

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

IELVA BENTES GALDINO

**ABSENTEÍSMO DOCENTE DECORRENTE DE ENFERMIDADES NA REDE
PÚBLICA DO ESTADO DO AMAZONAS: UM ESTUDO DE CASO EM TRÊS
ESCOLAS DO MUNICÍPIO DE MANAUS/AM**

JUIZ DE FORA
2017

IELVA BENTES GALDINO

**ABSENTEÍSMO DOCENTE NA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO AMAZONAS:
UM ESTUDO DE CASO EM TRÊS ESCOLAS DO MUNICÍPIO DE MANAUS/AM**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a qualificação do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Tanure Sanábio

JUIZ DE FORA
2017

TERMO DE APROVAÇÃO

IELVA BENTES GALDINO

ABSENTEÍSMO DOCENTE NA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO AMAZONAS: UM ESTUDO DE CASO EM TRÊS ESCOLAS DO MUNICÍPIO DE MANAUS/AM

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública, aprovada em ____/____/____.

Prof. Dr. Marcos Tanure Sanabio (Orientador)
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

Membro da banca (externo)
Universidade...

Membro da banca (interno)
Universidade...

Juiz de Fora, _____ de _____ de 2017.

A Deus Pai, Deus Filho e Deus Espírito Santo por me amarem primeiro, por me conduzirem a um futuro de esperança, tornando minha vida plena de paz. Aos meus pais Genésio Bentes e Dirce Barroncas Bentes (in memoriam). Aos meus amados filhos Raphael Bentes Galdino, Eduardo Bentes Galdino (in memoriam) e Jessica Bentes Galdino, meus presentes de Deus.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por sua graça, misericórdia, sabedoria e conhecimento. Por todos os benefícios concedidos a mim.

Aos meus pais, Genésio Bentes e Dirce Barroncas Bentes (*in memoriam*), por todo o cuidado dispensado a mim e por terem me presenteado com meus queridos irmãos.

Aos meus amados filhos Raphael Bentes Galdino e Jéssica Bentes Galdino, meus presentes preciosos, meus melhores e maiores amigos, refúgio e paz para minha vida.

Aos meus queridos professores, que se dedicaram a me conduzir no decorrer da minha vida estudantil.

Aos meus pastores, pela cobertura espiritual e pela consolidação dos princípios bíblicos em minha vida e na de meus filhos.

À equipe da Coordenadoria Distrital de Educação 01: Chirley Costa, Ednete Neves, Líbna Nascimento e Sandro Almeida, por toda a contribuição, amizade e companheirismo dispensados a mim durante o período do mestrado.

Aos Carlos Albert Sales, Ana Goreti Bernardes, Maria Auxiliadora Farias, e aos digníssimos professores das escolas pesquisadas, que contribuíram, de forma muito ética e amorosa, para com esta pesquisa.

Ao Tiago Lima e Silva, pela maneira profissional e gentil com que contribuiu para este estudo.

Ao Prof. Dr. Marcos Tanure, pela orientação deste trabalho.

Aos Mestres Leonardo Ostwald Vilardi e Alysson Almeida Santos, pela enorme paciência e pelos ensino, assistência e orientação na construção desta dissertação.

RESUMO

A presente pesquisa, desenvolvida no Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (PPGP), da Universidade Federal de Juiz de Fora (CAED/UFJF), apresenta o absenteísmo docente decorrente de enfermidades na rede pública do estado do Amazonas. Objetivamos responder à seguinte questão: quais fatores podem estar relacionados ao absenteísmo docente no Estado do Amazonas? Este estudo foi desenvolvido no Colégio Amazonense Dom Pedro II, na Escola Estadual Francisco das Chagas de Souza Albuquerque, e na Escola Estadual Frei Silvio Vagheggi, pertencentes à Coordenadoria Distrital de Educação 01 de Manaus, capital do Amazonas. Utilizamos como metodologia a pesquisa qualitativa, e como método de investigação o estudo de caso. Os instrumentos utilizados foram análise documental, entrevistas com o diretor de departamento da Seduc/AM, gestores escolares e professores. Ao final da pesquisa, concluímos a necessidade de aprofundar os conhecimentos dos gestores sobre a qualidade de vida do trabalho docente, e a necessidade de reorganização da escola para atender os alunos na ausência do professor. Diante do exposto, apresentamos um Plano de Ação Educacional com as seguintes propostas: (i) capacitação continuada para gestores escolares sobre a qualidade de vida do trabalho docente; (ii) ações colaborativas para manter o professor substituto na escola, caso haja continuidade da licença médica do professor efetivo; e (iii) organização da escola para atendimento às turmas na ausência do professor licenciado, caso não haja professor substituto.

Palavras-chave: absenteísmo docente; qualidade de vida no trabalho docente; capacitação continuada.

