</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>100,8</b>	<b>176,0</b>	<b>1</b>	<b>791</b>	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

\* Existe múltiplas modas. O menor valor é mostrado.

**Tabela 35 - Valores extremos (outliers) por sexo e ano**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**2011 a 2014**

Sexo	2011						2012					
	Valor max. 4º quartil	BM <i>outliers</i>	% BM <i>outliers</i>	Turnos de Ausência	% Turnos	Média	Valor max. 4º quartil	BM <i>outliers</i>	% BM <i>outliers</i>	Turnos de Ausência	% Turnos	Média
Feminino	55	781	9,8	86706	51,6	111,0	56	808	9,7	91533	51,3	113,3
Masculino	51	89	10,6	10941	59,2	122,9	58	85	10,0	10900	56,5	128,2
<b>Total</b>		<b>870</b>	<b>9,9</b>	<b>97647</b>	<b>52,3</b>	<b>112,2</b>		<b>893</b>	<b>9,8</b>	<b>102433</b>	<b>51,7</b>	<b>114,7</b>

Sexo	2013						2014					
	Valor max. 4º quartil	BM <i>outliers</i>	% BM <i>outliers</i>	Turnos de Ausência	% Turnos	Média	Valor max. 4º quartil	BM <i>outliers</i>	% BM <i>outliers</i>	Turnos de Ausência	% Turnos	Média
Feminino	55	900	10,4	102067	53,1	113,4	53	906	9,6	97742	50,8	107,9
Masculino	51	92	10,3	10529	55,8	114,4	51	106	11,9	13316	64,7	125,6
<b>Total</b>		<b>992</b>	<b>10,4</b>	<b>112596</b>	<b>53,4</b>	<b>113,5</b>		<b>1012</b>	<b>9,8</b>	<b>111058</b>	<b>52,1</b>	<b>109,7</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

Podemos concluir que a metade dos servidores de ambos os sexos teve poucos afastamentos do trabalho, com mulheres produzindo até 8,0% dos turnos de ausência e os homens até 7,0%. Um quarto das servidoras e dos servidores tiveram média de até 1,4 turnos e se ausentaram por até 2 turnos, em cada ano da pesquisa. A outra metade das servidoras do sexo feminino foi responsável por cerca de 93% do total das ausências, especialmente as do quarto quartil que geraram mais de 60% das ausências. Os servidores do sexo masculino que representam os 50% do terceiro e quarto quartis, produziram cerca de 94% dos afastamentos, sendo 77 a 80% foram produzidos pelos 25% dos homens do quarto quartil. Assim, temos que o maior quantitativo de ausências encontra-se nesse grupo, tanto para mulheres quanto para homens, com muitas ausências de longa duração, bem como os servidores cujo total de turnos foram considerados valores extremos.

Para identificar os valores extremos dos servidores de ambos os sexos, calculamos a distância interquartil<sup>69</sup> da caixa do diagrama de caixa e bigodes, a partir da fórmula  $Q_{75} + [1,5 \times Q_{75} - Q_{25}]$ . Os resultados, conforme a **Tabela 35**, mostram que os valores máximos da cauda superior para servidores do sexo feminino foram 55 turnos em 2011 e 2013, 56 em 2012 e 53 em 2014. Portanto, os casos de servidoras com total de turnos acima dos valores máximos da cauda superior foram incluídos no *outliers* (valores extremos). Esses casos são cerca de 10% do total de mulheres ausentes e produziram mais da metade das ausências, sendo 51,6% em 2011 ( $\Sigma 168.149$ ), 51,3% em 2012 ( $\Sigma 178.737$ ), 53,1% em 2013 ( $\Sigma 192.140$ ) e 50,8% em 2014 ( $\Sigma 192.531$ ). Nota-se grande dispersão dos dados nesse grupo de valores extremos, amplitudes elevadas – diferença entre o menor e o maior valor –, com casos de até 487 turnos, como o ocorrido em 2012, e médias muito altas, acima de 100 turnos por servidora.

Apesar de haver um menor número de homens ausentes, há um percentual maior de servidores do sexo masculino incluídos no grupo de valores extremos. Eles são cerca de 10% em 2012 e 2013, 10,6% em 2011 e 11,9% em 2014 e tiveram, no mínimo, 52 turnos de ausência até o máximo de entre 460 turnos, como foi o caso do ano de 2011. Também produziram um percentual de turnos superior quando comparados com as mulheres incluídas nos *outliers*, sendo responsáveis por 59,2% do total de turnos ( $\Sigma 18.476$ ) produzidos pelos servidores do sexo masculino, em 2011; 56,5% ( $\Sigma 19.304$ ) em 2012; 55,8% ( $\Sigma 18.861$ ) em 2013 e 64,7% ( $\Sigma 20.567$ ) em 2014. A menor média foi 114,4 turnos e a maior igual a 128,2 turnos por servidor.

---

<sup>69</sup> Medida da distância interquartil é a caixa, ou seja, o valores que vão de 25% a 75% dos dados. O valor que está em 25% é representado por  $Q_{25}$  e o valor que está a 75%, por  $Q_{75}$ .

Conforme demonstram os dados, aproximadamente 90% das servidoras e entre 88% a 90% dos servidores, nos anos pesquisados, foram responsáveis menos de 50% do total de turnos de ausência. Destaque para 2014, quando cerca de 88% dos homens produziram cerca de 35% dos turnos dos afastamentos. Podemos concluir que um pequeno grupo de mulheres e de homens foram responsáveis por mais de 50% de todas as ausências, impactando o absenteísmo na RME-BH. Apesar dos dados demonstrarem haver um maior número de valores extremos de servidores do sexo feminino – uma vez que as mulheres são em maior número –, os servidores do sexo masculino contribuíram com maior percentual de turnos de ausência quando analisado os *outliers* e suas médias foram mais elevadas que as das mulheres. Como essas ausências tendem a ter maior tempo de duração, podemos inferir que há, proporcionalmente, um grupo de homens mais adoecidos.

Quando analisamos os dados por faixa de turnos de ausência (**Tabela 36**) para todo o período pesquisado, encontramos, mais uma vez, um número maior de servidoras (42,8%) e servidores (46,1%) gerando menos de 5% do total de turnos de ausência ( $\sum 731.557$  e  $\sum 77.208$ ), com afastamentos de 1 a 5 turnos e média de 2,4 para as mulheres e 2,3 para os homens. Com ausências que somaram 6 a 10 turnos, temos cerca de 15% dos servidores de ambos os sexos, produzindo um pouco mais de 5% do total de turnos de ausência e média de 7,7 turnos por servidor. Os afastamentos que somaram 121 a 365 turnos foram produzidos por um grupo muito pequeno de servidores (2,9% das mulheres e 3,9% dos homens), porém foram os que mais contribuíram para o absenteísmo, sendo 25,3% do total de turnos do sexo feminino e 34,9% do total de turnos do sexo masculino. Há nessa faixa uma diferença significativa de 9,6 pontos percentuais para mais entre os homens, reafirmando que os servidores têm se ausentado por períodos mais longos, quando comparados com as mulheres. Destacamos que as ausências que somaram 31 a 60 turnos foram produzidas por 10,9% das servidoras e por 8,7% dos servidores, gerando percentual significativo de ausências, 21,6% e 16,1% do total de turnos, respectivamente.

Na **Tabela 37**, demonstramos quantas vezes o mesmo BM, ou seja, a servidora ou o servidor, aparece no período de quatro anos. Temos 34,7% das mulheres e 30,0% dos homens que tiveram pelo menos um dia de ausência em cada um dos anos e 20,7% e 23,4% dos homens que se ausentaram em três dos quatro anos. Esses dados nos informam da existência de mais de 50% dos servidores que se ausentam reiteradamente. É interessante observar que cerca de 25% das servidoras e 26% dos servidores se ausentaram apenas uma vez nesse período. Contudo,



esse percentual reflete o grande número de servidores novatos, especialmente os professores da educação infantil, que ingressaram na RME-BH em 2014.

**Tabela 36 - Turnos de ausência por sexo - Faixas**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**2011 a 2014**

Sexo	Turnos de Ausência	Total BM	% BM	Total de Turnos	% Turnos	Média	Mediana	Moda	DP
Feminino	1 a 5	14694	42,8	35664	4,9	2,4	2	1	1,4
	6 a 10	5136	14,9	39803	5,4	7,7	8	6	1,4
	11 a 20	5253	15,3	78868	10,8	15,0	15	11	2,8
	21 a 30	2500	7,3	62755	8,6	25,1	25	21	3,0
	31 a 60	3755	10,9	158202	21,6	42,1	41	31	8,5
	61 a 90	1383	4,0	101016	13,8	73,0	72	61	8,6
	91 a 120	639	1,9	66594	9,1	104,2	103	91	8,7
	121 a 365	987	2,9	185385	25,3	187,8	166	121*	63,0
	Acima de 365	8	0,0	3270	0,4	408,8	394	366	47,2
	<b>Total</b>		<b>34355</b>	<b>100,0</b>	<b>731557</b>	<b>100,0</b>	<b>21,3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
Masculino	1 a 5	1603	46,1	3711	4,8	2,3	2	1	1,4
	6 a 10	509	14,7	3911	5,1	7,7	7	6	1,4
	11 a 20	470	13,5	7022	9,1	14,9	15	11	2,8
	21 a 30	254	7,3	6413	8,3	25,2	25	30	3,0
	31 a 60	301	8,7	12444	16,1	41,3	40	31	8,5
	61 a 90	132	3,8	9316	12,1	70,6	69	63	7,8
	91 a 120	67	1,9	7011	9,1	104,6	106	112	8,2
	121 a 365	137	3,9	26920	34,9	196,5	182	134	60,9
	Acima de 365	1	0,0	460	0,6	460,0	460	460	0,0
	<b>Total</b>		<b>3474</b>	<b>100,0</b>	<b>77208</b>	<b>100,0</b>	<b>22,2</b>	<b>19</b>	<b>1</b>

\* existe mais de uma moda; o menor valor é mostrado.

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 37 - Número de vezes que o BM por sexo se ausentou no período****Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Sexo	Número de registros por BM	Número de BM	%	% Cumulativo
Feminino	1 vez	3221	24,9	24,9
	2 vezes	2556	19,7	44,8
	3 vezes	2682	20,7	65,7
	4 vezes	4494	34,7	100,0
	Total	12953	100,0	
Masculino	1 vez	347	25,7	24,9
	2 vezes	281	20,8	44,8
	3 vezes	315	23,4	65,7
	4 vezes	405	30,0	100,0
	Total	1348	100,0	
Total Geral		14301	100,0	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED-BH/Sistema de Gestão Escolar, 2016.

Prosseguindo a análise dos dados, apresentamos as **Tabela 38** e **Tabela 39** com os tipos de ausência por sexo. As licenças médicas acarretaram aproximadamente 88% do total de turnos de ausência do sexo feminino ( $\Sigma 168.149$ ,  $\Sigma 178.737$ ,  $\Sigma 192.140$  e  $\Sigma 192.531$ ), em todos os anos pesquisados, e mais de 80% do total de turnos do sexo masculino ( $\Sigma 18.476$ ,  $\Sigma 19.304$  e  $\Sigma 18.861$ ), ressaltando que em 2014 chegaram a 87,5% dos turnos ( $\Sigma 20.567$ ). No entanto, o percentual de servidores que tiraram licença de um dia é sempre mais elevado que aqueles que tiraram licença médica, para ambos os sexos, sendo 76,5% em 2011, 76,3% em 2012, 74,9% em 2013 e 77,0% registrado em 2014 para a mulheres e 67,5% em 2011, 71,0% em 2012, 67,7% em 2013 e 67,1% em 2014 para os homens. As maiores diferenças entres esses dois tipos de licença são encontradas em 2011 e 2013, com cerca de 5 pontos percentuais a mais, no caso das mulheres, e 6,2 pontos percentuais em 2011 para os homens. Observamos, ainda, que os percentuais entre mulheres que se ausentaram por licença médica e licença decreto está acima dos 70,0%, enquanto entre os homens está acima de 60,0%, em todo o período, exceto em 2012 quando 71,0% dos servidores tiraram licença de um dia. Quanto às faltas, o percentual de servidores é maior que o de mulheres, em todos os anos. Em 2011, 33,7% dos homens ( $\Sigma 838$ ) faltaram ao trabalho pelo menos uma vez. As diferenças entre os percentuais de falta entre os sexos são maiores em 2011, com aproximadamente 12 pontos percentuais, e em 2014, com 12,8 pontos, ambas em favor dos homens. Aqui, nos parece haver uma diferença no comportamento

de servidoras e servidores que se afastaram do trabalho: sendo maior o percentual de mulheres que apresentaram licença médica e licença de um dia, deduzimos que elas utilizam as licenças com mais frequência que os homens, enquanto os homens faltam mais ao trabalho.

Ao observarmos as médias das licenças médicas por servidora, encontramos um acréscimo mínimo de 0,2 pontos percentuais entre 2011 e 2013, mantendo-se em torno de 26 turnos, mas sofre uma redução de aproximadamente 2 pontos percentuais em 2014. As médias das licenças de um dia mantêm-se estáveis ao longo dos anos, sendo 2,6 turnos por servidora em 2011 e 2012 e 2,5 turnos em 2013 e 2014. As faltas também aumentaram no período, com um ponto percentual a mais entre 2011 e 2014. Esse aumento pode ser atribuído às servidoras da educação infantil que, como vimos anteriormente, apresentaram maiores percentuais de faltas.

As médias de licença de um dia para os servidores se aproximam às das mulheres, mas sofreram redução de 0,5 pontos percentuais entre 2011 e 2014. No entanto, as médias de licenças médicas são maiores que as das servidoras, em todos os anos, sendo 30,5 turnos em 2011; 29,4 em 2012; 26,8 em 2013 e 31,4 em 2014. As diferenças entre a menor média entre as mulheres e a maior entre os homens, ambas encontradas em 2014, é de 6,7 pontos percentuais. Apesar das mulheres utilizarem mais as licenças médicas para justificar suas ausências do trabalho, as médias são menores que as dos homens, ou seja, proporcionalmente, as licenças médicas dos servidores são geralmente mais longas ou recorrentes. As faltas também apresentaram médias superiores entre os homens. Nos anos 2011 e 2012, são quase o dobro das encontradas entre as mulheres. Esse dado reafirma que os homens faltam mais que as mulheres.

Quando tomamos a mediana para cada tipo de ausência e sexo, temos 50% dos docentes do sexo feminino com até 11 turnos de afastamento por licença médica nos anos 2011 a 2013 (mediana = 11) e até 10 turnos de afastamento por licença médica em 2014 (mediana = 10). A moda para licenças médicas foi igual a 2 em todos os quatro anos. Em relação às licenças de um dia e às faltas, 50% das servidoras se ausentaram e/ou faltaram por 2 turnos em todos os anos (mediana = 2), exceto para faltas em 2011 cuja mediana foi igual a 1. A moda para todos os anos foi igual a 1. Entre os servidores do sexo masculino, 50% se ausentou por até 12 turnos em 2011 (mediana = 12), 10 turnos em 2011 e 2012 (mediana = 10) e 9 turnos em 2014 (mediana = 9). Para licenças de um dia e faltas, houve menos variação, com mediana igual a 2 em todos os anos, exceto em 2014 para licença de um dia (mediana = 1).

**Tabela 38 - Tipos de ausência por sexo - Feminino**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Sexo	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
												25%	50%	75%	100%
Feminino	2011	<b>Total</b>	<b>7930</b>		<b>168149</b>	<b>100,0</b>	<b>21,2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>445</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>445</b>
		Lic. Méd.	5668	71,5	147617	87,8	26,0	11	2	1	440	4	11	30	440
		Lic. 1 dia	6070	76,5	16000	9,5	2,6	2	1	1	20	1	2	3	20
		Falta	1738	21,9	4532	2,7	2,6	1	1	1	62	1	1	3	62
	2012	<b>Total</b>	<b>8291</b>		<b>178737</b>	<b>100,0</b>	<b>21,6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>487</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>487</b>
		Lic. Méd.	5948	71,7	156803	87,7	26,4	11	2	1	484	4	11	30	484
		Lic. 1 dia	6327	76,3	16173	9,0	2,6	2	1	1	17	1	2	3	17
		Falta	1722	20,8	5761	3,2	3,3	2	1	1	186	1	2	4	186
	2013	<b>Total</b>	<b>8685</b>		<b>192140</b>	<b>100,0</b>	<b>22,1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	6386	73,5	169861	88,4	26,6	11	2	1	365	4	11	30	365
		Lic. 1 dia	6505	74,9	16145	8,4	2,5	2	1	1	26	1	2	3	26
		Falta	1785	20,6	6134	3,2	3,4	2	1	1	92	1	2	3	92
	2014	<b>Total</b>	<b>9449</b>		<b>192531</b>	<b>100,0</b>	<b>20,4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>367</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>367</b>
		Lic. Méd.	6807	72,0	168444	87,5	24,7	10	2	1	367	4	10	29	367
		Lic. 1 dia	7280	77,0	18174	9,4	2,5	2	1	1	17	1	2	3	17
		Falta	1658	17,5	5913	3,1	3,6	2	1	1	129	1	2	3	129
2011 a 2014	<b>Total</b>	<b>12953</b>		<b>731557</b>	<b>100,0</b>	<b>56,5</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1398</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>66</b>	<b>1398</b>	
	Lic. Méd.	10956	84,6	642725	87,9	58,7	27	2	1	1398	9	27	68	1398	
	Lic. 1 dia	11227	86,7	66492	9,1	5,9	4	1	1	60	2	4	8	60	
	Falta	4270	33,0	22340	3,1	5,2	2	1	1	264	1	2	5	264	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 39 - Tipos de ausência por sexo - Masculino**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 a 2014**

Sexo	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
Masculino	2011	<b>Total</b>	<b>838</b>		<b>18476</b>	<b>100,0</b>	<b>22,0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>44,2</b>	<b>200,3</b>	<b>1</b>	<b>460</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>460</b>
		Lic. Méd.	514	61,3	15662	84,8	30,5	12	2	52	171,6	1	456	4	12	30	456
		Lic. 1 dia	566	67,5	1457	7,9	2,6	2	1	2	82,6	1	15	1	2	3	15
		Falta	282	33,7	1357	7,3	4,8	2	1	13	274,6	1	162	1	2	4	162
	2012	<b>Total</b>	<b>848</b>		<b>19304</b>	<b>100,0</b>	<b>22,8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>43,4</b>	<b>190,8</b>	<b>1</b>	<b>334</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>334</b>
		Lic. Méd.	552	65,1	16240	84,1	29,4	10	2	49,0	166,4	1	333	4	10	32	333
		Lic. 1 dia	602	71,0	1474	7,6	2,4	2	1	1,9	78,7	1	11	1	2	3	11
		Falta	248	29,2	1590	8,2	6,4	2	1	15,1	235,3	1	173	1	2	6	173
	2013	<b>Total</b>	<b>897</b>		<b>18861</b>	<b>100,0</b>	<b>21,0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>39,8</b>	<b>189,2</b>	<b>1</b>	<b>323</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>323</b>
		Lic. Méd.	599	66,8	16068	85,2	26,8	10	2	45,3	168,8	1	323	4	10	30	323
		Lic. 1 dia	607	67,7	1402	7,4	2,3	2	1	1,9	80,4	1	12	1	2	3	12
		Falta	275	30,7	1391	7,4	5,1	2	1	6,7	132,7	1	61	1	2	6	61
	2014	<b>Total</b>	<b>891</b>		<b>20567</b>	<b>100,0</b>	<b>23,1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>46,2</b>	<b>200,0</b>	<b>1</b>	<b>361</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>361</b>
		Lic. Méd.	574	64,4	17997	87,5	31,4	9	2	54,1	172,5	1	361	3	9	31	361
		Lic. 1 dia	598	67,1	1272	6,2	2,1	1	1	1,7	78,8	1	11	1	1	3	11
		Falta	270	30,3	1298	6,3	4,8	2	1	6,2	128,4	1	39	1	2	5	39
	2011 a 2014	<b>Total</b>	<b>1348</b>		<b>77208</b>	<b>100,0</b>	<b>57,3</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>100,8</b>	<b>176,0</b>	<b>1</b>	<b>791</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>65</b>	<b>791</b>
		Lic. Méd.	1057	78,4	65967	85,4	62,4	24	2	106,0	169,8	1	782	7	24	64	782
Lic. 1 dia		1064	78,9	5605	7,3	5,3	3	1	5,6	105,8	1	41	2	3	7	41	
Falta		628	46,6	5636	7,3	9,0	3	1	19,6	218,0	1	335	1	3	9	335	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

Na **Tabela 40**, consolidamos os dados dos quatro anos e os apresentamos o total de afastamentos por faixa de ausência e sexo. Temos 18,4% das servidoras ( $\Sigma 10.956$ ) e 22,2% dos servidores ( $\Sigma 1.057$ ) que tiraram licença médica e totalizaram de 1 a 5 turnos de ausência apenas, gerando 0,9% e 1,1% do total de turnos, respectivamente. Se somarmos o percentual de servidores e turnos de ausências das faixas de 1 a 5 turnos e 6 a 10 turnos, teremos 28,9% das mulheres que produziram 2,3% dos afastamentos e 33,8% dos homens que produziram 2,6% dos afastamentos dos quatro anos pesquisados. Esses resultados nos permitem afirmar que há um grupo significativo de servidores de ambos os sexos com ausências de curta duração. À medida que avançamos nas faixas de ausências por licença médica, os percentuais de turnos tendem a aumentar. Temos, portanto, na faixa de na faixa de 31 a 60 turnos de ausência, 18% dos servidores do sexo feminino e 17,3% do sexo masculino gerando o terceiro maior percentual de turnos: 13,4% do total de turnos com média de 43,7 turnos por servidor e 11,8% com média de 42,5 turnos, respectivamente. Na faixa de 61 a 90 turnos, foram gerados 12,2% dos afastamentos entre as mulheres e 8,9% entre os homens. E destacamos que as licenças médicas de cerca de 11,4% das mulheres e 11,1% dos homens totalizaram de 121 a 365 turnos de licença médica, impactando o absenteísmo com mais de 35,0% do total dos turnos, bem como as licenças acima de 365 turnos, pertencentes a 1,7% das servidoras e 3,2% dos servidores, responsáveis por 16,3% e 26,1% dos afastamentos. Mais uma vez, os dados demonstram que há um grupo pequeno de servidores com muitos turnos de ausência e, entres eles, encontramos mais servidores do sexo masculino com afastamentos de maior duração.

As licenças de um dia por sexo também não seguem a mesma distribuição das licenças médicas: a maioria dos servidores estão nas faixas 1 a 5 e 6 a 10 turnos, mas são nessas faixas que se concentram a maior parte dos afastamentos. Nota-se que 83,4% das mulheres ( $\Sigma 11.227$ ) e 86,7% dos homens ( $\Sigma 1.064$ ) tiveram até 10 turnos e produziram 54,0% ( $\Sigma 66.492$ ) e 57,2% ( $\Sigma 5.605$ ) do total de turnos por licença de um dia, respectivamente. É interessante observar que 32,2% das ausências das mulheres 27,1% dos afastamentos dos homens foram causados por servidores que apresentaram de 11 a 20 licenças de um dia no período. De modo semelhante, também as faltas que totalizaram 1 a 5 turnos foram mais frequentes entre a maioria dos docentes, correspondendo a 29,3% ( $\Sigma 22.340$ ) e 15,1% ( $\Sigma 5.636$ ) do total de faltas, respectivamente para mulheres e homens. Nessa faixa, concentra-se a grande maioria de servidoras e servidores, enquanto menos de 1% teve mais de 90 faltas.

**Tabela 40 - Tipos de ausência por sexo - Feminino e Masculino - faixas**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**

**2011 a 2014**

Sexo	Tipo de Ausência	Turnos de Ausência	Total BM	% BM	Total de Turnos	% Turnos	Média	Md	Moda	DP	CV	
	Lic. Méd.	1 a 5	2019	18,4	5935	0,9	2,9	3	2	1,3	44,5	
		6 a 10	1151	10,5	9156	1,4	8,0	8	10	1,4	18,2	
		11 a 20	1695	15,5	25961	4,0	15,3	15	15	2,8	18,0	
		21 a 30	1036	9,5	26516	4,1	25,6	26	30	3,0	11,9	
		31 a 60	1975	18,0	86254	13,4	43,7	43	31	8,6	19,7	
		61 a 90	1062	9,7	78731	12,2	74,1	73	61	8,8	11,9	
		91 a 120	581	5,3	60662	9,4	104,4	104	97	8,7	8,3	
		121 a 365	1248	11,4	244791	38,1	196,1	179	127	62,7	32,0	
		Acima de 365	189	1,7	104719	16,3	554,1	496	366*	174,7	31,5	
		<b>Total</b>	<b>10956</b>	<b>100,0</b>	<b>642725</b>	<b>100,0</b>	<b>58,7</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>93,8</b>	<b>159,9</b>	
Feminino	Lic. 1 dia	1 a 5	6965	62,0	17451	26,2	2,5	2	1	1,4	0,0	
		6 a 10	2399	21,4	18489	27,8	7,7	2,0	6	1,4	18,1	
		11 a 20	1512	13,5	21414	32,2	14,2	14	11	2,7	18,8	
		21 a 30	297	2,6	7260	10,9	24,4	24	21	2,9	11,7	
		31 a 60	54	0,5	1878	2,8	34,8	34	31	4,6	13,3	
		<b>Total</b>	<b>11227</b>	<b>100,0</b>	<b>66492</b>	<b>100,0</b>	<b>5,9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5,7</b>	<b>97,1</b>	
		Falta	1 a 5	3278	76,8	6541	29,3	2,0	2	1	1,3	63,1
			6 a 10	502	11,8	3757	16,8	7,5	7	6	1,3	17,8
			11 a 20	298	7,0	4341	19,4	14,6	14	12	2,8	19,2
			21 a 30	92	2,2	2262	10,1	24,6	25	24	2,8	11,4
31 a 60	74		1,7	2966	13,3	40,1	40	37	8,6	21,4		
61 a 90	18		0,4	1263	5,7	70,2	68,0	76	8,5	12,1		
91 a 120	2		0,0	186	0,8	93,0	93,0	92*	1,4	1,5		
121 a 365	6		0,1	1024	4,6	170,7	159	130*	49,0	28,7		
<b>Total</b>	<b>4270</b>		<b>100,0</b>	<b>22340</b>	<b>100,0</b>	<b>5,2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10,5</b>	<b>200,6</b>		
<b>Total Feminino</b>			<b>12953</b>	<b>90,6</b>	<b>731557</b>	<b>90,5</b>	<b>56,5</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>91,9</b>	<b>162,7</b>	
	Lic. Méd.	1 a 5	235	22,2	713	1,1	3,0	3	2,0	1,3	42,4	
		6 a 10	123	11,6	984	1,5	8,0	8	6,0	1,5	18,3	
		11 a 20	140	13,2	2122	3,2	15,2	15	11,0	3,0	20,0	
		21 a 30	98	9,3	2534	3,8	25,9	26	30,0	3,0	11,7	
		31 a 60	183	17,3	7780	11,8	42,5	41	32*	8,7	20,4	
		61 a 90	72	6,8	5237	7,9	72,7	72	71,0	8,2	11,3	
		91 a 120	55	5,2	5680	8,6	103,3	103	93*	7,8	7,6	
		121 a 365	117	11,1	23715	35,9	202,7	185	149	22,8	11,3	
		Acima de 365	34	3,2	17202	26,1	505,9	470	392*	126,9	25,1	
		<b>Total</b>	<b>1057</b>	<b>100,0</b>	<b>65967</b>	<b>100,0</b>	<b>62,4</b>	<b>24,0</b>	<b>2</b>	<b>106,0</b>	<b>169,8</b>	
Masculino	Lic. 1 dia	1 a 5	730	68,6	1780	31,8	2,4	2	1	1,3	54,8	
		6 a 10	193	18,1	1426	25,4	7,4	7,0	7	1,2	16,5	
		11 a 20	107	10,1	1519	27,1	14,2	15	13	2,6	18,2	
		21 a 30	29	2,7	692	12,3	23,9	23	22	2,6	10,8	
		31 a 60	5	0,5	188	3,4	37,6	37	37*	3,7	9,9	
		<b>Total</b>	<b>1064</b>	<b>100,0</b>	<b>5605</b>	<b>100,0</b>	<b>5,3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5,6</b>	<b>105,8</b>	
		Falta	1 a 5	417	66,4	849	15,1	2,0	2	1	1,2	59,4
			6 a 10	74	11,8	573	10,2	7,7	8	6	1,4	18,1
			11 a 20	65	10,4	959	17,0	14,8	15	13	2,5	16,7
			21 a 30	26	4,1	657	11,7	25,3	25	24	2,6	10,2
31 a 60	34		5,4	1303	23,1	38,3	37	34	5,4	14,2		
61 a 90	6		1,0	411	7,3	68,5	68,0	62	7,1	10,4		
91 a 120	4		0,6	426	7,6	106,5	107,0	94*	10,6	10,0		
121 a 365	2		0,3	458	8,1	229,0	229	123*	149,9	65,5		
<b>Total</b>	<b>628</b>		<b>100,0</b>	<b>5636</b>	<b>100,0</b>	<b>9,0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>19,6</b>	<b>218,0</b>		
<b>Total Masculino</b>			<b>1348</b>	<b>9,4</b>	<b>77208</b>	<b>9,5</b>	<b>57,3</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>100,8</b>	<b>176,0</b>	
<b>Total Geral</b>			<b>14301</b>	<b>100,0</b>	<b>808765</b>	<b>100,0</b>	<b>56,6</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>92,8</b>	<b>164,0</b>	

a. Existe mais de um valor para moda. Nesse caso, o menor valor é mostrado.

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 41 - Tipos de Ausência por Sexo/Cumulativo**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Sexo	Tipos de Ausência	2011		2012		2013		2014	
		Total BM	%	Total BM	%	Total BM	%	Total BM	%
Feminino	somente Licença Médica	1374	17,3	1488	17,9	1705	19,6	1705	18,0
	somente Licença de 1 dia	1739	21,9	1833	22,1	1791	20,6	2185	23,1
	somente Falta	232	2,9	225	2,7	232	2,7	234	2,5
	Licença Médica e Licença de 1 dia	3079	38,8	3248	39,2	3404	39,2	3901	41,3
	Licença Médica e Falta	254	3,2	251	3,0	243	2,8	230	2,4
	Licença de 1 dia e Falta	291	3,7	285	3,4	276	3,2	223	2,4
	Licença Médica, Licença de 1 dia e Falta	961	12,1	961	11,6	1034	11,9	971	10,3
<b>Total</b>		<b>7930</b>	<b>100,0</b>	<b>8291</b>	<b>100,0</b>	<b>8685</b>	<b>100,0</b>	<b>9449</b>	<b>100,0</b>
Masculino	somente Licença Médica	144	17,2	152	17,9	176	19,6	169	19,0
	somente Licença de 1 dia	187	22,3	195	23,0	187	20,8	194	21,8
	somente Falta	84	10,0	59	7,0	66	7,4	82	9,2
	Licença Médica e Licença de 1 dia	225	26,8	253	29,8	259	28,9	258	29,0
	Licença Médica e Falta	44	5,3	35	4,1	48	5,4	42	4,7
	Licença de 1 dia e Falta	53	6,3	42	5,0	45	5,0	41	4,6
	Licença Médica, Licença de 1 dia e Falta	101	12,1	112	13,2	116	12,9	105	11,8
<b>Total</b>		<b>838</b>	<b>100,0</b>	<b>848</b>	<b>100,0</b>	<b>897</b>	<b>100,0</b>	<b>891</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

A combinação dos três tipos de ausência no comportamento de mulheres e homens que se ausentaram está descrito na **Tabela 41**. No período de 2011 a 2013, a maior parte das servidoras, cerca de 39%, tiraram licença médica e licença de um dia. No ano de 2014, esse percentual subiu para 41,35% ( $\Sigma 9449$ ). Aquelas que tiraram apenas licença de um dia foram mais de 20%, em cada ano e mais de 17% tiraram apenas licença médica. A combinação dos três tipos de ausências foi utilizada por 10 a 12% das servidoras. Um número reduzido de mulheres apenas faltou ou combinou faltas com as outras licenças.

Os homens se comportaram de modo semelhante às mulheres. Um percentual maior de servidores se ausentou por licença médica e por licença de um dia; mais de 20% apenas tirou licença de um dia; entre 17 a 19% apenas se afastou por licença médica; 12 a 13% utilizou as três ausências. Na comparação entre os sexos, mais servidoras combinaram licença médica e licença de um dia, em cada ano – uma diferença de 10 pontos percentuais para mais. Os servidores faltaram mais que as servidoras: enquanto o percentual de mulheres que apenas faltou variou de 2,5% a 2,9%, o percentual de homens que apenas faltou variou de 7 a 10%.



Seguindo com as análises das ausências por sexo e mês (**Tabela 42** e **Tabela 43**), notamos que, aproximadamente 1% dos homens, em 2011 ( $\Sigma 838$ ) e 2014 ( $\Sigma 891$ ), e 1,9% e 1,4% dos homens em 2012 ( $\Sigma 848$ ) e 2013 ( $\Sigma 897$ ), respectivamente, se ausentaram no mês de janeiro, de cada ano, produzindo menos de 1% dos turnos de ausência em 2011 ( $\Sigma 18.476$ ) e 2014 ( $\Sigma 20.567$ ) e menos de 2% dos turnos nos demais anos. Um percentual ligeiramente maior de mulheres (1 a 1,5%) se ausentaram no mês de janeiro de cada um dos anos, o que produziu 1,4% dos turnos em 2011 ( $\Sigma 168.149$ ) e 0,9% dos turnos nos anos seguintes. As médias encontradas para este mês foram mais elevadas do que as dos demais meses. Lembramos que janeiro é o mês de férias oficiais dos docentes lotados nas escolas e que as ausências registradas nesse mês são de licenças longas, originárias no mês de dezembro, cuja duração se prolongou para o ano seguinte.

Repetindo o ocorrido com o comportamento das ausências quando as analisamos por BM e cargo, no início do ano letivo, em fevereiro, as ausências de mulheres e homens começam a ser registradas e representaram mais de 5,0% do total dos afastamentos, atingindo 7% em 2011. Para ambos os sexos, fevereiro tem o menor percentual de turnos de ausência nos anos de 2012 e 2013; é o segundo menor em 2014 e o terceiro menor em 2011. No entanto, o percentual de servidoras ausentes variou de 24 a 29% e o de servidores de 24 a 34%, aproximadamente um quarto a um terço dos ausentes. Essa combinação de número considerável de ausentes e baixo percentual de turnos de ausência, sugere que as mulheres e os homens que se ausentaram nesse mês o fizeram por pouco turnos, ou seja, as ausências foram de curta duração, sugerindo ainda, que ao iniciar o ano letivo, os servidores estão descansados e, caso se ausentem, o fazem por pouco tempo. Por esse motivo, as médias de fevereiro foram as mais baixas em todos os anos, quando comparadas com as dos demais meses.

Em cada um dos anos, a partir de março, verificamos que o percentual de servidoras e servidores ausentes e seus respectivos percentuais de turnos de ausência ora aumentam ora diminuem, não demonstrando haver um padrão de comportamento que se repete anualmente. Ocorreram, no entanto, algumas regularidades semelhantes às que encontramos quando analisamos o absenteísmo por cargo. No primeiro semestre de cada ano, os meses de maio de 2011, junho de 2012 e abril de 2013 e 2014 são os com maior percentual de ausências e de servidores ausentes para ambos os sexos, exceção encontrada em maio de 2014, quando ocorreu o maior percentual de turnos de ausência para as mulheres, somente. Após o mês com maior alta, seguiu-se um período de queda tanto percentual de ausentes quanto de ausências. Foi o caso dos meses de junho de 2011, julho de 2012, maio de 2013 e maio e junho de 2014. Em

junho de 2013, ainda ocorreu um aumento no percentual de ausentes e no percentual de turnos de ausências das mulheres. Ainda em 2013, para os homens, o movimento de queda foi de maio a julho.

No segundo semestre, somente julho de 2014 tem maior percentual de servidoras e servidores ausentes e de afastamentos que o mês de junho. Em 2011 e 2012, agosto possui o maior percentual de ausentes e setembro o maior percentual de ausências, exceto para os homens em 2011. Nos outros dois anos pesquisados, setembro é o mês de maior percentual de turnos de ausência e de servidores ausentes. O mês de outubro de todos os anos ocorreu queda no número de mulheres e homens ausentes e de ausências. Em seguida, tivemos novo aumento em novembro, exceto no ano de 2013, e novamente uma diminuição do absenteísmo em dezembro.

Mesmo identificando algumas poucas diferenças, nota-se que o comportamento das ausências das mulheres e dos homens é muito semelhante. Quando comparado o percentual de ausentes, não encontramos diferença significativa entre servidoras e servidores (**Tabela 42** e **Tabela 43**). Ao longo dos meses de cada ano, ora temos mais servidoras, ora mais servidores ausentes, mas a diferença não é muito expressiva, variando de 0,1 ponto percentual a 3,0 pontos percentuais na grande maioria dos meses. Destacaram-se o mês de fevereiro de 2011 quando os homens se ausentaram um pouco mais que as mulheres e a diferença foi de 4,6 pontos em julho de 2013 cuja diferença foi de 4,5 pontos percentuais. A favor das mulheres, encontramos 4,5 pontos percentuais em novembro de 2013 e 6,9 pontos percentuais em maio de 2014. Utilizando o mesmo raciocínio na comparação dos percentuais de turnos de ausência entre mulheres e homens, observamos diferenças ainda menores, destacando-se o mês de outubro de 2011 quando a diferença em favor das servidoras foi de apenas 1,4 pontos percentuais e julho de 2014 quando encontramos 1,2 pontos percentuais a favor dos servidores.

**Tabela 42 - Ausência por sexo e mês**

**Professor Municipal, Professor Municipal da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 e 2012**

Ano	Mês	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
		Total BM	%	Total BM	%	Total Turnos	%	Total Turnos	%
2011	Janeiro	117	1,5	7	0,8	2401	1,4	91	0,5
	Fevereiro	2294	28,9	281	33,5	11846	7,0	1338	7,2
	Março	2847	35,9	296	35,3	14537	8,6	1702	9,2
	Abril	2954	37,3	308	36,8	16566	9,9	1835	9,9
	Maio	3202	40,4	349	41,6	19575	11,6	2303	12,5
	Junho	1522	19,2	147	17,5	9412	5,6	1030	5,6
	Julho	1901	24,0	212	25,3	11795	7,0	1327	7,2
	Agosto	3190	40,2	312	37,2	18317	10,9	2117	11,5
	Setembro	3154	39,8	307	36,6	18523	11,0	1883	10,2
	Outubro	2871	36,2	275	32,8	17203	10,2	1636	8,9
	Novembro	2933	37,0	299	35,7	17439	10,4	1932	10,5
	Dezembro	1640	20,7	158	18,9	10535	6,3	1282	6,9
	<b>Total</b>	<b>7930,0</b>		<b>838</b>		<b>168149</b>		<b>18476</b>	
2012	Janeiro	94	1,1	12	1,4	1625	0,9	271	1,4
	Fevereiro	2016	24,3	205	24,2	10064	5,6	989	5,1
	Março	2638	31,8	291	34,3	14400	8,1	1710	8,9
	Abril	2616	31,6	276	32,5	14148	7,9	1628	8,4
	Maio	3171	38,2	317	37,4	17742	9,9	1721	8,9
	Junho	3232	39,0	319	37,6	18032	10,1	2003	10,4
	Julho	2122	25,6	211	24,9	13537	7,6	1414	7,3
	Agosto	3317	40,0	340	40,1	19332	10,8	1997	10,3
	Setembro	3164	38,2	305	36,0	20203	11,3	2111	10,9
	Outubro	2961	35,7	303	35,7	17523	9,8	1967	10,2
	Novembro	3113	37,5	310	36,6	19467	10,9	2091	10,8
	Dezembro	1947	23,5	197	23,2	12664	7,1	1402	7,3
	<b>Total</b>	<b>8291</b>		<b>848</b>		<b>178737</b>		<b>19304</b>	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 43 - Ausência por sexo e mês**

**Professor Municipal, Professor Municipal da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2013 e 2014**

Ano	Mês	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
		Total BM	%	Total BM	%	Total Turnos	%	Total Turnos	%
2013	Janeiro	127	1,5	17	1,9	1684	0,9	304	1,6
	Fevereiro	2124	24,5	235	26,2	9926	5,2	1167	6,2
	Março	2976	34,3	290	32,3	16959	8,8	1775	9,4
	Abril	3380	38,9	353	39,4	19877	10,3	1926	10,2
	Maio	2775	32,0	262	29,2	17987	9,4	1763	9,3
	Junho	3022	34,8	276	30,8	18630	9,7	1695	9,0
	Julho	2195	25,3	267	29,8	14235	7,4	1598	8,5
	Agosto	3081	35,5	325	36,2	17587	9,2	1640	8,7
	Setembro	3367	38,8	336	37,5	20308	10,6	1968	10,4
	Outubro	2992	34,5	315	35,1	18639	9,7	1667	8,8
	Novembro	3399	39,1	311	34,7	21860	11,4	2019	10,7
	Dezembro	2151	24,8	198	22,1	14448	7,5	1339	7,1
		<b>Total</b>	<b>8685</b>		<b>897</b>		<b>192140</b>		<b>18861</b>
2014	Janeiro	94	1,0	9	1,0	1757	0,9	127	0,6
	Fevereiro	2617	27,7	236	26,5	12986	6,7	1360	6,6
	Março	3021	32,0	268	30,1	16224	8,4	1634	7,9
	Abril	3277	34,7	287	32,2	16992	8,8	1982	9,6
	Maio	2815	29,8	204	22,9	17254	9,0	1707	8,3
	Junho	1582	16,7	123	13,8	8410	4,4	956	4,6
	Julho	2570	27,2	241	27,0	11735	6,1	1497	7,3
	Agosto	4008	42,4	339	38,0	22186	11,5	2185	10,6
	Setembro	4174	44,2	372	41,8	24152	12,5	2533	12,3
	Outubro	3452	36,5	321	36,0	20241	10,5	2239	10,9
	Novembro	3939	41,7	333	37,4	24577	12,8	2444	11,9
	Dezembro	2529	26,8	254	28,5	16017	8,3	1903	9,3
		<b>Total</b>	<b>9449</b>		<b>891</b>		<b>192531</b>		<b>20567</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

#### **7.4 Análise do absenteísmo na RME-BH por idade do docente no período de 2011 a 2014**

A relação entre a idade do trabalhador e a ocorrência de absenteísmo foi tratada nas pesquisas de Simões e Andrade (2008); Cunha, Blank e Boing (2009), Oenning, Carvalho e Lima (2014) e Sala et al (2009), conforme mencionamos no Capítulo 1. Estes trabalhos fundamentam nossa terceira hipótese para a análise do absenteísmo na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte: quanto maior a idade do docente maior a probabilidade dele se afastar do trabalho e maior o número de turnos de ausência; quanto mais jovem for o docente, menor a quantidade de turnos de ausência.

Para analisar essa variável, organizamos a idade dos docentes da RME-BH em faixas etárias, seguindo a mesma estratificação utilizada pelo IBGE para a pirâmide etária brasileira, ou seja, de cinco em cinco anos. Iniciamos com a idade de 20 anos que é idade do servidor mais jovem. Como o ingresso na carreira do magistério na PBH exige graduação mínima equivalente ao curso normal de nível superior, não encontramos docente com idade inferior a 20 anos. A idade final é 70 anos porque é a idade para a aposentadoria compulsória.

##### **7.4.1 Docentes por faixa etária na RME-BH com e sem ausência**

Na **Tabela 44** e **Gráfico 7**, encontramos o número de servidores que se ausentaram e que não se ausentaram, por faixa etária, no período de 2011 a 2014. Em todos os anos e em todas as faixas etárias, o percentual de ausentes é sempre superior ao de servidores que não se ausentaram. A faixa etária de 20 a 24 anos foi a que apresentou, em todos os anos, menores percentuais de servidores ausentes: 46,2% em 2011 ( $\Sigma 26$ ), 53,6 em 2012 ( $\Sigma 28$ ) e 2014 ( $\Sigma 69$ ) e 66,7% em 2013 ( $\Sigma 21$ ). Com menos de 70% de ausentes em cada ano, temos os servidores com idade de 25 a 29 anos. Nas demais faixas etárias foram mais de 74% docentes com pelos menos um dia de ausência, em cada ano, destacando-se os mais velhos cujo percentual de ausentes for igual ou superior a 80%, os maiores encontrados na população pesquisada. Aqueles com idade de 50 a 59 anos, formam o grupo que mais se ausentou depois daqueles com idade de 60 a 70 anos, com percentuais variando entre 77,3%, em 2014 ( $\Sigma 947$ ), e 82% em 2013 ( $\Sigma 836$ ). Apesar de encontramos mais servidores nas faixas etárias de 40 a 49 anos, estes não foram os que mais se ausentaram, apesar do percentual de ausentes ser também elevado (entre 72 a 76%).

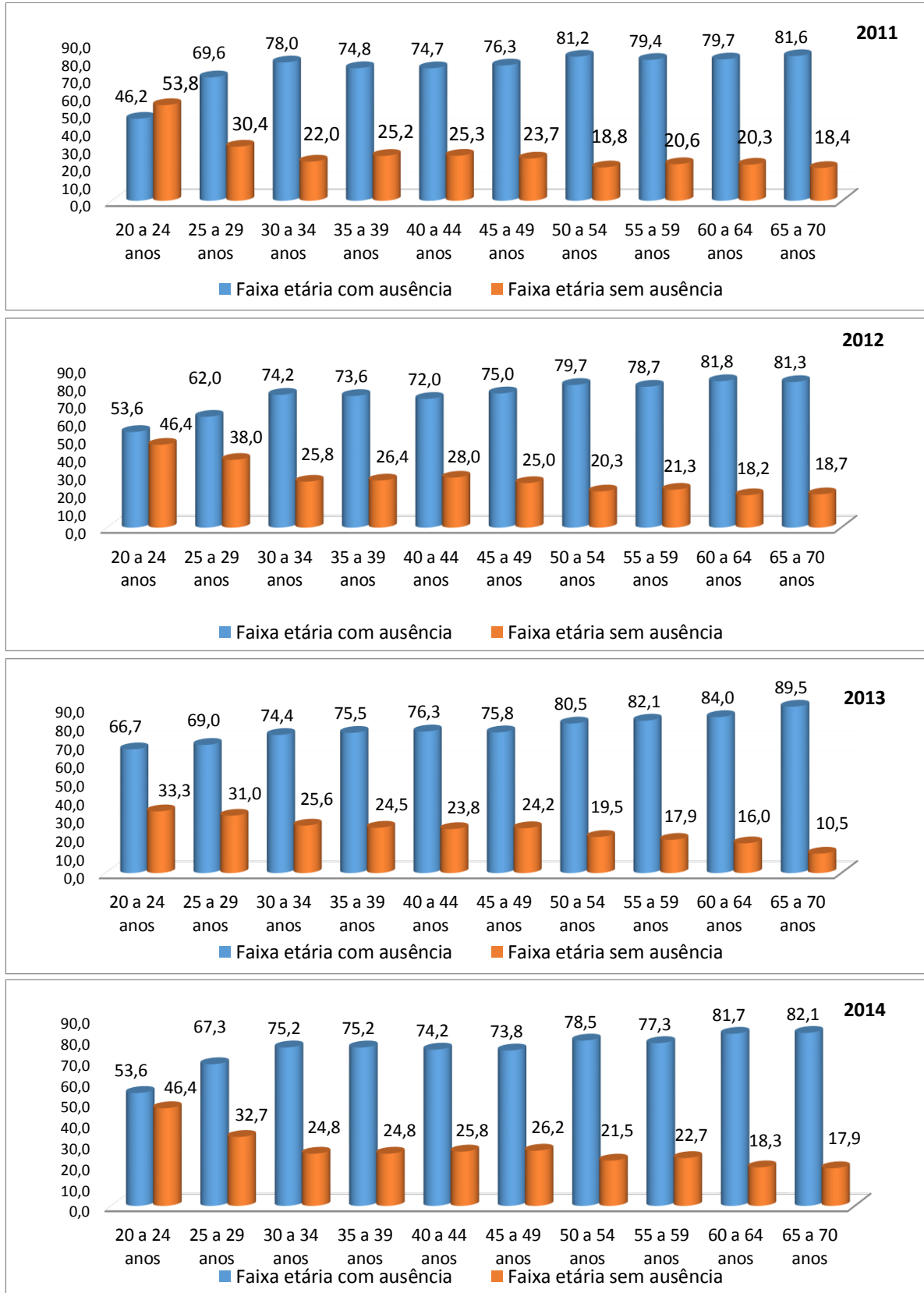
**Tabela 44 - BM com e sem ausência por faixa etária e ano**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Ano	Faixa etária	Total de BM	%	Faixa etária com ausência	%	Faixa etária sem ausência	%	Total %	Ano	Faixa etária	Total de BM	%	Faixa etária com ausência	%	Faixa etária sem ausência	%	Total %
2011	<b>Total</b>	<b>11410</b>	<b>100,0</b>	<b>8768</b>	<b>76,8</b>	<b>2642</b>	<b>23,2</b>	<b>100,0</b>	2012	<b>Total</b>	<b>12192</b>	<b>100,0</b>	<b>9139</b>	<b>75,0</b>	<b>3053</b>	<b>25,0</b>	<b>100,0</b>
	20 a 24 anos	26	0,2	12	46,2	14	53,8	100,0		20 a 24 anos	28	0,2	15	53,6	13	46,4	100,0
	25 a 29 anos	358	3,1	249	69,6	109	30,4	100,0		25 a 29 anos	437	3,6	271	62,0	166	38,0	100,0
	30 a 34 anos	1376	12,1	1073	78,0	303	22,0	100,0		30 a 34 anos	1518	12,5	1127	74,2	391	25,8	100,0
	35 a 39 anos	1632	14,3	1220	74,8	412	25,2	100,0		35 a 39 anos	1873	15,4	1378	73,6	495	26,4	100,0
	40 a 44 anos	2082	18,2	1555	74,7	527	25,3	100,0		40 a 44 anos	2112	17,3	1520	72,0	592	28,0	100,0
	45 a 49 anos	2835	24,8	2162	76,3	673	23,7	100,0		45 a 49 anos	2955	24,2	2217	75,0	738	25,0	100,0
	50 a 54 anos	1651	14,5	1341	81,2	310	18,8	100,0		50 a 54 anos	1794	14,7	1430	79,7	364	20,3	100,0
	55 a 59 anos	802	7,0	637	79,4	165	20,6	100,0		55 a 59 anos	809	6,6	637	78,7	172	21,3	100,0
	60 a 64 anos	507	4,4	404	79,7	103	20,3	100,0		60 a 64 anos	484	4,0	396	81,8	88	18,2	100,0
65 a 70 anos	141	1,2	115	81,6	26	18,4	100,0	65 a 70 anos	182	1,5	148	81,3	34	18,7	100,0		
2013	<b>Total</b>	<b>12429</b>	<b>100,0</b>	<b>9582</b>	<b>77,1</b>	<b>2847</b>	<b>22,9</b>	<b>100,0</b>	2014	<b>Total</b>	<b>13724</b>	<b>100,0</b>	<b>10340</b>	<b>75,3</b>	<b>3384</b>	<b>24,7</b>	<b>100,0</b>
	20 a 24 anos	21	0,2	14	66,7	7	33,3	100,0		20 a 24 anos	69	0,5	37	53,6	32	46,4	100,0
	25 a 29 anos	436	3,5	301	69,0	135	31,0	100,0		25 a 29 anos	556	4,1	374	67,3	182	32,7	100,0
	30 a 34 anos	1474	11,9	1096	74,4	378	25,6	100,0		30 a 34 anos	1571	11,4	1182	75,2	389	24,8	100,0
	35 a 39 anos	2029	16,3	1532	75,5	497	24,5	100,0		35 a 39 anos	2450	17,9	1843	75,2	607	24,8	100,0
	40 a 44 anos	2080	16,7	1586	76,3	494	23,8	100,0		40 a 44 anos	2303	16,8	1709	74,2	594	25,8	100,0
	45 a 49 anos	2923	23,5	2215	75,8	708	24,2	100,0		45 a 49 anos	2881	21,0	2126	73,8	755	26,2	100,0
	50 a 54 anos	1965	15,8	1582	80,5	383	19,5	100,0		50 a 54 anos	2247	16,4	1764	78,5	483	21,5	100,0
	55 a 59 anos	836	6,7	686	82,1	150	17,9	100,0		55 a 59 anos	947	6,9	732	77,3	215	22,7	100,0
	60 a 64 anos	455	3,7	382	84,0	73	16,0	100,0		60 a 64 anos	476	3,5	389	81,7	87	18,3	100,0
65 a 70 anos	210	1,7	188	89,5	22	10,5	100,0	65 a 70 anos	224	1,6	184	82,1	40	17,9	100,0		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Gráfico 7 - Percentual de docentes lotados por faixa etária com e sem ausência**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte – MG  
2011 a 2014**



A evolução percentual de servidores ausentes por faixa etária (**Gráfico 8**) ilustra o que acabamos de mencionar. As faixas etárias mais jovens, com menos de 30 anos, apresentaram os menores percentuais de servidores ausentes, com mais variações de um ano para o outro. Nota-se, ainda, que, do ano de 2011 para 2014, o número de servidores com idade de 20 a 24 anos (vide **Gráfico 9**) quase triplicou<sup>70</sup> e o número de servidores na faixa de 25 a 29 anos aumentou em 55,3%. Contudo, o percentual de ausentes em ambas faixas etárias reduziu em 2014, não acompanhando o movimento de elevação do número de servidores.

Dos 30 aos 49 anos, os percentuais de servidores ausentes mantêm-se elevados e com valores que não se diferenciam demasiadamente entre os anos, mantendo uma certa estabilidade, sendo o percentual mínimo igual a 72% e o percentual máximo em 76%, com uma exceção no ano de 2011, na faixa etária de 30 a 34 anos, cujo percentual de ausentes foi de 78%. A partir dos 50 anos de idade, vemos que os percentuais de ausentes se tornaram mais elevados que os das faixas anteriores, atingindo a casa dos 80% com certa frequência. Aqui já temos indícios que a idade impacta positivamente o absenteísmo dos docentes na RME-BH.

#### **7.4.2 Análise das ausências por faixa etária do docente na RME-BH**

A evolução do número de docentes lotados nas escolas (vide **Gráfico 9**) mostra que esta população está envelhecendo. As faixas etárias mais jovens, na casa dos vinte anos, apesar de terem aumentado em números absolutos, representavam menos de 4% do total de servidores em 2011 a 2013 e menos de 5% em 2014. Aqueles com idade entre 30 a 39 anos tiveram um crescimento de cerca de 3 pontos percentuais, somente, no período, totalizando 29,3% do total de servidores em 2014. Entre os mais velhos, na faixa etária de 40 a 44 anos de idade, a RME-BH possuía 2082 servidores, em 2011, e 2303 em 2014, um aumento de 10,6%. Na faixa etária seguinte, eram 2.835 servidores, em 2011, e 2881 em 2014, uma elevação pequena de 1,6%. Na faixa de 50 a 54 anos, o aumento foi de 36,1% e os servidores com idade entre 55 e 59 anos se tornaram 18,1% mais numerosos em 2014. Diferentemente do que encontramos em todas as faixas de idade, os servidores com 60 a 64 anos diminuíram cerca de 6,1% em 2014, no entanto, a faixa etária seguinte, 65 a 70 anos, cresceu 58,9%, um aumento muito significativo para este grupo, surpreendendo pelo fato de ainda encontrarmos servidores trabalhando em escola com essa idade.

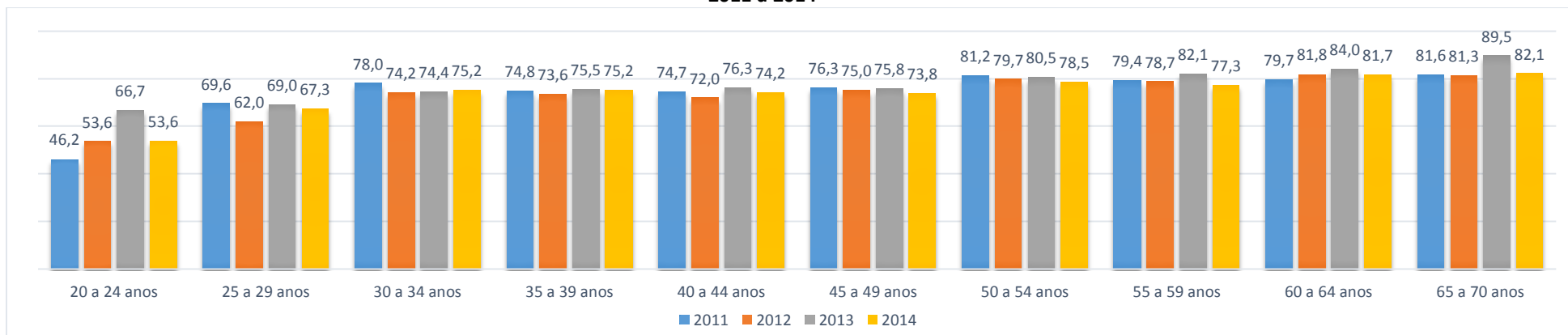
---

<sup>70</sup> Lembramos que de 2014 o número de professores da educação infantil era o dobro do total de 2011, em virtude da expansão da rede física das escolas de educação infantil.



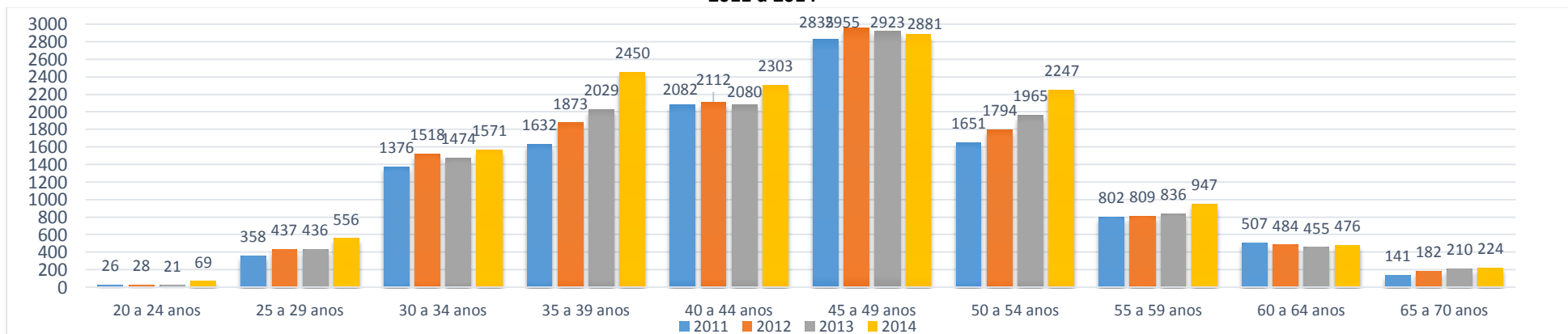
**Gráfico 8 - Evolução do percentual de servidores com ausência por faixa etária**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte  
2011 a 2014**



**Gráfico 9 - Evolução do número de servidores por faixa etária**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte  
2011 a 2014**



De acordo com os dados do Censo Escolar<sup>71</sup> de cada ano, a média e a mediana da idade do conjunto dos docentes que atuam nas escolas da RME\_BH era 44 anos<sup>72</sup> em todos os anos dessa pesquisa. A moda era 47 anos em 2011, 48 anos em 2012 e 2013 e 50 anos em 2014. Entre os servidores que se ausentaram por pelo menos um dia no período, conforme os dados sobre o absenteísmo, a média e a mediana da idade era 45 anos em 2011 a 2013 e, no ano de 2014, a média 44 anos e a mediana permaneceu igual aos demais anos. As idades mais frequentes foram 47, 48, 49 e 50 anos em 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente.

Estes dados são reforçados pelas informações constantes na **Tabela 44**, onde encontramos o maior percentual de servidores lotados nas escolas na faixa etária de 44 a 49 anos. Nos anos 2011 a 2013, os servidores com 40 a 44 anos formam o segundo grupo mais numeroso e, em 2014, o segundo grupo mais numeroso eram os servidores com 35 a 39 anos. O número de servidores com idade entre 40 a 49 anos, representou 43,0% ( $\Sigma 11.410$ ), 41,5% ( $\Sigma 12.192$ ), 40,2% ( $\Sigma 12.429$ ) e 37,8% ( $\Sigma 13.724$ ) do total de servidores lotadas nas escolas, em cada ano, respectivamente. Aqueles com idade de 50 a 59 anos, corresponderam a 21,5% em 2011 e a 23,3% em 2014. Com idade a partir de 60 anos, a RME-BH tinha 5,6% em 2011 e 5,1% em 2014 onde a redução ocorreu no percentual dos servidores com até 64 anos e o aumento entre os com idade de 65 a 70 anos. Somando todos os servidores com idade a partir de 40 anos, temos mais de 66,0% do total.

Uma população formada por mais de 60% de servidores com idade acima de 40 anos tem maior probabilidade de se ausentar do trabalho, seja por adoecimentos ou por necessidade de realizar consultas e exames periódicos. Algumas pesquisas consultadas têm afirmado que a idade do trabalhador é um dos fatores causais dos afastamentos do trabalho devido a maior possibilidade de ocorrência de doenças crônicas em pessoas mais velhas. Sala *et al* (2009) em sua pesquisa sobre os servidores da Secretaria de Estado de Saúde de São Paulo, concluíram que a partir dos 40 anos de idade há progressivamente mais chances de ocorrer licenças médicas de longa duração, com probabilidade de 1,47% a mais para a faixa de 41 a 50 anos, de 1,76% a mais para aqueles com idade de 51 a 60 anos e de 2,68% para servidores com 61 anos ou mais (2009, p.2173). Outro fator a considerar são as políticas públicas de prevenção de doenças crônicas, tais como diabetes e hipertensão arterial, ou de detecção precoce do câncer, promovidas pelo Ministério da Saúde, indicando a realização de exames preventivos periódicos,

---

<sup>71</sup> No final do primeiro semestre de cada ano, a Secretaria de Educação informa para o Ministério da Educação o número de docentes que atuam na regência. Estas informações compõem o Censo Escolar que é um banco de informações sobre a educação brasileira.

<sup>72</sup> Para obter a média de idade dos servidores que integram o Censo Escolar da RME-BH, foram retirados todos os casos duplicados, de modo a obter a idade para cada BM.

alguns a partir dos 35 anos para as mulheres, para exame de prevenção do câncer do colo do útero, a partir dos 40 anos de idade para mulheres<sup>73</sup> para prevenção câncer de mama e 45 anos para homens<sup>74</sup> para prevenção do câncer de próstata.

Em todos os anos da pesquisa (vide **Tabela 45 e Tabela 46**), os servidores ausentes mais jovens, com idade de 20 a 24 anos, são os que menos impactaram o absenteísmo, produzindo até 0,1% dos turnos de ausência, apenas. A média das ausências desses servidores variou ao longo dos anos: 4, 12,5, 21 e 4,5 turnos em 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente. A mediana variou de 2 a 5 turnos e a moda foi igual a 2 em 2011 e 2012 – a única faixa etária com moda diferente de 1 – e igual a 1 nos demais anos. Nessa faixa de idade, encontramos a menor amplitude. O servidor que mais se ausentou totalizou 81 turnos em 2013 (amplitude = 80). Em 2011, encontramos a menor amplitude, 15 turnos para um único servidor.

Na faixa etária seguinte, cujos servidores têm de 25 a 29 anos, o percentual de turnos de ausência foi de 1,4 em 2011 ( $\Sigma 186.625$ ) e 2013 ( $\Sigma 211.001$ ), 1,1 em 2012 ( $\Sigma 198.041$ ) e 1,8 em 2014 ( $\Sigma 213.098$ ), valores que também não causaram grande repercussão no computo geral dos turnos de ausência. A menor média deste grupo foi de 8,3 em 2012 e a maior 10,2 em 2014, o que indica a ocorrência de ausências mais longas. A moda foi igual a 1 turno de ausência em todos os anos. Nessa faixa de idade, as amplitudes foram bem maiores, com pelo menos um servidor acumulando 120 turnos de ausência em 2011 e um com 230 turnos em 2012. Somando número de servidores das duas faixas etárias mais jovens e total de suas ausências, temos 3 a 5% de servidores que produziram 1,4% dos turnos de ausência em 2011 ( $\Sigma 186.625$ ), 2,1% em 2012 ( $\Sigma 198.041$ ), 1,5% em 2013 ( $\Sigma 211.001$ ) e 1,9% em 2014 ( $\Sigma 213.098$ ).

Os servidores ausentes com idade entre 30 a 39 anos eram cerca de 26,0% em 2011 ( $\Sigma 8.768$ ), 27,0% em 2012 ( $\Sigma 9.139$ ) e 2013 ( $\Sigma 9.582$ ) e 29,0% em 2014 ( $\Sigma 10.340$ ) que produziram, respectivamente, 21,0% ( $\Sigma 186.625$ ), 23,0% ( $\Sigma 198.041$ ), 25,0% ( $\Sigma 211.001$ ) e 23,0% ( $\Sigma 213.098$ ) do total de turnos de ausência. A menor média para os servidores na faixa etária de 31 a 34 anos foi de 14 turnos em 2014 e a maior média foi de 17 turnos em 2012. No entanto, 50% destes servidores se ausentaram por até 7 turnos no período de 2011 a 2013 e por até 5 turnos em 2014. Na faixa etária de 35 a 39 anos, a menor média foi a do ano de 2014 (17,7 turnos) e a maior ocorreu em 2013 (20,6 turnos). As medianas variaram de 6 a 8 turnos de

---

<sup>73</sup> De acordo com a literatura médica, recomenda-se a realização de mamografia para mulheres assintomáticas para câncer de mama a partir dos 40 anos de idade. O Ministério da Saúde recomenda a realização de mamografia para mulheres assintomáticas com idade entre 50 a 69 anos. IN: [http://aps.bvs.br/aps/quais-as-recomendacoes-mais-atuais-para-idade-periodicidade-e-indicacao-de-realizacao-de-mamografia-na-populacao/?post\\_type=aps&l=pt\\_BR](http://aps.bvs.br/aps/quais-as-recomendacoes-mais-atuais-para-idade-periodicidade-e-indicacao-de-realizacao-de-mamografia-na-populacao/?post_type=aps&l=pt_BR). Acesso em julho de 2017.

<sup>74</sup> A Sociedade Brasileira de Urologia recomenda que homens da raça negra ou com parentes de primeiro grau com câncer de próstata devem procurar avaliação médica a partir dos 45 anos. Os demais, a partir de 50 ans. In: <http://portaldaurologia.org.br/noticias/nota-oficial-rastreamento-do-cancer-de-prostata-2/>. Acesso em julho de 2017.

ausência. Quando observamos os quartis, encontramos servidores com um total de 365 ou 445 turnos de afastamentos, o que certamente são valores extremos que impactam as médias.

A partir dos 40 anos, conforme já mencionamos, há uma maior concentração de servidores na RME-BH. Os servidores com idade até 49 anos correspondem a, aproximadamente, 42,0% do total de ausentes em 2011 ( $\Sigma 8.768$ ), 41,0% em 2012 ( $\Sigma 9.139$ ), 40,0% em 2013 ( $\Sigma 9.582$ ) e a 37,0% em 2014 ( $\Sigma 10.340$ ). A faixa etária de 40 a 44 anos foi responsável por 15 a 18% dos turnos de ausência, com médias variando de 19,5 a 21,7 turnos por servidor e mediana igual a 7. No entanto, o maior percentual de servidores ausentes encontra-se na faixa etária de 45 a 49 anos que também produziu mais afastamentos em números absolutos e percentuais. A média de ausências deste grupo variou de 21 a 23 turnos por servidor, porém a metade dos ausentes se ausentou por 7 a 8 turnos. Novamente encontramos, no quarto quartil, servidores com um número muito elevado de ausências, acima de 300 dias, sendo a maior amplitude encontrada em 2014, 366 turnos.

O segundo maior volume de afastamentos foi produzido pelos servidores com idade de 50 a 54 anos. Em 2011 e 2013, foram responsáveis por cerca de 17,0% dos turnos de ausência, por 18,0% em 2012 e por 20,0% em 2014. As médias foram maiores que as encontradas para as faixas etárias anteriores, com cerca de 23 turnos em 2013 e de 24 turnos nos demais anos. Cinquenta por cento dos servidores deste grupo se afastaram do trabalho por 8 a 9 turnos. Na faixa etária seguinte, estão aproximadamente 7% dos ausentes que geraram de 8,0 a 9,7% dos turnos de ausência. As médias são maiores que as da faixa anterior, sendo 25 turnos em 2012, 26 turnos em 2013, 27 turnos em 2011 e 28 turnos em 2014. No entanto, as medianas foram 8, 9 ou 10 turnos. Nessa faixa etária encontramos pelo menos um servidor com um total de 460 afastamentos, no ano de 2011.

As duas faixas etárias com servidores mais velhos, com idade a partir de 60 anos, representam cerca de 6% do total de ausentes em cada ano e foram responsáveis por 8 a 9% dos afastamentos. As médias são as maiores, em todos os anos, bem como as medianas. Entre os com idade de 60 a 64 anos, as médias variam de 28 a 32 afastamentos por servidor e a mediana de 10 a 13 turnos. Entre aqueles com idade de 65 a 70 anos, as médias variam de 30 a 35 afastamentos por servidor e as medianas de 9 a 11 turnos de ausência.

Somando o total de turnos até à média de idade (44 anos) temos 38,7% dos turnos em 2011 ( $\Sigma 186.625$ ), 41,4% em 2012 ( $\Sigma 198.041$ ), 41,5% em 2013 ( $\Sigma 211.001$ ) e 40,6% em 2014 ( $\Sigma 213.098$ ), indicando, mais uma vez, que há maior concentração nas faixas etária mais velhas. No entanto, notamos que as faixas etárias compreendidas entre os 40 e 54 anos geraram, em

cada ano, respectivamente, 60,4%, 58,3%, 57,0% e 56,8% do total de turnos. Estas foram as faixas etárias que mais impactaram o absenteísmo em volume de ausências por serem, também, as faixas onde estão a maioria dos servidores: 57,7% ( $\Sigma$ 8.768), 56,5% ( $\Sigma$ 9.139), 56,2% ( $\Sigma$ 9.582) e 54,1% ( $\Sigma$ 10.340). Esclarecemos que a redução 3,6 pontos percentuais no número de docentes no somatório destas três faixas de idade, pode ter relação com o grande número de servidores que ingressaram na educação infantil no ano de 2014, possivelmente mais jovens. No período desta pesquisa, o número de servidores com idade de 20 a 24 anos quase triplicou e com idade 25 a 29 anos teve um aumento de 55%.

Quando observamos, no entanto, as médias de cada faixa de idade, em cada ano, vemos que elas aumentam à medida que vão aumentando as faixas de idade. Isso ocorre a partir da faixa etária 20 a 24 anos até a última faixa etária, nos anos de 2011 e 2014, com uma diferença de mais de 30 pontos percentuais em 2011 e 29 pontos percentuais em 2014. Nos anos 2012 e 2013, as médias iniciam o movimento de ascensão a partir do faixa etária 25 a 29 anos, exceto para faixa etária de 65 a 70 anos, em 2012, que sofreu uma redução de 2,5 pontos percentuais em relação a faixa anterior. Ao fazermos esse mesmo raciocínio a partir da mediana (45 anos) ocorre um aumento 11,6 pontos percentuais na média até a faixa de 65 a 70 anos, em 2011. No ano seguinte, a diferença foi de 13,5 pontos percentuais. Em 2013, dos 45 anos até aos 64 anos, foram 8,9 pontos percentuais e em 2014, 12,1 pontos. As médias indicam que quanto maior a idade, maior a probabilidade de ocorrer licenças mais longas.

**Tabela 45 - Turnos de ausência por Faixa Etária**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 e 2012**

Ano	Faixa Etária	Total de BM	%	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
												25%	50%	75%	100%
2011	<b>Total</b>	<b>8768</b>	<b>100,0</b>	<b>186625</b>	<b>100,0</b>	<b>21,3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>38,4</b>	<b>1</b>	<b>460</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>460</b>
	20 a 24 anos	12	0,1	48	0,0	4,0	2	2	4,3	1	15	1	2	5	15
	25 a 29 anos	249	2,8	2526	1,4	10,1	4	1	17,1	1	120	2	4	11	120
	30 a 34 anos	1073	12,2	16070	8,6	15,0	7	1	23,8	1	236	2	7	17	236
	35 a 39 anos	1220	13,9	22799	12,2	18,7	8	1	32,5	1	445	3	8	20	445
	40 a 44 anos	1555	17,7	30767	16,5	19,8	7	1	32,7	1	298	2	7	23	298
	45 a 49 anos	2162	24,7	49931	26,8	23,1	7	1	42,1	1	365	3	7	24	365
	50 a 54 anos	1341	15,3	31967	17,1	23,8	8	1	42,1	1	365	3	8	27	365
	55 a 59 anos	637	7,3	17205	9,2	27,0	9	1	46,3	1	460	3	8	27	460
	60 a 64 anos	404	4,6	11324	6,1	28,0	10	1	51,8	1	365	3	10	29	365
65 a 70 anos	115	1,3	3988	2,1	34,7	9	1	63,2	1	366	4	9	33	366	
2012	<b>Total</b>	<b>9139</b>	<b>100,0</b>	<b>198041</b>	<b>100,0</b>	<b>21,7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>38,9</b>	<b>1</b>	<b>487</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>487</b>
	20 a 24 anos	15	0,2	187	0,1	12,5	6	2	13,7	2	40	2	6	19	40
	25 a 29 anos	271	3,0	2253	1,1	8,3	3	1	16,8	1	230	1	3	9	230
	30 a 34 anos	1127	12,3	19306	9,7	17,1	7	1	26,6	1	235	2	7	20	235
	35 a 39 anos	1378	15,1	27224	13,7	19,8	6	1	36,4	1	364	2	6	20	364
	40 a 44 anos	1520	16,6	32927	16,6	21,7	7	1	43,1	1	487	2	7	20	487
	45 a 49 anos	2217	24,3	47733	24,1	21,5	8	1	37,2	1	339	3	8	24	339
	50 a 54 anos	1430	15,6	34766	17,6	24,3	9	1	41,7	1	334	3	9	28	334
	55 a 59 anos	637	7,0	15820	8,0	24,8	10	1	38,5	1	289	3	10	31	289
	60 a 64 anos	396	4,3	12645	6,4	31,9	12	1	53,3	1	452	3	12	36	452
65 a 70 anos	148	1,6	5180	2,6	35,0	10	1	59,0	1	408	3	10	38	408	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 46 - Turnos de ausência por Faixa Etária**

**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência  
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2013 e 2014**

Ano	Faixa Etária	Total de BM	%	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
												25%	50%	75%	100%
2013	<b>Total</b>	<b>9582</b>	<b>100,0</b>	<b>211001</b>	<b>100,0</b>	<b>22,0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>39,3</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>365</b>
	20 a 24 anos	14	0,1	294	0,1	21,0	5	1*	28,2	1	81	2	5	34	81
	25 a 29 anos	301	3,1	2957	1,4	9,8	4	1	16,4	1	132	2	4	10	132
	30 a 34 anos	1096	11,4	20338	9,6	18,6	7	1	33,1	1	264	2	7	19	264
	35 a 39 anos	1532	16,0	31613	15,0	20,6	7	1	38,2	1	365	3	7	21	365
	40 a 44 anos	1586	16,6	32338	15,3	20,4	7	1	36,1	1	351	2	7	23	351
	45 a 49 anos	2215	23,1	51382	24,4	23,2	8	1	38,8	1	342	3	8	25	342
	50 a 54 anos	1582	16,5	36562	17,3	23,1	8	1	41,5	1	335	3	8	25	335
	55 a 59 anos	686	7,2	17761	8,4	25,9	8	1	47,4	1	352	3	8	28	352
	60 a 64 anos	382	4,0	12217	5,8	32,0	13	1	51,2	1	365	4	13	39	365
65 a 70 anos	188	2,0	5539	2,6	29,5	10	1	51,4	1	324	3	10	30	324	
2014	<b>Total</b>	<b>10340</b>	<b>100,0</b>	<b>213098</b>	<b>100,0</b>	<b>20,6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>37,0</b>	<b>1</b>	<b>367</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>367</b>
	20 a 24 anos	37	0,4	165	0,1	4,5	3	1	4,6	1	22	1	3	6	22
	25 a 29 anos	374	3,6	3830	1,8	10,2	3	1	18,6	1	214	2	3	10	214
	30 a 34 anos	1182	11,4	16456	7,7	13,9	5	1	23,6	1	246	2	5	15	246
	35 a 39 anos	1843	17,8	32571	15,3	17,7	7	1	30,6	1	296	2	7	19	296
	40 a 44 anos	1709	16,5	33403	15,7	19,5	7	1	34,4	1	362	2	7	21	362
	45 a 49 anos	2126	20,6	45501	21,4	21,4	7	1	37,8	1	367	2	7	23	367
	50 a 54 anos	1764	17,1	42174	19,8	23,9	8	1	41,8	1	365	3	8	27	365
	55 a 59 anos	732	7,1	20762	9,7	28,4	10	1	48,6	1	333	3	10	31	333
	60 a 64 anos	389	3,8	12074	5,7	31,0	12	1	48,7	1	365	3	12	35	365
65 a 70 anos	184	1,8	6162	2,9	33,5	11	1	58,8	1	364	3	11	32	364	

\* Existe mais de um valor para moda. O menor é mostrado.

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

As **Tabelas 47 a 56**, a seguir, apresentam os dados por tipo de ausência e demonstram que nas idades mais avançadas as médias das licenças médicas são mais elevadas. Começaremos pela comparação entre os percentuais dos que se ausentaram por licença médica, licença de um dia ou faltas. Em todos os anos, as licenças médicas geraram muito mais turnos de afastamento do trabalho que as demais ausências, frequentemente acima dos 80% dos turnos e o percentual de servidores que se afastaram por licença médica, com exceção da faixa etária de 20 a 24 anos, ficou acima de 69% do total dos servidores ausentes. As médias das licenças médicas foram muito maiores que as das demais ausências, o que é esperado, considerando que a duração das licenças médicas é, em geral, maior. As licenças de um dia foram responsáveis por não menos que 6% dos turnos de ausências, mas o percentual de servidores que se afastaram por licença de um dia foi maior na maioria das vezes. O maior percentual de faltas foi registrado em 2012, 9,1%, para servidores com 25 a 29 anos, mas, em geral, o percentual de faltas variou entre 1,8% a 6% do total de turnos de ausência, mas manteve médias mais elevadas que as das licenças de um dia.

Nas faixas de idade de 20 a 24 anos (**Tabela 47**) e 25 a 29 anos (**Tabela 48**), o percentual de servidores que se ausentaram por licença médica foi menor do que os que utilizaram a licença de um dia. Isto não ocorreu em 2012, para servidores com 20 a 24 anos e em 2011 para servidores com 25 a 29 anos quando o percentual de licenças médicas e licenças de um dia foram iguais. As faltas foi o afastamento com o menor percentual de servidores, mas contribuíram com percentuais de ausência mais elevados do que os encontrados nas demais faixas de idade

As médias das licenças médicas da faixa de 20 a 24 anos de idade mostrou mais variância, com valores que vão de 3,9 turnos a 29,4 turnos por servidor. As licenças de um dia tiveram média de 1,6 a 2,5 turnos e as faltas tiveram médias maiores que as das licenças de um dia. Entre os servidores com 25 a 29 anos, a menor média de licença médica foi em 2012 (11,4 turnos) e a maior em 2014 (13,6 turnos). As médias das licenças de um dia tiveram menor variância, de 1,9 turnos em 2014 a 2,2 turnos em 2011 quando temos a mesma média para as faltas. Nos demais anos, as médias das faltas repetiram o comportamento da faixa etária anterior: foram maiores que as licenças de um dia, mas com valores

As medianas demonstram que a metade dos servidores mais jovens não se ausentaram por muitos dias, exceto nos anos 2012 e 2013 entre os servidores de 20 a 24 anos, cuja mediana das licenças médias foram maiores, o que parece ser decorrente de algum caso pontual num grupo muito pequeno, de 9 servidores apenas, que tirou licença médica. Em geral, as medianas



das licenças médicas dos servidores com idade de 25 a 29 anos foi igual a 5 ou 6 turnos. Quanto às licenças de um dia e as faltas, as medianas não ultrapassaram 3 turnos.

Entre os docentes com 30 a 39 anos (**Tabela 49** e **Tabela 50**), também encontramos maior percentual de servidores que se afastaram do trabalho por licença de um dia, com exceção de 2013 e 2014 na faixa de 35 a 39 quando o percentual de ausentes por licença médica foi maior. As médias das licenças de um dia variaram de 2,2 turnos a 2,6 turnos (em 2011, para a faixa de 35 a 39 anos). As médias das faltas foi sempre maior que as das licenças de um dia, apesar do percentual de faltosos ser bem menor que os dos demais ausentes por licenças. As medianas das licenças de um dia e das faltas não foram maiores que 2 turnos. As licenças médicas dos servidores deste grupo etário tiveram médias maiores que as das faixas dos 20 anos, e as médias das licenças médicas dos servidores com 35 a 39 anos foram mais elevadas que as da faixa de 30 a 34 anos. A metade dos ausentes se manteve afastado do trabalho por, no mínimo, 8 turnos e, no máximo por 10 turnos no ano. A moda indicou que o somatório de turnos por licença médica mais frequente foi de 2 turnos por servidor.

Nas faixas de idade onde se concentram o maior número de servidoras, dos 40 aos 49 anos (**Tabela 51** e **Tabela 52**), encontramos, sempre, mais servidores que se ausentaram por licença de um dia, gerando 9 a 10% do total de turnos de ausência. A média das licenças de um dia variou muito pouco, de 2,5 turnos a 2,7 turnos por servidor. Cinquenta por cento desse grupo de idade totalizou, por ano, até 2 turnos de ausência por licença de um dia. As faltas mantêm médias maiores que as das licenças de um dia, mas responderam por apenas 2,5% a 4,5% dos turnos de afastamentos do trabalho, menos que o encontrado para as faixas etárias anteriores. A metade dos servidores de grupo de idade se afastou do trabalho por até 2 turnos por licença de um e por falta.

As licenças médicas da faixa de 40 a 44 anos geraram 87,0 a 88,0% dos turnos de ausência, com médias de 29 turnos em 2011, 26 em 2012 e 2014 e 27 em 2013. A metade dos servidores desse grupo totalizou até 10, 11 ou 12 turnos de ausência por ano. Porém, a duração mais frequente das ausências foi de 2 turnos. Na faixa seguinte, as licenças médicas responderam por 86,0 a 87,0% do total de turnos, com mediana igual a 10 em 2011 a 2013 e igual a 9 em 2014 e moda igual a 2 em todos os anos. As médias foram um pouco mais baixas, sendo igual a cerca de 27 turnos em 2012 e 24 turnos nos demais anos.

Na faixa de idade 50 a 54 anos (**Tabela 53**), o percentual de servidores que utilizaram a licença médica foi, novamente, menor do que os que utilizaram a licença de um dia e bem maior do que os faltosos. As licenças médicas produziram 88,0% a 89,0% dos afastamentos, com

médias variando de 28,2 turnos a 29,7 turnos por servidor e medianas de 11 a 14 turnos. Aqui observamos que as médias foram mais elevadas que as encontradas na faixa imediatamente anterior, apesar da moda ter o mesmo valor.

As licenças de um dia tiveram médias de 2,7 turnos em 2011 e 2012 e 2,6 turnos em 2013 e 2014. O total de afastamentos de um dia apenas gerou 8,7% dos turnos em 2012 e 8,6% nos demais anos. As médias das faltas permanecem superiores as das licenças de um dia. As modas para licença de um dia e falta foram iguais a 2 turnos, em todos os anos da pesquisa.

Entre os servidores com idade de 55 a 59 anos (**Tabela 54**), as licenças de um dia geraram de 6,5% a 7,7% do total de ausências, apesar de percentuais maiores de servidores a terem utilizado. A metade de quem se ausentou por licença de um dia totalizou até 2 turnos de ausência em cada ano. A média de 2011 foi igual a 2,6 turnos e, nos demais anos, foi igual a 2,5. As faltas geraram de 2,2% a 5,2% das ausências, mas a médias mantiveram-se mais elevadas que as licenças de um dia, com metade dos faltosos com 1 ou 2 faltas ao ano.

A partir dos 55 anos, as médias das licenças médicas ultrapassaram os 30 turnos por ano e o volume de afastamentos chegou aos 90% do total de ausências de cada ano. Na faixa etária de 55 a 59 anos, as médias das licenças médicas foram 34,5 turnos em 2011, 30,8% em 2012, 33,2 em 2013 e 34,3 em 2015, ou seja, mais de um mês em licença médica em média. Apesar desta faixa etária corresponder a, aproximadamente, 7% do total de servidores ausentes e o número de servidores que utilizou a licença médica ter sido menor que aqueles que utilizaram a licença de um dia, conforme ocorreu com as faixas de idade anteriores, o total de turnos de ausência foi cerca de 91% em 2011 ( $\sum 1.705$ ) e cerca de 90% nos demais anos.

Nas duas faixas etárias seguintes, onde estão os servidores com idade acima de 60 anos, também encontramos mais de 90% das ausências produzidas por licenças médicas. As médias dessas licenças para aqueles com idade de 60 a 64 anos (**Tabela 55**) ficou acima dos 36 turnos por servidor, destacando-se o ano de 2012 com 40 turnos por servidor em média. Entre os docentes com idade de 65 a 70 anos, as médias das licenças médicas atingiram 47 turnos em 2014. Entre os servidores na faixa de 60 a 64 anos de idade (**Tabela 55**), a menor mediana para licenças médicas foi a de 2011, com 50% dos docentes com até 15 turnos de ausência. A maior mediana foi registrada em 2013 (18 turnos). A moda, nesse grupo, se diferenciou das demais faixas etárias, uma vez que encontramos servidores com total de ausências de 3 turnos (2011) e de 5 turnos (2012). Na última faixa de idade (**Tabela 56**), metade dos servidores, nos anos de 2012 e 2014, totalizaram até 18 turnos de ausência. As licenças de um dia, entre os servidores

mais velhos, geraram de 5,7 a 7,1% dos turnos de ausências e as faltas de 1,4 a 4,3% dos turnos. As médias das faltas permaneceram maiores que as das licenças de um dia.

Como vimos, os dados demonstraram que há um aumento na média de turnos de ausência por licença à medida que aumenta a idade do docente da RME-BH. Os docentes mais velhos tiveram maiores médias de ausência por servidor, sugerindo que as ausências, em geral, tiveram maior duração. As licenças de um dia mantiveram médias na casa dos dois por cento, sem grande variabilidade, mesmo entre os servidores mais velhos. As faltas mantiveram médias sempre acima das médias das licenças de um dia.

**Tabela 47 - Tipos de ausência por faixa etária – 20 a 24 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
20 a 24 anos	2011	<b>Total</b>	<b>12</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>4,0</b>	<b>7</b>	<b>1*</b>	<b>38,4</b>	<b>960,0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
		Lic. Méd.	7	58,3	27	56,3	3,9	2	1*	3,9	100,9	1	12	1	2	5	12
		Lic. 1 dia	9	75,0	17	35,4	1,9	2	1	1,1	55,8	1	4	1	2	3	4
		Falta	1	8,3	4	8,3	4,0	4	4	0,0	0,0	4	4	4	4	4	4
	2012	<b>Total</b>	<b>15</b>		<b>187</b>	<b>100,0</b>	<b>12,5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>13,7</b>	<b>110,2</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>40</b>
		Lic. Méd.	9	60,0	159	85,0	17,7	16	2*	13,8	78,3	2	40	6	16	32	40
		Lic. 1 dia	6	40,0	15	8,0	2,5	3	2*	1,0	42,0	1	4	2	3	3	4
		Falta	5	33,3	13	7,0	2,6	2	1	1,8	69,9	1	5	1	2	5	5
	2013	<b>Total</b>	<b>14</b>		<b>294</b>	<b>100,0</b>	<b>21,0</b>	<b>5</b>	<b>1*</b>	<b>28,2</b>	<b>134,5</b>	<b>1</b>	<b>81</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>81</b>
		Lic. Méd.	9	64,3	265	90,1	29,4	25	2	30,9	105,0	2	79	3	25	61	79
		Lic. 1 dia	10	71,4	20	6,8	2,0	2	1	1,3	66,7	1	5	1	2	3	5
		Falta	4	28,6	9	3,1	2,3	2	2	1,3	55,9	1	4	1	2	4	4
	2014	<b>Total</b>	<b>37</b>		<b>165</b>	<b>100,0</b>	<b>4,5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4,6</b>	<b>102,2</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>22</b>
		Lic. Méd.	18	48,6	111	67,3	6,2	5	3*	4,4	71,5	1	18	3	5	9	18
		Lic. 1 dia	28	75,7	44	26,7	1,6	1	1	1,0	63,5	1	4	1	1	2	4
		Falta	5	13,5	10	6,1	2,0	1	1	1,7	86,6	1	5	1	1	4	5

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 48 - Tipos de ausência por faixa etária - 25 a 29 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
25 a 29 anos	2011	<b>Total</b>	<b>249</b>		<b>2526</b>	<b>100,0</b>	<b>10,1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>17,1</b>	<b>168,1</b>	<b>1</b>	<b>120</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>120</b>
		Lic. Méd.	160	64,3	2048	81,1	12,8	5	2	18,5	144,8	1	115	3	5	14	115
		Lic. 1 dia	160	64,3	349	13,8	2,2	2	1	1,7	78,6	1	13	1	2	3	13
		Falta	59	23,7	129	5,1	2,2	1	1	3,0	138,1	1	21	1	1	2	21
	2012	<b>Total</b>	<b>271</b>		<b>2253</b>	<b>100,0</b>	<b>8,3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>16,8</b>	<b>201,8</b>	<b>1</b>	<b>230</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>230</b>
		Lic. Méd.	144	53,1	1639	72,7	11,4	6	2	21,4	188,1	1	230	3	6	12	230
		Lic. 1 dia	204	75,3	410	18,2	2,0	1	1	1,4	71,6	1	10	1	1	3	10
		Falta	81	29,9	204	9,1	2,5	1	1	2,9	116,5	1	18	1	1	3	18
	2013	<b>Total</b>	<b>301</b>		<b>2957</b>	<b>100,0</b>	<b>9,8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>16,4</b>	<b>166,8</b>	<b>1</b>	<b>132</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>132</b>
		Lic. Méd.	187	62,1	2332	78,9	12,5	5	2	18,6	149,0	1	125	2	5	14	125
		Lic. 1 dia	204	67,8	423	14,3	2,1	2	1	1,4	69,9	1	9	1	2	2	9
		Falta	79	26,2	202	6,8	2,6	2	1	2,8	109,1	1	15	1	2	3	15
	2014	<b>Total</b>	<b>374</b>		<b>3830</b>	<b>100,0</b>	<b>10,2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>18,6</b>	<b>181,3</b>	<b>1</b>	<b>214</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>214</b>
		Lic. Méd.	221	59,1	3016	78,7	13,6	6	2	21,7	158,7	1	214	2	6	16	214
		Lic. 1 dia	272	72,7	520	13,6	1,9	1	1	1,4	70,9	1	10	1	1	2	10
		Falta	80	21,4	294	7,7	3,7	1	1	8,9	242,3	1	77	1	1	3	77

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 49 - Tipos de ausência por faixa etária – 30 a 34 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
30 a 34 anos	2011	<b>Total</b>	<b>1073</b>		<b>16070</b>	100,0	<b>15,0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>23,8</b>	<b>159,1</b>	<b>1</b>	<b>236</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>236</b>
		Lic. Méd.	746	69,5	13199	82,1	17,7	9	2	26,0	147,0	1	232	4	9	19	232
		Lic. 1 dia	830	77,4	1965	12,2	2,4	2	1	1,7	73,0	1	12	1	2	3	19
		Falta	280	26,1	906	5,6	3,2	1	1	6,0	186,1	1	62	1	1	3	62
	2012	<b>Total</b>	<b>1127</b>		<b>19306</b>	<b>100,0</b>	<b>17,1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>26,6</b>	<b>155,5</b>	<b>1</b>	<b>235</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>235</b>
		Lic. Méd.	817	72,5	16315	84,5	20,0	10	2	28,6	143,2	1	232	4	10	23	232
		Lic. 1 dia	829	73,6	1917	9,9	2,3	2	1	1,8	78,4	1	15	1	2	3	15
		Falta	295	26,2	1074	5,6	3,6	2	1	6,8	185,5	1	81	1	2	4	81
	2013	<b>Total</b>	<b>1096</b>		<b>20338</b>	<b>100,0</b>	<b>18,6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>33,1</b>	<b>178,5</b>	<b>1</b>	<b>264</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>264</b>
		Lic. Méd.	778	71,0	17434	85,7	22,4	10	2	36,0	160,6	1	263	4	10	22	263
		Lic. 1 dia	783	71,4	1715	8,4	2,2	2	1	1,7	77,8	1	13	1	2	3	13
		Falta	271	24,7	1189	5,8	4,4	2	1	9,3	212,8	1	89	1	2	4	89
	2014	<b>Total</b>	<b>1182</b>		<b>16456</b>	<b>100,0</b>	<b>13,9</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>23,6</b>	<b>169,3</b>	<b>1</b>	<b>246</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>246</b>
		Lic. Méd.	810	68,5	13686	83,2	16,9	8	2	25,9	153,4	1	243	3	8	19	243
		Lic. 1 dia	893	75,5	1951	11,9	2,2	2	1	1,6	73,2	1	10	1	2	3	10
		Falta	228	19,3	819	5,0	3,6	2	1	5,3	146,2	1	38	1	2	3	38

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 50 - Tipos de ausência por faixa etária – 35 a 39 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
35 a 39 anos	2011	<b>Total</b>	<b>1220</b>		<b>22799</b>	<b>100,0</b>	<b>18,7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>32,5</b>	<b>173,8</b>	<b>1</b>	<b>445</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>445</b>
		Lic. Méd.	895	73,4	19618	86,0	21,9	9	2	35,4	161,6	1	440	4	9	26	440
		Lic. 1 dia	909	74,5	2328	10,2	2,6	2	1	1,9	72,7	1	11	1	2	3	11
		Falta	312	25,6	853	3,7	2,7	1	1	4,8	176,3	1	60	1	1	3	60
	2012	<b>Total</b>	<b>1378</b>		<b>27224</b>	<b>100,0</b>	<b>19,8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>36,4</b>	<b>184,1</b>	<b>1</b>	<b>364</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>364</b>
		Lic. Méd.	977	70,9	23622	86,8	24,2	10	2	40,1	165,9	1	364	3	10	27	364
		Lic. 1 dia	992	72,0	2358	8,7	2,4	2	1	1,8	74,0	1	15	1	2	3	15
	2013	<b>Total</b>	<b>1532</b>		<b>31613</b>	<b>100,0</b>	<b>20,6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>38,2</b>	<b>185,2</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	1143	74,6	27937	88,4	24,4	10	2	41,8	171,2	1	365	4	10	27	365
		Lic. 1 dia	1098	71,7	2462	7,8	2,2	2	1	1,6	72,7	1	10	1	2	3	10
	2014	<b>Total</b>	<b>1843</b>		<b>32571</b>	<b>100,0</b>	<b>17,7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>30,6</b>	<b>173,2</b>	<b>1</b>	<b>296</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>296</b>
		Lic. Méd.	1369	74,3	28108	86,3	20,5	8	2	33,1	161,0	1	290	3	8	23	290
		Lic. 1 dia	1355	73,5	3127	9,6	2,3	2	1	1,6	71,1	1	12	1	2	3	12
			Falta	363	19,7	1336	4,1	3,7	2	7,3	197,2	1	78	1	2	4	78

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 51 - Tipos de ausência por faixa etária – 40 a 44 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
40 a 44 anos	2011	<b>Total</b>	<b>1555</b>		<b>30767</b>	<b>100,0</b>	<b>19,8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>32,7</b>	<b>165,5</b>	<b>1</b>	<b>298</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>298</b>
		Lic. Méd.	1090	70,1	26621	86,5	24,4	10	2	36	147,5	1	298	4	10	32	298
		Lic. 1 dia	1176	75,6	3161	10,3	2,7	2	1	2	76,4	1	15	1	2	4	15
		Falta	358	23,0	985	3,2	2,8	1	1	5	175,2	1	71	1	1	3	71
	2012	<b>Total</b>	<b>1520</b>		<b>32927</b>	<b>100,0</b>	<b>21,7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>43,1</b>	<b>199,0</b>	<b>1</b>	<b>487</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>487</b>
		Lic. Méd.	1057	69,5	28548	86,7	27,0	10	2	48,7	180,2	1	484	4	10	28	484
		Lic. 1 dia	1162	76,4	2885	8,8	2,5	2	1	1,9	77,6	1	16	1	2	3	16
	Falta	322	21,2	1494	4,5	4,6	2	1	14,0	301,7	1	186	1	2	4	186	
	2013	<b>Total</b>	<b>1586</b>		<b>32338</b>	<b>100,0</b>	<b>20,4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>36,1</b>	<b>177,1</b>	<b>1</b>	<b>351</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>351</b>
		Lic. Méd.	1158	73,0	28061	86,8	24,2	10	2	39,5	163,2	1	351	4	10	28	351
		Lic. 1 dia	1194	75,3	2959	9,2	2,5	2	1	1,9	76,7	1	22	1	2	3	22
	Falta	342	21,6	1318	4,1	3,9	2	1	7,7	199,7	1	92	1	2	4	92	
	2014	<b>Total</b>	<b>1709</b>		<b>33403</b>	<b>100,0</b>	<b>19,5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>34,4</b>	<b>175,8</b>	<b>1</b>	<b>362</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>362</b>
		Lic. Méd.	1223	71,6	28789	86,2	23,5	9	2	38,0	161,3	1	362	3	9	27	362
		Lic. 1 dia	1307	76,5	3337	10,0	2,6	2	1	1,9	75,7	1	16	1	2	3	16
Falta	330	19,3	1277	3,8	3,9	2	1	7,3	188,2	1	88	1	2	4	88		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016



**Tabela 52 - Tipos de ausência por faixa etária – 45 a 49 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
45 a 49 anos	2011	<b>Total</b>	<b>2162</b>		<b>49931</b>	<b>100,0</b>	<b>23,1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>42,1</b>	<b>182,4</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	1499	69,3	44084	88,3	29,4	12	2	47,6	161,9	1	365	4	12	33	365
		Lic. 1 dia	1686	78,0	4590	9,2	2,7	2	1	2,0	74,7	1	15	1	2	4	15
		Falta	480	22,2	1257	2,5	2,6	1	1	3,9	150,2	1	50	1	1	2	50
	2012	<b>Total</b>	<b>2217</b>		<b>47733</b>	<b>100,0</b>	<b>21,5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>37,2</b>	<b>172,8</b>	<b>1</b>	<b>339</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>339</b>
		Lic. Méd.	1592	71,8	41428	86,8	26,0	12	2	40,7	156,5	1	324	4	12	30	324
		Lic. 1 dia	1732	78,1	4727	9,9	2,7	2	1	2,0	73,7	1	15	1	2	4	15
	Falta	449	20,3	1578	3,3	3,5	2	1	5,2	148,3	1	51	1	2	4	51	
	2013	<b>Total</b>	<b>2215</b>		<b>51382</b>	<b>100,0</b>	<b>23,2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>38,8</b>	<b>167,4</b>	<b>1</b>	<b>342</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>342</b>
		Lic. Méd.	1662	75,0	45446	88,4	27,3	11	2*	42,2	154,3	1	342	4	11	32	342
		Lic. 1 dia	1697	76,6	4487	8,7	2,6	2	1	2,0	76,6	1	26	1	2	3	26
	Falta	432	19,5	1449	2,8	3,4	2	1	5,3	156,9	1	67	1	2	4	67	
	2014	<b>Total</b>	<b>2126</b>		<b>45501</b>	<b>100,0</b>	<b>21,4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>37,8</b>	<b>176,5</b>	<b>1</b>	<b>367</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>367</b>
		Lic. Méd.	1515	71,3	39763	87,4	26,2	10	2	41,9	159,7	1	367	4	10	30	367
		Lic. 1 dia	1694	79,7	4427	9,7	2,6	2	1	1,9	74,0	1	13	1	2	4	13
Falta	375	17,6	1311	2,9	3,5	2	1	5,6	160,3	1	51	1	2	3	51		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 53 - Tipos de ausência por faixa etária – 50 a 54 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
50 a 54 anos	2011	<b>Total</b>	<b>1341</b>		<b>31967</b>	<b>100,0</b>	<b>23,8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>42,1</b>	<b>176,4</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	962	71,7	28273	88,4	29,4	14	2	46,8	159,2	1	365	5	14	32	365
		Lic. 1 dia	1025	76,4	2763	8,6	2,7	2	1	2,1	76,5	1	20	1	2	4	20
		Falta	293	21,8	931	2,9	3,2	2	1	9,8	308,2	1	162	1	2	3	162
	2012	<b>Total</b>	<b>1430</b>		<b>34766</b>	<b>100,0</b>	<b>24,3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>41,7</b>	<b>171,4</b>	<b>1</b>	<b>334</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>334</b>
		Lic. Méd.	1044	73,0	30805	88,6	29,5	13	2	45,7	154,9	1	334	4	13	35	334
		Lic. 1 dia	1119	78,3	3031	8,7	2,7	2	1	2,0	74,7	1	17	1	2	4	17
		Falta	248	17,3	930	2,7	3,8	2	1	11,5	305,9	1	173	1	2	4	173
	2013	<b>Total</b>	<b>1582</b>		<b>36562</b>	<b>100,0</b>	<b>23,1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>41,5</b>	<b>179,7</b>	<b>1</b>	<b>335</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>335</b>
		Lic. Méd.	1147	72,5	32297	88,3	28,2	11	2	45,8	162,6	1	335	4	11	31	335
		Lic. 1 dia	1216	76,9	3146	8,6	2,6	2	1	2,0	79,1	1	15	1	2	3	15
		Falta	322	20,4	1119	3,1	3,5	2	1	4,9	141,1	1	38	1	2	3	38
	2014	<b>Total</b>	<b>1764</b>		<b>42174</b>	<b>100,0</b>	<b>23,9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>41,8</b>	<b>174,9</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	1262	71,5	37438	88,8	29,7	13	2	46,4	156,5	1	365	4	13	34	365
		Lic. 1 dia	1373	77,8	3609	8,6	2,6	2	1	2,0	76,5	1	17	1	2	3	17
		Falta	311	17,6	1127	2,7	3,6	2	1	6,1	169,0	1	69	1	2	3	69

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 54 - Tipos de ausência por faixa etária – 55 a 59 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
55 a 59 anos	2011	<b>Total</b>	<b>637</b>		<b>17205</b>	<b>100,0</b>	<b>27,0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>46,3</b>	<b>171,4</b>	<b>1</b>	<b>460</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>460</b>
		Lic. Méd.	453	71,1	15613	90,7	34,5	16	2	51,7	149,9	1	456	5	16	40	456
		Lic. 1 dia	464	72,8	1213	7,1	2,6	2	1	1,9	71,9	1	10	1	2	4	10
		Falta	139	21,8	379	2,2	2,7	1	1	3,1	112,7	1	20	1	1	3	20
	2012	<b>Total</b>	<b>637</b>		<b>15820</b>	<b>100,0</b>	<b>24,8</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>38,5</b>	<b>155,0</b>	<b>1</b>	<b>289</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>289</b>
		Lic. Méd.	458	71,9	14101	89,1	30,8	15	2	41,7	135,3	1	289	5	13	38	289
		Lic. 1 dia	482	75,7	1220	7,7	2,5	2	1	2,0	77,2	1	12	1	2	3	12
		Falta	130	20,4	499	3,2	3,8	2	1	4,9	128,4	1	32	1	2	4	32
	2013	<b>Total</b>	<b>686</b>		<b>17761</b>	<b>100,0</b>	<b>25,9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>47,4</b>	<b>183,1</b>	<b>1</b>	<b>352</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>352</b>
		Lic. Méd.	480	70,0	15952	89,8	33,2	13	2	53,4	160,6	1	352	4	13	36	352
		Lic. 1 dia	492	71,7	1251	7,0	2,5	2	1	1,9	74,5	1	11	1	2	3	11
		Falta	134	19,5	558	3,1	4,2	2	1	6,3	152,3	1	57	1	2	5	57
	2014	<b>Total</b>	<b>732</b>		<b>20762</b>	<b>100,0</b>	<b>28,4</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>48,6</b>	<b>171,3</b>	<b>1</b>	<b>333</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>333</b>
		Lic. Méd.	545	74,5	18695	90,0	34,3	15	2	53,2	155,1	1	333	5	15	40	333
		Lic. 1 dia	532	72,7	1344	6,5	2,5	2	1	1,9	73,6	1	10	1	2	3	10
		Falta	140	19,1	723	3,5	5,2	2	1	14,8	286,3	1	129	1	2	4	129

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 55 - Tipos de ausência por faixa etária – 60 a 64 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
60 a 64 anos	2011	<b>Total</b>	<b>404</b>		<b>11324</b>	<b>100,0</b>	<b>28,0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>51,8</b>	<b>184,7</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	283	70,0	10242	90,4	36,2	15	3	59,0	162,9	1	365	6	15	37	365
		Lic. 1 dia	292	72,3	809	7,1	2,8	2	1	2,0	71,2	1	13	1	2	4	13
		Falta	80	19,8	273	2,4	3,4	2	1	3,5	102,2	1	16	1	2	4	16
	2012	<b>Total</b>	<b>396</b>		<b>12645</b>	<b>100,0</b>	<b>31,9</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>53,3</b>	<b>166,8</b>	<b>1</b>	<b>452</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>452</b>
		Lic. Méd.	291	73,5	11628	92,0	40,0	17	5	58,9	147,3	1	450	6	17	45	450
		Lic. 1 dia	288	72,7	774	6,1	2,7	2	1	2,0	73,6	1	10	1	2	4	10
		Falta	69	17,4	243	1,9	3,5	2	1	4,0	112,3	1	23	1	2	5	23
	2013	<b>Total</b>	<b>382</b>		<b>12217</b>	<b>100,0</b>	<b>32,0</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>51,2</b>	<b>160,0</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	290	75,9	11160	91,3	38,5	18	2	55,8	144,9	1	365	7	18	45	365
		Lic. 1 dia	284	74,3	739	6,0	2,6	2	1	1,8	70,4	1	10	1	2	4	10
		Falta	72	18,8	318	2,6	4,4	2	1	6,1	138,0	1	42	1	2	6	42
	2014	<b>Total</b>	<b>389</b>		<b>12074</b>	<b>100,0</b>	<b>31,0</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>48,7</b>	<b>156,9</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>365</b>
		Lic. Méd.	296	76,1	11126	92,1	37,6	17	2	52,8	140,5	1	365	5	17	43	365
		Lic. 1 dia	286	73,5	733	6,1	2,6	2	1	1,8	69,5	1	10	1	2	3	10
		Falta	66	17,0	215	1,8	3,3	2	1	3,0	91,1	1	13	1	2	4	13

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 56 - Tipos de ausência por faixa etária – 65 a 70 anos**  
**Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência**  
**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE**  
**Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG**  
**2011 a 2014**

Faixa etária	Ano	Tipo de Ausência	Total de BM	% BM	Total de turnos	% turno	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	CV %	Valor Mínimo de turnos/BM	Valor Máximo de turnos/BM	Quartis			
														25%	50%	75%	100%
65 a 70 anos	2011	<b>Total</b>	<b>115</b>		<b>3988</b>	<b>100,0</b>	<b>34,7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>63,2</b>	<b>182,4</b>	<b>1</b>	<b>366</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>366</b>
		Lic. Méd.	87	75,7	3554	89,1	40,9	13	5	69,0	169,0	1	366	5	13	44	366
		Lic. 1 dia	85	73,9	262	6,6	3,1	2	1	2,4	76,6	1	11	1	2	4	11
		Falta	18	15,7	172	4,3	9,6	1	1	28,5	298,5	1	123	1	1	5	123
	2012	<b>Total</b>	<b>148</b>		<b>5180</b>	<b>100,0</b>	<b>35,0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>59,0</b>	<b>168,5</b>	<b>1</b>	<b>408</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>408</b>
		Lic. Méd.	111	75,0	4798	92,6	43,2	18	2	64,1	148,4	1	406	4	18	49	406
		Lic. 1 dia	115	77,7	310	6,0	2,7	2	1	2,2	80,5	1	11	1	2	3	11
		Falta	19	12,8	72	1,4	3,8	2	1	4,8	126,4	1	19	1	2	5	19
	2013	<b>Total</b>	<b>188</b>		<b>5539</b>	<b>100,0</b>	<b>29,5</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>51,4</b>	<b>174,4</b>	<b>1</b>	<b>324</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>324</b>
		Lic. Méd.	132	70,2	5045	91,1	38,2	15	2	57,8	151,2	1	324	7	15	42	324
		Lic. 1 dia	135	71,8	345	6,2	2,6	2	1	2,0	79,9	1	14	1	2	3	14
		Falta	33	17,6	149	2,7	4,5	2	1	6,2	136,3	1	23	1	2	4	23
	2014	<b>Total</b>	<b>184</b>		<b>6162</b>	<b>100,0</b>	<b>33,5</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>58,8</b>	<b>175,5</b>	<b>1</b>	<b>364</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>364</b>
		Lic. Méd.	122	66,3	5709	92,6	46,8	18	2	67,3	143,8	1	364	7	18	49	354
		Lic. 1 dia	138	75,0	354	5,7	2,6	2	1	2,0	79,5	1	10	1	2	3	10
		Falta	30	16,3	99	1,6	3,3	2	1	4,7	143,5	1	19	1	2	3	19

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

## 7.5 Medidas do absenteísmo: cálculo dos índices

Prosseguindo nossa análise, optamos por calcular dois índices para medir as taxas de absenteísmo, conforme já discutimos no capítulo 5: Índice de Absenteísmo e Índice de Gravidade (cf. fórmulas em nota de rodapé)<sup>75</sup>. O índice de absenteísmo (IA) representa a relação entre o total de ausências – medido em turnos de afastamento do trabalho –, e o potencial de turnos trabalhados pelos trabalhadores ativos. Informa, portanto, o percentual de trabalhadores que se mantiveram ausentes num determinado período.

Para o cálculo do Índice de Absenteísmo (IA) consideramos o total de servidores lotados nas unidades escolares com ou sem ausência (trabalhadores ativos), em dezembro de cada ano; o total de turnos de ausência ( $\Sigma$  turnos perdidos) e o total de turnos trabalhados no ano, excluídas as férias oficiais, ou seja, foram excluídos 31 turnos do mês de janeiro e três turnos do mês de julho. ( $\Sigma$  turnos trabalhados = 331 turnos). Esclarecemos que não utilizamos o total de turnos de trabalho previstos no calendário escolar, ou seja, 204 turnos, porque as licenças médicas são concedidas ininterruptamente, incluindo sábados, domingos, feriados e recessos escolares (quando não há aulas).

O índice de gravidade (IG) expressa os turnos de trabalho perdidos em relação ao total trabalhadores ativos. É, portanto, uma média de turnos de ausência. Para o cálculo também consideramos o total de servidores lotados nas unidades escolares com ou sem ausência (trabalhadores ativos), o total de turnos de ausência ( $\Sigma$  turnos perdidos).

Lembramos que na literatura consultada não encontramos um valor padrão ou referência que determine quando o absenteísmo é considerado elevado, aceitável ou baixo. Alguns especialistas de recursos humanos, segundo Barros *et al* (2009), têm com aceitável um IA de 2,0 a 3,0%. Segundo a OIT, em seu capítulo Absenteísmo, causas e controle (Enciclopédia da OIT, 1989), as medidas do absenteísmo devem se adequar às especificidades de cada trabalho, podendo ser medido em dias, turnos ou horas, de modo a traduzir, adequadamente, a dimensão do absenteísmo num trabalho específico, bem como seus custos em termos de produtividade, perdas e prejuízos sociais ou financeiros.

Na **Tabela 57**, a seguir, encontramos média de 16 turnos não trabalhados (IG) por servidor ativo nos anos 2011 e 2012. A maior média foi encontrada em 2013 e a menor em

---

<sup>75</sup> Índice de absenteísmo (IA) =  $\Sigma$  Turnos perdidos X 100/Número de trabalhadores ativos X  $\Sigma$  Turnos de trabalhados.

Índice de gravidade (IG) =  $\Sigma$  Turnos perdidos/Número de trabalhadores ativos.

2014. Quanto ao IA calculado para cada ano, temos que cerca de 5% dos professores/docentes lotados nas escolas municipais estiveram ausentes durante todos os turnos de trabalho nos quatro anos.

**Tabela 57 - Índice de Absenteísmo e Índice de Gravidade**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 e 2014**

Ano	Total de turnos de ausência (TA) Fev a Dez	Total de turnos previstos de trabalho* (TD)	Total de BM nas Escolas (TBM)	IA (TA*100/TBM*TD)	IG (TA/TBM)
2011	184133	331	11410	4,9	16,1
2012	196145	331	12192	4,9	16,1
2013	209013	331	12429	5,1	16,8
2014	211214	331	13724	4,6	15,4

\* foram excluídos 31 turnos do mês de janeiro e 03 turnos do mês de julho referente às férias oficiais dos docentes

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

**Tabela 58- Percentual de Tempo Perdido em horas**

**Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE  
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte - MG  
2011 e 2014**

Ano	Total de dias/turnos de ausência (TA) Fev a Dez	Total de BM nas Escolas (TBM)	IA	Total de BM ausentes/dia (TBA) (TBM*IA/100)	Total de horas perdidas (TBA*331 dias*3 horas)
2011	184133	11410	4,9	559	555087,0
2012	196145	12192	4,9	597	592821,0
2013	209013	12429	5,1	634	629562,0
2014	211214	13724	4,6	631	626583,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016

Avaliamos que o IA da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte é elevado porque demonstra que um total de 559 servidores/docentes estiveram ausentes, por dia, em 2011; 597 em 2012, 634 em 2013 e 631 em 2014. O impacto destas ausências pode ser medido em horas de trabalho perdidas ou, melhor dizendo, em horas não trabalhadas (vide **Tabela 58**). Para calcular o tempo de trabalho perdido, em horas, multiplicamos o total de servidores ausentes/dia pelo total de dias trabalhados, excluídas as férias ( $\Sigma$  dias trabalhados = 331 dias) e, por fim, multiplicamos por 3 horas<sup>76</sup>, que o total de horas de regência diário de um professor. O resultado apontou que mais de 800 mil horas nos anos 2011 e 2012 e mais de 900 mil horas

<sup>76</sup> De acordo com a Lei Federal nº 11.728/2008 (conhecida como a Lei do Piso Salarial dos Professores) no máximo dois terços da jornada de trabalho dos professores deverá dedicada à regência e atividades com os estudantes e, no mínimo um terço da jornada deverá ser sem interação com os estudantes, a fim de que esse tempo seja dedicado ao planejamento.

em 2013 e 2014 foram perdidas. Se considerarmos que  $2/3$  destas horas são destinadas à regência de classe e que cada turma tem, em média, 25 a 35 estudantes, podemos inferir que o impacto das ausências na organização do trabalho escolar no cotidiano das escolas é, possivelmente, enorme, mesmo quando a escola conta com professores para substituir os ausentes. O absentéismo torna-se, portanto, um problema a ser gerido, frequentemente, pela direção da escola, demandando tempo de trabalho para reorganizar o funcionamento do turno, tempo esse que poderia ser destinado às questões pedagógicas.



## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O absenteísmo dos docentes é um fenômeno que se manifesta de modo intenso e frequente na RME-BH, ao longo dos quatro anos pesquisados em todas as unidades de análise. A proporção de ausentes e não ausentes foi semelhante em todos os anos. Os professores municipais é a categoria mais numerosa entre os servidores da RME-BH, seguida dos professores da educação e dos pedagogos/TSE – categoria que reduziu à menos da metade em 2014 –, porém o percentual de ausentes nos dois cargos foi superior a 71%. Apesar do aumento do número de professores municipais e professores para a educação infantil nas unidades escolares em decorrência da expansão da rede física escolar, principalmente, das unidades destinadas à educação infantil, os valores percentuais para ausentes e não ausentes entre essas duas categorias são próximos ao longo do período estudado, indicando que parcela significativa de servidores recém-ingressados à RME-BH, particularmente os professores da educação infantil, têm se ausentado. As mulheres são maioria entre os docentes da RME-BH e o percentual de homens teve uma pequena redução ao longo do período em virtude do ingresso de muitas professoras na educação infantil. No entanto, aproximadamente 78% das mulheres e 70% dos homens que se afastaram do trabalho, pelo menos uma vez, em todos os anos. Mais de 60% dos servidores têm idade a partir de 40 anos, indicando que está em curso um processo de envelhecimento dos docentes que estão lotados nas unidades escolares. A faixa etária que apresentou, em todos os anos, o menor percentual de servidores ausentes tinha 20 a 24 anos, seguida dos servidores com idade de 25 a 29, com menos de 70%. Nas demais faixas etárias foram mais de 74% docentes com pelos menos um dia de ausência, em cada ano, destacando-se os mais velhos cujo percentual de ausentes for igual ou superior a 80%, os maiores encontrados na população pesquisada.

As categorias mais numerosas, a saber, os professores municipais, as mulheres e os servidores com idade de 40 a 49 anos, foram os que mais produziram ausências. Contudo, quando comparamos os dois cargos, os professores da educação infantil possuem as menores médias e medianas, mas é importante notar que o ingresso de novos servidores desta categoria na RME-BH impacta positivamente o percentual de ausentes e o percentual de turnos de ausência, motivo pelo qual essa categoria vai aumentando sua contribuição ao absenteísmo, ao longo dos quatro anos. Em média, 90% das dos servidores ausentes foram mulheres, situação que se repete em profissões muito femininas como o magistério. A servidoras foram responsáveis por mais de 90% do total de afastamentos, em todos os anos, mas as médias dos homens foram maiores. As medias das mulheres variam de 7 a 8 turnos e a dos homens de 6 a

7 turnos. Os servidores com idade de 40 a 49 anos formam 40% do ausentes e contribuem com 40% dos afastamentos, aproximadamente, com médias em torno dos 20 turnos por servidor e mediana igual a 7. Novamente encontramos, no quarto quartil, servidores com um número muito elevado de ausências, acima de 300 dias, sendo a maior amplitude encontrada em 2014, 366 turnos. Os servidores com idade entre 50 a 54 produziram o segundo maior percentual de ausências, os mais jovens foram os que menos contribuíram e os mais velhos, cerca de 6% do total de ausentes, geraram de 9 a 9% dos afastamentos. Porém as médias e as medianas tendem a aumentar com a idade.

A distribuição dos docentes por quartis por BM, cargo e sexo, em cada ano da pesquisa, demonstrou que 25% dos servidores gerou menos de 2,0% do total das ausências, com média igual de 1,4 turnos. A metade dos servidores gerou até 10% dos afastamentos do trabalho, com um total de 3 a 8 turnos por servidor. No extremo oposto, cerca de 77% do total de turnos de ausência de cada ano foi produzido por um quarto dos servidores, com médias elevadas e forte impacto nos índices de absenteísmo na RME-BH no período. Esses achados encontram respaldo na literatura (Frossmam,1955; Quick e Lapertosa, 1982; Meira ,1982; Simões e Rocha, 2014), que demonstra que pelo menos a metade dos períodos de afastamentos se deve a licenças de um dia, decorrentes de pequenas indisposições físicas ou da realização de consultas, exames e procedimentos médicos.

Quando um calculamos a distância interquartil para determinar os parâmetros dos valores extremos (*outliers*), vimos que aproximadamente 10% das servidoras produziram cerca de 51% dos turnos de ausência e entre 10 e 12% dos homens contribuíram com 56 a 65% dos afastamentos. Apesar de encontramos mais servidoras cujo total de turnos de ausências foram valores discrepantes, os servidores do sexo masculino contribuíram com maior percentual de turnos de ausência quando analisado os *outliers* e suas médias foram mais elevadas que as das mulheres. Como essas ausências tendem a ter duração mais longa, há, proporcionalmente, um grupo de homens mais adoecidos.

Entre 68 a 76% dos servidores que justificaram suas ausências com licença médica ou licença de um dia. Cerca de 40%, utilizou as duas licenças num mesmo ano. Entre os homens, esse percentual cai para 30%. Tentamos ilustrar essa característica do absenteísmo nos gráficos 11, 13, 15, 16 e 18. Mulheres, homens e professores municipais utilizaram um pouco mais a licença de um dia e um percentual um pouco maior de professores da educação infantil utilizaram a licença médica. Até a faixa etária de 55 a 59 anos, há maior número de servidores que tiraram licença de um dia. Dos 60 a 70 anos, é um pouco mais frequente encontrarmos mais

servidores tirando licença médica e menos licença de um dia. No entanto, é a licença médica que mais impacta o absenteísmo, particularmente as de longa duração, porque responde por cerca 80% do total de turnos de ausência. A partir dos 55 anos, as licenças médias foram responsáveis por mais de 90% do total de afastamentos. Apesar de haver um menor número de servidores que falta, deve-se atender para a sua significativa contribuição no cômputo das ausências.

O absenteísmo dos docentes da RME-BH apresentou um comportamento ao longo dos meses de cada ano, em termos numéricos, que não é idêntico, é muito semelhante, mas às vezes se difere. Nos quatro anos pesquisados, ocorrem algumas regularidades, presentes em cada unidade de análise. Há momentos, no primeiro e no segundo semestre, geralmente nos meses de abril ou maio e setembro ou novembro, quando o número de ausências se eleva consideravelmente, os momentos de pico. As quedas no número de afastamentos ocorreram nos períodos das férias e recessos em junho ou julho, em outubro e em dezembro. Em fevereiro sempre apresenta um expressivo número de afastamentos que, algumas vezes se estende para o mês de março. Em agosto também ocorre um momento de alta que se estende para setembro. Esteve (1999) associa o comportamento das ausências dos professores de Málaga, Espanha com a organização do trabalho escolar. Num primeiro momento, a organização do trabalho na escola, que em geral é orientado e marcado por diretrizes que vêm da SMED, pode explicar o maior número de ausências em determinados meses que coincidem com os momentos de avaliações dos estudantes, de fechamento do trimestre letivo. O comportamento das ausências também responde à dinâmica da vida social e ao clima, às estações frias e quentes e seus impactos na saúde do servidor. Lembramos que em 2013 e 2014 aconteceram a Copa das Confederações e a Copa do Mundo de Futebol que alteraram as férias escolares para junho, o que pode justificar, em parte, a queda no número de afastamentos. E que gripes e resfriados são mais comuns no inverno, podendo afastar o servidor do trabalho. No entanto, há outras dinâmicas internas nas escolas que possivelmente contribuem para a ausência do seu docente. Esta dinâmica não é vista nos dados; portanto, não podemos afirmar que o comportamento do absenteísmo é semelhante entre as escolas.

Índice de Absenteísmo (IA) na RME-BH variou, no período estudado, de 4,6 a 5,1 e demonstra que mais quase 500 servidores estiveram ausentes, em média, por dia. O Índice de Gravidade (IG) aponta que a média de ausências por docente em efetivo trabalho nas escolas foi de 16 a 17 afastamentos. O impacto destas ausências na organização do trabalho escolar no cotidiano das escolas é, possivelmente, enorme, demandando uma reorganização diária do trabalho

pedagógico, mesmo quando a escola conta com professores para substituir os ausentes, bem como seus custos financeiros. Porém há impactos na qualidade do trabalho docente que não podem ser medidos pelos índices.

Antes de avaliar se índices são adequados ao trabalho docente, gostaríamos de lembrar que vários trabalhos de pesquisa que consultamos dizem da importância de mensurar o absenteísmo para dimensionar seu impacto na produtividade, na organização do trabalho, nos custos do trabalho ou para organizar equipes de trabalho que não podem ficar desfalcadas pela ausência de um ou mais trabalhadores. É o caso da enfermagem em que uma das funções do Índice de Absenteísmo é garantir que a equipe esteja sempre completa e que a relação equipe/paciente mantenha a proporcionalidade exigida pelas normas do Ministério da Saúde.

Apesar da ênfase na importância de se mensurar o absenteísmo, não encontramos nos trabalhos consultados, índices específicos para os profissionais da educação. Por essa razão propomos que os Índices de Absenteísmo e Gravidade para o trabalho docente sejam medidos a partir do seu impacto em número de aulas que deixaram de ser dadas. Como na RME-BH a aula tem duração de uma hora, transformamos número de ausentes em horas perdidas, multiplicando o total de ausentes por 3 horas diárias. O emprego da referência em horas, bem como a referência em turnos de ausência, que utilizamos amplamente nesse trabalho, são as medidas de tempo que mais se adequam ao absenteísmo no trabalho docente.

Todavia, é preciso qualificar o impacto das horas perdidas nas situações específicas de cada escola, identificando que arranjos são feitos para minimizar a ausência do professor: se existe professor para substituir, se a substituição pôde ser planejada, se na ausência de planejamento houve intervenção do coordenador que, acompanhando o andamento da turma, pôde indicar o que fazer com os estudantes. Avaliar o absenteísmo por meio dos IA e IG é importante. Quantificar é importante e orienta o olhar para o problema que se quer medir. É também importante ter clareza que há aspectos qualitativos que os índices não medem. Ter clareza que o absenteísmo, em algum grau, é inevitável, uma vez que há demandas da vida que impendem a nossa presença no trabalho ou situações, como o adoecimento ou o envelhecimento nosso ou de alguém da família, que fogem totalmente ao nosso controle. Não se pode extirpar a dimensão humana do absenteísmo. Partindo dessas reflexões, devemos ter cautela com os números – 555.087 horas de aula deixaram de ser dadas – para podermos enfrentar o desafio de criarmos um parâmetro para o IA e o para IG que esteja adequado a mensurar o trabalho docente respeitando suas especificidades e sua natureza como trabalho de interação humana.

Em cada uma das unidades de análise, quando centramos o estudo do absenteísmo em uma variável categórica, encontramos diversos fatores causais do absenteísmo, confirmando a sua multifatorialidade, conforme demonstraram as pesquisas consultadas. Os dados também deixam escapar que em cada uma das variáveis categóricas – cargo, sexo, idade – há dimensões e razões diversas para cada tipo de ausência, uma subjetividade do professor. Qualificar o que é multifatorial é avançar no entendimento, na compreensão das diferentes dimensões que geram cada tipo de licença em cada uma das categorias de análise. As razões de cada tipo de licença são diferentes entre os cargos, entre os sexos e entre as diferentes faixas de idade. Há dimensões da história de ser professor municipal ou ser professor da educação infantil, do gênero, mulher e homem, dimensões de cada faixa de idade que reagem aos fatores causais a seu modo. Uns adoecem por curto período, outros por longos períodos; uns não adoecem.

Portanto, absenteísmo não é somente adoecimento e, como vimos na literatura, há motivos já previstos como o absenteísmo legal e compulsório. O que há de comum entre todos as razões previstas é que o absenteísmo é tempo de não-trabalho que o trabalhador “toma” para si. Há uma subjetividade do sujeito na relação com o eu meio de trabalho que se articula com o absenteísmo. Esta é a grande contribuição da Ergologia. O trabalhador não apenas sofre as condições de trabalho, as adversidades das situações de trabalho, as relações com a chefia, com os colegas. O professor não apenas sofre as condições de trabalho, a intensificação de suas tarefas, as imposições sobre seu trabalho, as dificuldades da relação com os alunos. Ele age, reage, faz a gestão destas situações. Ele renormaliza as normas e as prescrições. Essa normatividade é vital e produtora de saúde. No entanto, quando essas normas e prescrições se impõe de modo a cercear a capacidade normativa, uma das estratégias é se ausentar para retomar sua normatividade vital.

Sendo a licença médica uma permissão para se ausentar do trabalho, sob a anuência de um argumento médico, poder ser um instrumento desta normatividade, que expressa um adoecimento real ou não. Pode ser manifestação sob a expressão “licença” para regulação da vida no trabalho. Nesse sentido, as licenças de um dia, aquelas que são justificadas na própria escolas – consultas, exames, realização de procedimentos, imprevistos e qualquer outro impedimento ou apenas um momento longe do trabalho – podem ser estratégias de regulação do sujeito para lidar com outras questões da vida. A vida fora do trabalho invade a vida no trabalho e a vida no trabalho invade a vida fora do trabalho. Ou são simplesmente um tempo de não-trabalho para retornar à sua norma vital, para viver no trabalho.

Ausentar-se do trabalho é gerir os tempos e as situações a partir dos sentidos e significados que cada professor coloca para o seu meio de trabalho. Há uma pluralidade de valores e normas e um intenso debate consigo, no qual perpassam os valores individuais e coletivos. Debates de normas e valores nas dramáticas do uso do corpo-si por si e do uso do corpo-si por outros na determinação do absenteísmo. O professor não sofre apenas o absenteísmo, ele é sujeito deste absenteísmo. Ausentar-se é tempo de regulação da vida e do vivo, tempo de não-trabalho para voltar à normatividade vital no trabalho. Tempo de renormalizações, que podem ser mórbidas, quando o professor adoece, tempo que o corpo-si precisa para voltar à sua norma vital ou renormalizações, talvez um toque de transgressão, para regulação da vida para restaurar a vida novamente no trabalho.

Acreditamos que as contribuições da Ergologia foram fundamentais para a compreensão do fenômeno do absenteísmo no campo do trabalho, em especial no trabalho docente. O absenteísmo comporta uma pluralidade de debates de normas e valores e dramáticas do uso do corpo-si por si e do uso do corpo-si por outros, seja no plano mais geral do capitalismo, no plano dos diferentes trabalhos, na indústria, no setor de serviços, na enfermagem etc. A Ergologia abriu caminhos para as estratégias de regulação da saúde instituídas pelo sujeito nas quais o absenteísmo é parte, bem como para percepção de que o trabalhador é sujeito do absenteísmo como estratégia para viver em saúde no trabalho.

Por fim, a Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte não possui uma política de acolhimento do absenteísmo dos seus docentes. Mesmo com a criação do NAPE em 2009, cujo trabalho fez as equipes gestoras despertarem para as questões do absenteísmo, a SMED ainda não o acolheu. Uso o verbo acolher porque é preciso receber, sem pré-conceitos, sem representações cristalizadas sobre quem se ausenta do trabalho. É fundamental reconhecer que o ato de se ausentar é uma dramática do uso de si e do uso de si pelos outros, é um intenso debate de normas. É preciso hospedar o absenteísmo na SMED, acolher este hóspede.

O absenteísmo é um fenômeno complexo que exige a articulação de vários setores da SMED, mas ele não se circunscreve nas competências exclusivas desta secretaria. A sua complexidade exige políticas intersetoriais que envolvem, pelo menos, a Secretaria de Recursos Humanos da Prefeitura de Belo Horizonte. Por estas razões, anexamos a este relatório de pesquisa a proposta de criação de uma política de promoção da saúde e redução do absenteísmo que apresentamos recentemente para a Secretária de Educação de Belo Horizonte. Esta proposta – e outras tantas que ficaram pelo caminho – é fruto do trabalho, dos debates e da experiência

das pessoas que formavam a equipe do NAPE que tanto investiram e se investiram do cuidado com o servidor da SMED.

## 9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Gizele de A. Souza; OLIVEIRA, Janine Rodrigues. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. *Revista de Ciências Gerenciais*, São Paulo (SP); nov. 2009; 13(18):95-113. [acesso em 11 nov. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br/rsp](http://www.scielo.br/rsp)

ALVES, M. Causas do absenteísmo na enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho. Belo Horizonte: UFMG, 1996. (Dissertação de Mestrado)

ALVES, M. O absenteísmo do pessoal de enfermagem nos hospitais. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. Porto Alegre: 15(1-2): 71-75, 1994.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira, 1999.

ANDRADE, T. B. et al. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. *Scientia Medica*. Porto Alegre, v. 18, n.4, out/dez, 2008, p. 166-177.

APPLE, M. W.; TEITELBAUN, K. Está o professorado perdendo o controle de suas qualificações e do currículo? *Teoria e Educação*. Porto Alegre: n. 4, 1991, p. 62-73.

ARANHA, A. V. S. A complexidade dos saberes e dos sujeitos na escola. *Presença Pedagógica*. Belo Horizonte, v.10, n.58, jul./ago. 2004, p.27-33.

ARANHA, A. V. S. Representações de classe e trabalho no Brasil sob os impactos da escravidão. In: ARANHA, A. V. S.; CUNHA, D. M.; LAUDARES, J. B. (Orgs.). *Diálogos sobre o trabalho: perspectivas multidisciplinares*. São Paulo: Papyrus, 2005. p.115-133.

ARAÚJO, T. M. et al. Fatores associados a alterações vocais em professores. In *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 24(6):1229-1238, jun, 2008.

ARROYO, M. G. Mestre, educador, trabalhador: organização do trabalho e profissionalização. Belo Horizonte: FaE/ UFMG (Tese de professor titular), 1985. Apud VIEIRA, L. H. F. Adesão ou recusa à transformação da organização do trabalho docente. Belo Horizonte: FaE/UFMG (Dissertação de Mestrado), 2003.

ARROYO, M. G. *Ofício de mestre: imagens e auto-imagens*. Petrópolis: Vozes, 2000.

ASSUNÇÃO, A. A. Saúde e condições de trabalho nas escolas públicas. In: OLIVEIRA, D.A. (Org) *Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes*. Belo Horizonte: Autêntica, 2003. p. 87-102.

ÁVILA, M..B. Vida cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres. Coimbra, *Anais do VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais*. Set, 2004.

BARROS, M. E. B.; LOUZADA, A. P. Dor-deprazer-trabalho docente: como desfazer essa tríade? *Psicologia*, USP, São Paulo, out./dez. 2007, 18(4), 13-34



BELO HORIZONTE. Decreto 11738/04. Altera e acresce dispositivos ao decreto nº 9.371, de 07 de outubro de 1997. DOM, 24 de junho de 2004.

BELO HORIZONTE. Decreto nº 9.371 de 07 de outubro de 1997. Regulamenta as licenças previstas nos artigos 140 a 163 da Lei 7.169, de 30 de agosto de 1996, aprova os formulários de solicitação de licença constantes nos Anexos e dá outras providências. DOM, 08 de outubro de 1997.

BELO HORIZONTE. Decreto nº 13.568 de 13 de maio de 2009. Institui a Gestão Estratégica Orientada por Resultados e cria o Programa BH Metas e Resultados. DOM, 14 de maio de 2009.

BELO HORIZONTE. Decreto nº 13.914 de 06 de abril de 2010. Regulamenta o artigo 4º da Lei nº 9.815, de 18 de janeiro de 2010, que institui o Prêmio por Participação em Reunião Pedagógica. DOM, Belo Horizonte, 07 de abril de 2010.

BELO HORIZONTE. Decreto nº 14.021 de 06 de julho de 2010. Secretaria Municipal de

BELO HORIZONTE. Decreto nº 9.394, de 30 de outubro de 1997. Fixa critérios para a apuração da frequência e da jornada dos servidores públicos do Município de Belo Horizonte, vinculados à Administração Direta, altera o Decreto nº 6.782, de 28 de fevereiro de 1991, e dá outras providências. DOM, 31 de outubro de 1997.

BELO HORIZONTE. Escola Plural. Proposta Político-Pedagógica. Rede Municipal de Educação. Caderno 0. Outubro de 1994. 2ª edição da 1ª versão.

BELO HORIZONTE. Lei 10.103/10 de 18/01/2011. Recepção a Lei Federal nº 11.770, de 09/09/2008, no âmbito da Administração direta e indireta do Executivo do Município. DOM, 19 de janeiro de 2011.

BELO HORIZONTE. Lei 7235 de 27/12/1997. Dispõe sobre o quadro especial da Secretaria Municipal de Educação, institui o Plano de Carreira dos servidores da educação da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, estabelece a respectiva tabela de vencimentos e dá outras providências. DOM, 27 de dezembro de 1997.

BELO HORIZONTE. Panorama da educação municipal. Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte. Dezembro de 2006.

BELO HORIZONTE. Parecer nº 039/02. Assunto: Substituição de Professores da RME/BH. Secretaria Municipal da Coordenação de Política Social – Conselho Municipal de Educação. DOM, 28 de março de 2002.

BELO HORIZONTE. Portaria SMED nº 065/2010. Define as Escolas e Unidades Municipais de Educação Infantil - UMEIs da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte cujos servidores e empregados públicos farão jus ao abono de estímulo à fixação profissional instituído pela Lei nº 9.815/10. DOM, 10 de julho de 2010.

BELO HORIZONTE. Prefeitura de Belo Horizonte. Portaria SMED/SMAD N° 008/97. Dispõe sobre critérios para a organização do Quadro de Pessoal das Unidades Escolares da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte e dá outras providências. DOM, 03 de dezembro de 1997.

BELO HORIZONTE. Prefeitura assina Projeto de Lei que amplia licença maternidade. Poder Executivo. Capa. DOM, 09 de março de 2010.

BELO HORIZONTE. Prefeitura de Belo Horizonte. Lei n° 10.671, de 25 de outubro de 2013 concede reajustes remuneratórios aos servidores e empregados públicos da administração direta e indireta do Executivo e dá outras providências. DOM, 26 de Outubro de 2013 Ano XIX - Edição N.: 4424

BELO HORIZONTE. Prefeitura de Belo Horizonte. Lei n° 10.753, de 17 de setembro de 2014 concede reajustes remuneratórios aos servidores e empregados públicos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo e dá outras providências. DOM, 18 de setembro de 2014

BELO HORIZONTE. Prefeitura de Belo Horizonte. Lei n° 9.985 de 22 de novembro de 2010 concede reajustes remuneratórios aos servidores e empregados públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo e dá outras providências. DOM, 21 de novembro de 2010.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. Decreto n° 9.371 de 07/10/1997. Regulamenta as licenças previstas nos arts. 140 a 163 da Lei 7.169 de 30/08/96, aprova formulários de licença constantes nos anexos e dá outras providências. Publicado no DOM em 08/10/97.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. Lei 7169 de 30/08/96. Institui o Estatuto dos servidores públicos do quadro geral de pessoal do Município de Belo Horizonte. DOM, 30 de agosto de 1996.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. LEI N° 8.679 de 11 de novembro de 2003. Cria as unidades municipais de educação infantil e o cargo de Educador Infantil, altera as leis n°s 7.235/96 e 7.577/98 e dá outras providências. DOM, 12 de novembro de 2003.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. Portaria SMED/SCOMARH.n° 044/2002. Dispõe sobre critérios para organização do quadro de pessoal das unidades escolares da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte. Publicada no DOM em 19/04/2002.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. Panorama da Educação Municipal. Belo Horizonte. BH: dezembro de 2006.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. Secretaria Municipal de Educação. Relatórios sobre indicadores de fluxo e desempenho escola no Ensino Fundamental e Ensino Médio. Versão em meio digital. Disponível na Gerência de Avaliação de Políticas Educacionais da Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte. Quadros de pessoal, institui novo sistema de classificação de cargos no serviço público da prefeitura de belo horizonte e dá outras providências.

BELO HORIZONTE. Projeto de Ação Pedagógica. Educação Básica. Escola Plural. SMED, Março/2003.

BELO HORIZONTE. Tempos Escolares: Construindo Possibilidades. Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte. Secretaria Municipal de Educação, 2005.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. Considerações sobre a síndrome de *Burnout* e seu impacto sobre o ensino. Boletim de Psicologia, 2012, Vol. LXII, Nº 137: 155-168. [acesso em jan. 2017]; Disponível em Scielo.com.

BICALHO, S. S. Absenteísmo: doença entre funcionários de um hospital universitário. Belo Horizonte: UFMG, 2001. (Tese de Doutorado)

BOTELHO, A. Do fordismo à produção flexível: a produção do espaço num contexto de mudança das estratégias de acumulação do capital. Dissertação, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, USP, 2000.

BOECHAT, Maria Áurea M.; FERREIRA, Maria Cristina. Preditores individuais e organizacionais do *Burnout* em servidores públicos federais. Psicologia, Saúde e Doenças, publicação prévia online, em 18 de novembro de 2014. Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde. [acesso em dez. 2014]; Disponível em: [www.googleacademic.com.br](http://www.googleacademic.com.br)

CAMPOS, G. M.; ARANHA, A.V.S.; CUNHA, D. M. Absenteísmo por licença médica na Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte. Disponível em <[http://www.sitre.cefetmg.br/galerias/arquivos\\_download/Absenteísmo\\_por\\_licenca\\_medica\\_na\\_Nete\\_Municipal\\_de\\_Ensino\\_de\\_Belo\\_Horizonte.pdf](http://www.sitre.cefetmg.br/galerias/arquivos_download/Absenteísmo_por_licenca_medica_na_Nete_Municipal_de_Ensino_de_Belo_Horizonte.pdf)

CANGUILHEN, G. Escritos sobre medicina. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

CANGUILHEM, Georges. Meio e Normas do Homem no Trabalho. Trad. Conceição Vigneron. Pro-posições, Campinas, vol. 12, p. 109-121, jul./nov.2001.

CARDOSO, T. A. O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a síndrome de *Burnout*. Saúde, Sociedade. São Paulo, v. 21, n.1, p. 129-140, 2012.

CASTRO, M. C. P. S. Escola Plural: A função de uma utopia. [online]. Disponível na internet: [http://www.educacaoonline.pro.br/art\\_escola\\_plural.asp](http://www.educacaoonline.pro.br/art_escola_plural.asp). Capturado em 10/06/2005.

CECCATO, Aline Duarte Ferreira et al. Absenteísmo por doença ocupacional de trabalhadores rurais no setor canavieiro Caderno Saúde Pública, vol.30 no.10 Rio de Janeiro out. 2014. P.2169-2176 [acesso em 26 dez. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

CHARLOT, B. Da relação com o saber: elementos para uma teoria. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. Ed, compacta, 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2000.CODO, W. (Coord.). Educação: carinho e trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

CODO, W. e GAZZOTTI, A. A. Trabalho e afetividade. In: CODO, W. (Coord.). Educação: carinho e trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

- CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. Educar, educador. In: CODO, W. (Coord.). Educação: carinho e trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- COUTO, H. A. Temas de saúde ocupacional: coletânea de trabalhos ergo. Belo Horizonte: Ergo, 1987. apud ALVES, M. Causas do absenteísmo na enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho. Belo Horizonte: UFMG, 1996. (Dissertação de Mestrado).
- CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- CUNHA, D. M. Notas conceituais sobre atividade e corpo-si na abordagem ergológica do trabalho. ANPeD, GT Trabalho e Educação, 2007.
- CUNHA, D. M. Saberes, competências e valores presentes na atividade de trabalho docente: uma análise empregando recursos metodológicos das abordagens ergológica e ergonômica do trabalho. Projeto de Pesquisa (mimeo). FaE/UFMG, 2005.
- CUNHA, D. M. Saberes, qualificações e competências: qualidades humanas na atividade de trabalho. ANPeD, GT Trabalho e Educação, 2006
- CUNHA, Jane Bittencourt; BLANK, Vera Lúcia G.; BOING, Antônio Fernando. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). Revista Brasileira de Epidemiologia.vol.12 no.2 São Paulo jun. 2009. [acesso em 26 dez. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)
- DALBEN, A. I. L. de F. (Org.). Avaliação da implementação do projeto-político pedagógico Escola Plural. Belo Horizonte: UFMG/FaE/GAME, 2000.
- DALBEN, A. I. L. de F. (Org.). Singular ou Plural?: eis a escola em questão. Belo Horizonte: GAME/FaE/UFMG, 2000a.
- DANTAS, M. E. O. A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE: os impactos da Lei nº 9815/2010 sobre o Presenteísmo/Absenteísmo dos Professores da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte. Dissertação. Programa de Pós-graduação em Educação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC). Belo Horizonte, maio de 2012.
- DANCEY, Christine P., REIDY, John. Estatística sem matemática para psicologia. 5ª. Edição. Porto Alegre: Penso Editora, 2013.
- DAYRELL, J. A escola como espaço socio-cultural. In: Múltiplos olhares sobre educação e cultura. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2001.
- DIAS, D. S. Trabalho docente no ensino fundamental: a Tessitura de Saberes numa Perspectiva Ergológica. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação da FaE/UFMG. Belo Horizonte, 2009.
- DIAS, D. S.; SANTOS, E. H.; ARANHA, A. V. S.. Contribuição da Ergologia para a análise da atividade do trabalho docente. Revista Eletrônica de Educação, v. 9, n. 1, p. 211-227, 2015.

DIAS, M. S. Absenteísmo docente: manifestação do fenômeno na Rede Municipal de Educação De Belo Horizonte (2009 - 2010). Tese. Programa de Pós-graduação em Educação, FaE, UFMG, Belo Horizonte, agosto de 2012.

DUARTE, A.; AUGUSTO, M. H. TRABALHO DOCENTE: CONFIGURAÇÕES ATUAIS E CONCEPÇÕES. VI Seminário da Rede ESTRADO, 2006

ENGUITA, M. F. A ambiguidades da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. Revista Teoria e Educação. Porto Alegre: n. 4, 1991, p. 41-61.

ENGUITA, M. F. Educar em tempos incertos. Porto Alegre: Artmed, 2003.

ELIAS, N. Sobre o tempo. Traduzido por Ribeiro V. Rio de Janeiro: Jorge Zahar; 1998.

ESTEVE, J. M. Mudanças sócias e função docente. In: NÓVOA, A. (org). Profissão Professor. Porto: Porto Editora, 1995. p.93-124.

ESTEVE, J. M. O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru, SP: Edusc, 1999.

EUGÊNIO, B., SOUZAS, R.; DI LAURO, A. D. Trabalho e adoecimento do professor da educação básica no interior da Bahia. Laplage em Revista, Sorocaba, v. 3, n. 2., mai-ago, 2017, p. 179-194.

FARIA FILHO, L. M. de. Dos pardieiros aos palácios: cultura escolar e urbana em Belo Horizonte na Primeira República. Passo Fundo: UPF, 2000.

FERREIRA, Roberta C.; GRIEP, Rosana Härter; FONSECA, Maria de Jesus M.; ROTENBERG, Lúcia. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. Revista de Saúde Pública, São Paulo (SP), abr. 2012, v. 46, n. 2, p. 259-268. [acesso em 11 nov. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br/rsp](http://www.scielo.br/rsp)

FIDALGO, F. S. Relações sociais, corporativismo e trabalho docente: avaliação crítica e proposições conceituais para o estudo dos processos de profissionalização e proletarização dos professores. Belo Horizonte, FaE/UFMG, 1993. Dissertação de Mestrado.

FROSSMAM, S. El absentismo em la industria. Bulletin of the World Health Organization, v.13, n. 4 , p. 526-530, 1955.

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

BELO HORIZONTE, PREFEITURA MUNICIPAL. Governo. Regulamenta o art. 3º da Lei nº 9.815, de 18 de janeiro de 2010. DOM, 07 de julho de 2010.

GUERREITO, N. P. et al. Perfil sociodemográfico, condições e cargas de trabalho de professores da rede estadual de ensino de um município da região sul do Brasil. Trabalho Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 197-217, 2016

- GUÉRIN, F. et al. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher, Fundação Vanzolini, 2001.
- HARVEY, D. Condição pós-moderna. São Paulo, Edições Loyola, 2005.
- HYPOLITO, A. M. Trabalho docente, classe social e relações de gênero. Campinas: Papyrus, 1997.
- JÁEN, M. J. Os docentes e racionalização do trabalho em educação: elementos para uma crítica da teoria da proletarização dos docentes. Revista Teoria e Educação. Porto Alegre: n. 4, 1991, p. 84-90.
- JURACY, M., SIQUEIRA, T., FERREIRA, E. Saúde das professoras das séries iniciais: o que o gênero tem a ver com isso? Psicologia, Ciência e Profissão. 2003, 23 (3), 76-83.
- KUENZER, A. Z., CALDAS, A. R. Trabalho docente; comprometimento e desistência. IV Simpósio Trabalho e Educação, agosto, 2007.
- LACERDA, Josimari T.; TRAEBERT, Jefferson; ZAMBENEDETTI, Mari Lúcia. Dor orofacial e absenteísmo em trabalhadores da indústria metalúrgica e mecânica. Saúde e Sociedade. São Paulo (SP), out./dez. 2008, v. 17, n. 4, p. 182-191. [acesso em 11 nov. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)
- LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. Cadernos de Pesquisa, n.118, p.65-68, março, 2003.
- LAVILLE, C.; DIONNE, J. A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte: Editora da UFMG; Porto Alegre: Artmed, 1999.
- MARCHIORI, F.; BARROS, M. E. B.; OLIVEIRA, S. P. Atividade de trabalho e saúde dos professores: o programa de formação como estratégia de intervenção nas escolas. Trabalho, educação e saúde, v.3, n.1, p.143-170, 2005.
- MARTINS, J. S. A sociabilidade do homem simples: cotidiano e história na sociedade anômala. São Paulo: Contexto, 2008.
- MARX, K. O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.
- MEIRA, J. B. Absentismo por enfermidade: sugestões para seu controle. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo: n.10, 1982, p. 68-76.
- MELLO, M. C.; FUGULIN, F. M. T.; GAIDZINSKI, R. R. O tempo no processo de trabalho em saúde: uma abordagem sociológica. Acta Paul Enferm 2007;20(1):87-90.
- MIRANDA, S. A. de. O movimento de constituição da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte (1897-1992): progressivo avanço do direito à educação. Dissertação de mestrado, FaE/UFMG, 1998.
- NOGUEIRA, D. P. e AZEVEDO, C. A. B. Absentismo-doença em mulheres. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo: n.38, 1982, p. 48-51.

NORONHA, M.M.B.; ASSUNÇÃO, A.A.; OLIVEIRA, D.A. O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, MG. Trabalho, Educação & Saúde, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 65-86, 2008.

NÓVOA, A. O passado e o presente dos professores. In: NÓVOA, A. (Org) Profissão Professor. Porto: Porto Editora, 1995. p.13-34.

NÓVOA, A. Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente. Revista Teoria e Educação. Porto Alegre: n. 4, 1991, p. 109-134.

OENNING, Nágila S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo. Revista de Saúde Pública, Porto Alegre; mês. 2014; 48(1):103-112. [acesso em 11 nov. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br/rsp](http://www.scielo.br/rsp)

OLIVEIRA, D. A. Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes. Belo Horizonte: Autêntica, 2003. p. 13-37.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. Revista Educação e Sociedade, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

OLIVEIRA, D. A. Trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A., DUARTE, A. M. C, VIEIRA, L. M. F. Dicionário: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte, UFMG/Faculdade de Educação. CDROM.

Organização Internacional do Trabalho. Absenteísmo: causas e controle. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, OIT, 1989. P.5 a11

OTERO, J. J. G. Riesgos del trabajo del personal sanitario. Madrid: McGraw-Hill, 1993. apud SILVA, O adoecer dos trabalhadores de enfermagem: estudo dos problemas da saúde responsáveis pelo absenteísmo – doença em um hospital universitário. Ribeirão Preto: USP, 1999. (Dissertação de Mestrado)

PASCHOALINO, J. B. Q. Trabalho docente numa perspectiva de mal-estar. In: Anais do VI Seminário da REDE ESTRADO, Rio de Janeiro, novembro de 2006.

PEREIRA, M. R.; COSTA-PEREIRA, M. E; KUPFER, M. C. Padecem mais os que ensinam? Hipótese psicanalítica sobre a saúde mental de professores de adolescentes. Relatório de pesquisa, 2014.

PEREIRA, M. R. Qual é o nome atual do mal-estar docente? Relatório de pesquisa, 2014.

QUICK, T. C. e LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo: n.40, 1982, p. 62-67.

RODRIGUES, Celeste de Souza; FREITAS, Rosiene Maria de; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; BASSI, Iara Barreto; MEDEIROS, Adriane Mesquita de. Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte. Revista brasileira de estudos

de População, vol.30 supl.0 São Paulo, 2013 p. 135-154 [acesso em 26 dez. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

SALA, Arnaldo; CARRO, Adriana R. L.; CORREA, Aniara Nascimento SEIXAS, Paulo Henrique D'Ângelo. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. Caderno de Saúde Pública vol.25 no.10 Rio de Janeiro out. 2009. . [acesso em 11 nov. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

SANCINETTI, Tânia R.; SOARES, Alda V. N.; LIMA, Antônio F. C.; et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. Revista da Escola de Enfermagem da USP, São Paulo (SP); mês. 2011; 45(4):1007-12. [acesso em 11 nov. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

SANTOS; Jandira Pereira dos; MATTOS, Airton Pozo de. Absentismo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. vol.35 no.121 São Paulo jan./jun.2010. [acesso em 11 nov. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

SCHWARTZ, Y. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. Revista Trabalho e Educação. n.7, jul./dez, 2000a. p.38-46.

SCHWARTZ, Y. A penumbra da vida e os recentramentos do ser vivo. In: SCHWARTZ, Y. Expérience et connaissance du travail. Trad. Daisy M. Cunha e Jurema Rosa Lopes. Paris: Editions Sociales/Messidor, 1988.

SCHWARTZ, Y. Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industriosa. Trabalho, educação e saúde, v.2, n.1, p. 33-55, 2004.

SCHWARTZ, Y. O trabalho numa perspectiva filosófica. (mimeo)

SCHWARTZ, Y. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. Educação e Sociedade. Ano XIX, n. 65, dezembro, 1998. p.101-139.

SCHWARTZ, Y. Reflexões em torno de um exemplo de trabalho operário. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e educação: entrevista. Presença Pedagógica. V.7, n. 38, mar/abr, 2001. p.5-17.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. Pro-posições, v.1, n.5, julho, 2000. p.34-50.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e valor. Tempo Social.v.8, n.2, outubro, 1996. p.147-158.

SILVA, D. M. P. O adoecer dos trabalhadores de enfermagem: estudo dos problemas da saúde responsáveis pelo absenteísmo – doença em um hospital universitário. Ribeirão Preto: USP, 1999. (Dissertação de Mestrado)

SILVA, Luiz Sérgio; PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães; SAKURAI, Emília. Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período de 1998 a 2003. Ciência e Saúde Coletiva. v.13 supl.2 Rio de Janeiro dez. 2008. p.2049-2058. [acesso em 26 dez 2014] [www.scielo.br](http://www.scielo.br)



- SIMÕES, Mariana Roberta Lopes; ROCHA, Adelaide De Mattia. Absenteísmo-doença entre trabalhadores de uma empresa florestal no Estado de Minas Gerais, Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. vol.39 no.129 São Paulo jan./jun.2014. p.17-25 [acesso em 26 dez. 2014]; Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)
- SORATTO, L. e HECKLER-OLIVIER, C. Trabalho: atividade humana por excelência. In: CODO, W. (Coord.). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- SOUZA, A. N., LEITE, M. P. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 32, n. 117, p. 1105-1121, out./dez. 2011. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>
- STEAGALL-GOMES, Daisy Leslie. A mulher, seu trabalho e as implicações em sua saúde. *Revista Paulista de Enfermagem*, São Paulo, 6(2): 91-96, abr/jun, 1986.
- TARDIF, M. Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários: elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas consequências em relação à formação para o magistério. *Revista Brasileira de Educação*. ANPEd, n. 13, jan/abr, 2000. p.5-24.
- TARDIF, M.; LESSARD, C. O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2005.
- TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas, 1970. 7ª ed., 134p.
- TEIXEIRA, I. A. C. Cadências escolares, ritmos docentes. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v.25, n.2, julho/dezembro de 1999. p. 87-108.
- TEIXEIRA, I. A. C. Temporalidades com(viventes) nos territórios da educação. *Educação em Revista*, n.34, dezembro de 2001. p. 85-102.
- TEIXEIRA, I. A. C. Tempos enredados na condição docente: narrativas de professores e professoras. *Pro-Posições*, v. 14, n.1(40), janeiro/abril, 2003. p. 167-176.
- THOMPSON, E. P. *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.
- VALENTE, A. M. S. L.; BOTELHO, C.; SILVA, A. M. C. Distúrbio de voz e fatores associados em professores da rede pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, 2015
- VALTORTA, A., SIDI, E. e BIANCHI, S. C. L. Estudo do absenteísmo médico num hospital de grande porte. In: *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo: n.51, 1985, p.55-61.
- VASCONCELLOS, C. S. *Construção do conhecimento em sala de aula*. 13ª ed. São Paulo: Libertad, 2002.
- VIEIRA, L. H. F. Adesão ou recusa à transformação da organização do trabalho docente. Belo Horizonte: FaE/UFMG (Dissertação de Mestrado), 2003.

## 10 APÊNDICE

### Variáveis incluídas nos banco de dados no SPSS

VARIÁVEIS	RÓTULO DAS VARIÁVEIS
(VAR00001 = Regional)	Regional "Regional onde se localiza a escola"
/(VAR00002 = Cod_reg)	/Cod_reg "Código da regional"
/(VAR00003 = Cod_esc_INEP)	/Cod_esc_INEP "Código da escola no INEP/MEC"
/(VAR00004 = Cod_esc)	/Cod_esc "Código da escola"
/(VAR00005 = Nome_oficial)	/Nome_oficial "Nome oficial da escola na PBH"
/(VAR00006 = Nome_esc)	/Nome_esc "Nome da escola"
/(VAR00007 = BM)	/BM "Número do Boletim de Matrícula/registro do(a) servidor(a)"
/(VAR00008 = BM_ref)	/BM_ref "BM codificado"
/(VAR00009 = Nome_serv)	/Nome_serv "Nome do(a) servidor(a)"
/(VAR00010 = Sexo)	/Sexo "Sexo do(a) servidor(a)"
/(VAR00011 = Ano_nasc)	/Ano_nasc "Ano de nascimento do(a) servidor(a)"
/(VAR00012 = Data_nasc)	/Data_nasc "Data de nascimento do(a) servidor(a)"
/(VAR00013 = Idade)	/Idade "Idade do(a) servidor(a)"
/(VAR00014 = Ano_adm)	/Ano_adm "Ano de admissão do(a) servidor(a)"
/(VAR00015 = Data_adm)	/Data_adm "Data de admissão do(a) servidor(a)"
/(VAR00016 = Tempo_RMEBH)	/Tempo_RMEBH "Tempo de trabalho do(a) servidor(a) na PBH"
/(VAR00017 = Cod_cargo)	/Cod_cargo "Código do cargo público ocupado pelo(a) servidor(a)"
/(VAR00018 = Cargo)	/Cargo "Cargo público ocupado pelo(a) servidor(a)"
/(VAR00019 = Cod_discip)	/Cod_discip "Código da disciplina de concurso do cargo público do(a) servidor(a)"
/(VAR00020 = Discip_concurso)	/Discip_concurso "Disciplina do concurso do cargo público do(a) servidor(a)"
/(VAR00021 = Cod_etapa)	/Cod_etapa "Código da etapa de ensino em que o(a) servidor(a) atua no ano corrente"
/(VAR00022 = Etapa_ens)	/Etapa_ens "Etapa de ensino em que o(a) servidor(a) atua no ano corrente"
/(VAR00023 = Cod_turno)	/Cod_turno "Código do turno de ensino em que o(a) servidor(a) atua no ano corrente"
/(VAR00024 = Turno_ens)	/Turno_ens "Turno de ensino em que o(a) servidor(a) atua no ano corrente"
/(VAR00025 = Mês_ref)	/Mês_ref "Mês de referência da ausência"
/(VAR00026 = Data_ref)	/Data_ref "Data de referência da ausência para fins do banco de dados"
/(VAR00027 = Cod_aus)	/Cod_aus "Código da por tipo de ausência"
/(VAR00028 = Aus_tipo)	/Aus_tipo "Tipo de ausência"
/(VAR00029 = Data_início)	/Data_início "Data de início da ausência"
/(VAR00030 = Data_fim)	/Data_fim "Data de fim da ausência"
/(VAR00031 = Turnos_aus)	/Turnos_aus "Número de dias/turnos de 4h30 de ausência por período concedido"

Fonte: Elaboração própria, 2017

**Codificação das variáveis Cod\_reg e Cod\_esc no banco de dados\***

<b>Rótulos da variável “Cod_reg”</b>	<b>Rótulos da variável “Cod_esc” no Banco de dados de 2011</b>	<b>Rótulos da variável “Cod_esc” no Banco de dados de 2011 a 2014</b>
100 "Barreiro"	10001 a 10027	Acrescido o código 10028
200 "Centro Sul"	20001 a 20013	Acrescido os códigos 20014 e 20015
300 "Leste"	30001 a 30018	idem
400 "Nordeste"	40001 a 40029	idem
500 "Noroeste"	50001 a 50023	idem
600 "Norte"	60001 a 60019	Acrescido o código 60020
700 "Oeste"	70001 a 70016	idem
800 "Pampulha"	80001 a 80015	idem
900 "Venda Nova"	90001 a 90031	idem

Fonte: Elaboração própria, 2017

\*no período desta pesquisa novas escolas foram construídas e seus respectivos códigos foram acrescidos no bando de dados, vide terceira coluna da Quadro 6.

**Rótulos das variáveis Cod\_cargo, Cod\_etapa, Cod\_turno e Cod\_au no banco de dados**

<b>Rótulos das variáveis</b>			
<b>Variável “Cod_cargo”</b>	<b>Variável “Cod_etapa”</b>	<b>Variável “Cod_turno”</b>	<b>Variável “Cod_au”</b>
1 "Professor Municipal"	1 "Educação Infantil "	1 "Manhã"	1 "Licença médica"
2 "Professor Educação Infantil"	10 "1º Ciclo de Formação "	2 "Tarde"	2 "Licença Decreto 1 dia"
3 "Pedagogo/TSE"	20 "2º Ciclo de Formação "	3 "Noite"	3 "Falta".
	30 "3º Ciclo de Formação "	4 "Integral"	
	40 "Ensino Médio "	99 "sem informação"	
	50 "EJA "		
	500 "Ensino Fundamental Noturno - PAE"		
	300 "Ensino Fundamental Diurno - PAE"		
	99 "sem regência"		

Fonte: Elaboração própria, 2017

### Rótulos da variável Cod\_discip no banco de dados

---

Rótulo da variável "Cod_discip"		
1 "Professor de 1º e 2º Ciclos"	10 "Estrutura e Funcionamento do Ensino"	19 "Matemática"
2 "Professor da Educação Infantil"	11 "Filosofia"	20 "Mecanografia e processamento de dados"
3 "Arte "	12 "Física"	21 "Práticas Agrícola"
4 "Biologia"	13 "Língua Estrangeira Moderna - Francês"	22 "Práticas Comerciais"
5 "Ciências"	14 "Geografia"	23 "Práticas Industriais"
6 "Contabilidade e Custo"	15 "História"	24 "Química"
7 "Educação Física"	16 "Língua Estrangeira Moderna - Inglês"	25 "Sociologia"
8 "Educação para o Lar"	17 "Iniciação Musical"	26 "Pedagogia"
9 "EM/CC/OTC" <sup>77</sup>	18 "Língua Portuguesa"	99 "sem informação"

---

Fonte: Elaboração própria, 2017

---

<sup>77</sup> EM/CC/OTC significa educação matemática, contabilidade e custos, organização do trabalho contábil.

### **Projeto (proposto em 2017 para a SMED-BH)**

#### **Promoção da saúde e redução do absenteísmo dos servidores da Secretaria Municipal de Educação**

Justificativa: Na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RME-BH), o absenteísmo é frequentemente mencionado como fator que impacta o cotidiano das escolas municipais porque desorganiza o trabalho, dificulta a realização das ações planejadas coletivamente, compromete a aprendizagem dos estudantes e desgasta a imagem da escola junto à comunidade escolar. O índice de absenteísmo (IA) na RME-BH no ano de 2015 foi 3,8, o que significa que cerca de 555 docentes estiveram ausentes todos os dias. No tocante aos custos com estas ausências, a SMED tem gasto, em média, cerca de vinte milhões de reais/ano com pagamento dos dias não trabalhados e com as substituições dos profissionais ausentes. Mesmo constatando os impactos causados pelo absenteísmo, não existe uma política interna na SMED que objetive compreender e alterar as dinâmicas e condições no e do trabalho que estão provocando sofrimento e adoecimento do servidor. Visando a redução do absenteísmo e a melhoria da qualidade de vida no trabalho na RME-BH, apresentamos o Projeto Promoção da saúde e redução do absenteísmo. Torna-se urgente criar na SMED uma cultura profissional e institucional que atue na gestão de pessoas no âmbito do serviço público, preservando e considerando as especificidades do trabalho docente, e que promova e proteja a saúde física e mental do seu servidor, aqui compreendida em seu sentido ampliado\* que inclui, além da redução de adoecimentos, a existência de um ambiente de trabalho que favoreça a criação e a invenção de estratégias pessoais, profissionais e coletivas que conduzam à transformação e melhoria das condições do trabalho docente e à satisfação com a profissão.

**Público-Alvo:** Profissionais da educação da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (professores municipais da Educação Infantil e do Ensino Fundamental e demais servidores).

**Objetivo:** Implementar política e ações de promoção da saúde\* e prevenção de doenças para todos os servidores lotados nas unidades escolares da RME-BH e nas diretorias da SMED, visando a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

**Resultados esperados:**

Melhora da saúde física e mental dos profissionais da educação, aferida por meio de dois instrumentos:

- a) aplicação de questionário de qualidade de vida no trabalho no início do projeto e ao final de cada ano.
- b) redução do absenteísmo, tomando como referência o Índice de Absenteísmo de 3,8 da RMEBH no ano de 2015.
- c) redução dos gastos com o absenteísmo.

**Ações e subações:**

1. Diagnóstico e intervenção nas causas do absenteísmo.
2. Prevenção de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho.
3. Implementação de ações de promoção da saúde e redução do absenteísmo a partir das demandas das escolas e de suas especificidades, contribuindo para a qualidade do trabalho pedagógico e do ambiente de trabalho nas escolas.

<p>4. Articulação das ações de promoção da saúde e redução do absenteísmo com as ações de outras gerências da SMED e/ou Secretarias da PBH, de modo a trabalhar de forma integrada no planejamento e na execução das ações.</p> <p>5. Estabelecimento de parcerias com universidades.</p>	
Subprojeto	Produto
1. Acompanhamento e acolhimento do servidor da educação em situação de instabilidade profissional.	Serviço de acompanhamento e acolhimento implantado.
2. Acompanhamento e acolhimento do servidor da educação em readaptação funcional.	Serviço de acompanhamento e acolhimento da readaptação funcional implanto.
3. Manutenção de banco de dados sobre o absenteísmo na RMEBH	Relatórios mensais e divulgação.
4. Levantamento informações e diagnóstico sobre qualidade de vida no trabalho na RME-BH	Diagnóstico realizado.
5. Planejamento e implementação das ações de promoção da saúde, prevenção de agravos e de doenças relacionadas ao trabalho e redução do absenteísmo	Ações implementadas e avaliadas.
6. Formação de diretores e gestores da SMED para a gestão de pessoas e promoção de saúde*.	Formações realizadas e avaliadas.
7. Acompanhamento das unidades escolares com índice de absenteísmo elevado (acima de 3,8).	Redução do índice de absenteísmo.

Tarefas - Subprojeto 1	Data estimada de conclusão
1.1. Discussão e planejamento da implantação do serviço de acompanhamento e acolhimento do servidor em situação de instabilidade funcional.	31/7/2017
1.2 Implantação do serviço.	31/8/2017
1.3 Avaliação de processo semestral e final.	31/12/2017
Tarefas - Subprojeto 2	Data estimada de conclusão
2.1. Discussão e planejamento da implantação do serviço de acompanhamento e acolhimento do servidor em readaptação funcional.	31/7/2017
2.2 Implantação do serviço de acolhimento e acompanhamento do servidor.	31/8/2017
2.3 Avaliação de processo semestral e final.	31/12/2017
Tarefas - Subprojeto 3	Data estimada de conclusão
3.1 Coleta mensal e atualização do banco de dados.	mensal até 31/12/2017
3.2 Análise estatística.	mensal até 31/12/2017
3.3 Divulgação mensal dos estudos estatísticos para os gestores da SMED.	mensal até 31/12/2017
Tarefas - Subprojeto 4	Data estimada de conclusão
4.1 Reunião de articulação com grupo de diretores e de gestores da SMED para apresentação, discussão e planejamento da proposta de diagnóstico da qualidade de vida dos servidores da RME-BH.	29/9/2017
4.2 Reunião de articulação com representantes da Secretaria de Recursos Humanos da PBH e outros parceiros para apresentação, discussão e planejamento da proposta de diagnóstico da qualidade de vida dos servidores da RME-BH.	29/9/2017
4.3 Elaboração de questionário de qualidade de vida no trabalho para servidores da educação.	29/9/2017
4.4 Discussão das versões do questionário com o gabinete, com grupo de diretores e de gestores da SMED, com o sindicato, com representantes de outras secretarias da PBH e com parceiros das	31/10/2017

universidades, objetivando a transparência dos objetivos propostos, bem como minimizar as resistências.	
4.5 Aplicação de questionário sobre a qualidade de vida no trabalho, em amostra de servidores da RMEBH.	30/11/2017
4.6 Análise das informações coletadas.	31/12/2017
Tarefas - Subprojeto 5	Data estimada de conclusão
5.1 Acompanhamento e da parceira com os programas de prevenção e promoção da saúde do servidor da SMARH.	31/7/2017
5.2 Reuniões representantes da SMARH e parceiros para discussão dos dados sobre o absenteísmo e do relatório sobre a qualidade de vida no trabalho na RME-BH, definição do escopo do projeto, planejamento das ações e elaboração de cronograma de implementação, de modo a trabalhar de forma integrada no planejamento e na execução das ações.	31/12/2017
5.3 Reunião de apresentação e discussão das propostas de promoção da saúde com o público alvo e/ou representantes, grupo diretores das escolas e de gestores da SMED, de modo a trabalhar de forma integrada no planejamento e na execução das ações.	31/12/2017
Tarefas - Subprojeto 6	Data estimada de conclusão
6.1 Reunião de articulação e planejamento com CAPE, grupo de diretores e de gestores da SMED para apresentação, discussão, definição do escopo e temáticas, planejamento e elaboração do cronograma das formações e dos seminários.	31/7/2017
6.2 Realização das formações conforme cronograma.	31/12/2017
6.3 Avaliação de percurso e final.	31/12/2017
Tarefas - Subprojeto 7	Data estimada de conclusão
7.1. Definição do número de escolas a serem acompanhadas e reunião com seus diretores para discussão, planejamento das ações de promoção da saúde e elaboração de cronograma de acompanhamento	31/7/2017
7.2 Acompanhamento das escolas conforme planejamento e cronograma.	30/11/2017
7.3 Avaliação do processo e final.	mensal, até 30/11/2017