ABSTRACT

This dissertation was developed on the Professional Master in Management and Evaluation of Public Education (PPGP) from the Center for Public Policies and Evaluation of Education from the Federal University of Juiz de Fora (CAEd / UFJF), and it presents the teacher absenteeism due to diseases in the public educational system of the state of Amazonas. We aim to answer the following question: what factors may be related to teacher absenteeism in the state of Amazonas? This study was developed at Dom Pedro II Amazonian College, at the Public School Francisco das Chagas de Souza Albuquerque, and at the Public School Silvio Vagheggi, which belong to the Coordination District of Education 01 from Manaus, the Amazonas capital. We used the Qualitative approach and the study case method. The research instruments were documentary analysis, interviews with the director of Seduc/AM, school managers and teachers. At the end of this research, we concluded the need to deepen the managers' knowledge on the quality of life in teaching work, and the need to reorganize the school to attend the students in the absence of the teacher. Considering this information, we present an Educational Action Plan with the following proposals: (i) continuous training for school managers on quality of life in teaching work; (ii) collaborative actions to maintain the substitute teacher in the school, if there is continuity of the effective teacher's medical license; and (iii) school organization for class attendance in the absence of the licensed teacher, if there is no substitute teacher.

Keywords: teacher absenteeism; quality of life in teaching work; training.

LISTA DE ABREVIATURAS

AssEA	Assessoria Executiva de Avaliação
CADPII	Colégio Amazonense Dom Pedro II
CDE	Coordenadoria Distrital de Educação
CEE/AM	Conselho Estadual de Educação do Amazonas
CEJA	Centro Educacional de Jovens e Adultos
CEMEAM	Centro de Mídias de Educação do Amazonas
CH	Carga Horária
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
DEGESC	Departamento de Gestão Escolar
DEINFRA	Departamento de Administração de Infraestrutura
DEPPE	Departamento de Política e Programas Educacionais
DGP	Departamento de Gestão de Pessoas
E.E.F.C.S. A.	Escola Estadual Francisco das Chagas de Souza Albuquerque
E.E.F.S.V.	Escola Estadual Frei Silvío Vagheggi
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EMEAM	Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
GELOT	Gerência de Lotação
GEPE	Gerência de Pessoal
GERVS	Gerência de Promoção e Valorização do Servidor
GESIN	Gerência de Sistema de Informação
HTP	Hora de Trabalho Pedagógico
IN	Instrução Normativa
JMPE	Junta Médica – Pericial do Estado
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
PAE	Plano de Ação Escolar
PCCR	Plano de Cargos Carreiras e Remunerações
PRODAM	Processamento de Dados do Amazonas S/A
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QVTD	Qualidade de Vida no Trabalho Docente
SADEAM	Sistema de Avaliação e Desempenho Escolar do Amazonas
SEAD	Secretaria de Estado de Administração e Gestão
SEDUC/AM	Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas
SIGEAM	Sistema Integrado de Gestão Escolar

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Organograma simplificado da Seduc/AM	20
FIGURA 2	Mapa da distribuição das coordenadorias distritais de educação na cidade de Manaus	25
FIGURA 3	Classificação da estrutura das coordenadorias regionais....	26

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Registro de três faltas ou mais por Licença Médica nas escolas em estudo no ano de 2014.....	42
GRÁFICO 2	Dez grupos com maior quantitativo de laudos médicos em 2014	45

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Quadro de necessidades	73
QUADRO 2	Capacitação de gestores da capital e interior	70
QUADRO 3	Ações colaborativas para manter a continuidade da licença médica do professor substituto	72
QUADRO 4	Organização da escola para atendimento as turmas na ausência do professor licenciado	74

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Organização das Coordenadorias Distritais de Educação na cidade de Manaus	25
TABELA 2	Distribuição de carga horária para séries iniciais do ensino fundamental (ensino regular)	34
TABELA 3	Distribuição de carga horária para séries iniciais do ensino fundamental (tempo integral)	35
TABELA 4	Distribuição de carga horária para ensino fundamental e ensino médio (PSS)	36
TABELA 5	Número de professor, quantitativo sem falta e sem dias ausentes e com dias ausentes coletados nas escolas de ensino médio da CDE 01 – 2014	41
TABELA 6	Quantitativo de afastamento por licença médica – 2014	44
TABELA 7	Registros das instituições pesquisadas e atores entrevistados	56

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 O ABSENTEÍSMO DOCENTE NA REDE PÚBLICA ESTADUAL DO AMAZONAS	17
1.1 Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino – SEDUC\AM	19
1.2 A legislação sobre o afastamento docente em vigor no estado do Amazonas	29
1.3 O regime de trabalho dos docentes na SEDUC/AM	32
1.4 O absentéismo da rede estadual do Amazonas	39
2 A GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE NO AMAZONAS	49
2.1 A qualidade de vida relacionada ao trabalho	49
2.1.1 Trabalho docente e qualidade de vida	52
2.2 Aspectos metodológicos	54
2.3 Análise e interpretação	57
2.3.1 O afastamento docente da rede estadual do Amazonas por motivo de doença	57
2.3.2 O afastamento por motivo de doenças e as consequências para o cotidiano da escola	62
2.3.3 Procedimentos realizados pelas escolas para solucionar a falta de cumprimento da carga horária	64
2.4 Resumo das análises e interpretações	66
3 ALTERNATIVAS PARA AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS NO INTERIOR DAS ESCOLAS COM VISTAS À ORGANIZAÇÃO DA GESTÃO ESCOLAR	68

CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
REFERÊNCIAS.....	77
APÊNDICE A Roteiro de entrevista com o professor	81
APÊNDICE B Roteiro de entrevista com o gestor	82
APÊNDICE C Roteiro de entrevista com o diretor do Degesc	83

INTRODUÇÃO

A presente dissertação versa sobre o absenteísmo docente na Rede Estadual de Educação do Estado do Amazonas, voltando-se para ações realizadas pela gestão das escolas pesquisadas com o objetivo de minimizar os impactos e desafios gerados pela falta do docente. Esta pesquisa foi desenvolvida em Manaus, capital do Amazonas, município onde a pesquisadora atua como servidora da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas.

Conforme verificamos, a ausência do professor em sala de aula gera desafios para a efetivação da qualidade do ensino e da aprendizagem oferecida pelas escolas públicas estaduais, e para o cumprimento da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB nº 9.394/1996), que estabelece, em seu Art. 24, o mínimo de 800 horas/aula anual. Há que se considerar, ainda, implicações ligadas à desorganização do cotidiano da escola e ao desestímulo do educando, caso a substituição do professor não seja realizada.

No entanto, é importante destacar que o propósito inicial desta pesquisa era outro. A intenção era um estudo com foco nas doenças e nas condições de trabalho que levam o professor ao adoecimento e, conseqüentemente, ao absenteísmo. A mudança de direção na pesquisa ocorreu por constatarmos que não havia consistência de dados sobre as doenças mais recorrentes entre os professores do estado do Amazonas, e por encontrarmos, nos contextos das escolas pesquisadas, equipes de gestão que tinham que lidar com as conseqüências diretas do problema. Assim, no decorrer da pesquisa de campo, as conseqüências para a gestão escolar e os desafios encontrados pelos gestores para reorganizar o cotidiano da escola, considerando o absenteísmo docente, tornaram-se foco deste estudo.

Diante disso, a pesquisa objetivou responder à seguinte questão: quais fatores podem estar relacionados ao absenteísmo docente no estado do Amazonas?

O objetivo geral deste trabalho é, portanto, estudar o absenteísmo docente decorrente das enfermidades que acometem os professores que atuam na Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Estado do Amazonas (Seduc/AM), de maneira a suscitar estratégias exequíveis a partir

da gestão escolar que favoreçam a cultura organizacional. Nesse sentido, os principais objetivos específicos são: i) descrever o absenteísmo docente causado por enfermidades na rede estadual de educação do Amazonas; ii) analisar o absenteísmo docente entre os professores das escolas pesquisadas e sua relação com a qualidade de vida do trabalho docente, bem como implicações da ausência do professor na escola; iii) propor ações a serem implementadas, objetivando a reorganização da gestão escolar no interior das escolas, primando pela qualidade de vida do professor e pela melhoria da qualidade do processo de ensino e aprendizagem oferecido pelas escolas.

É relevante destacar que, neste estudo, consideraremos absenteísmo como as ausências dos professores causadas por enfermidades, a partir de três dias, justificadas por atestado médico. O direito ao afastamento docente para cuidar da própria saúde é regulamentado e legalizado pelo Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas (EMEAM/1987), base de amparo legal do docente no decorrer de sua carreira.

O estabelecimento de um período mínimo de afastamento neste trabalho leva em consideração que as escolas não recebem professores substitutos por um período de licença médica inferior a 30 dias, o que exige esforço e organização por parte da instituição reorganizar a rotina escolar.

Este tema está relacionado à trajetória profissional da pesquisadora, que atuou como professora e pedagoga entre 1986 a 2006.

No ano de 2007, iniciou a carreira como gestora em uma escola que oferecia o ensino fundamental II e o ensino médio. Já entre 2008 e 2012, a pesquisadora passou a atuar na gestão de uma escola de ensino fundamental I e II. Ao atuar como diretora, buscou direcionar atitudes e ações para o absenteísmo e o clima escolar na instituição, além das demais atribuições pertinentes ao cargo. Iniciou este processo com reuniões, a fim de estabelecer as normativas que regem a frequência do professor e dos demais funcionários da escola no âmbito da Seduc/AM. Era importante atender ao professor que precisava se ausentar da escola por um pequeno período de tempo, em geral de um a três dias. Nesta situação, em que ele tinha respaldo do atestado médico, não receberíamos docente substituto, o que se tornava um desafio. Toda semana tínhamos no mínimo um professor ausente.

No ano de 2013, a pesquisadora atuou como pedagoga em horário integral em uma escola pública de ensino médio, onde vivenciou a problemática especificamente no âmbito pedagógico. A partir de 2014, passou a atuar como Coordenadora Adjunta Pedagógica do Ensino Médio na Coordenadoria Distrital de Educação 01 (CDE 01) da Seduc/AM.

Nas 13 escolas de ensino regular neste nível de ensino, foi observada a existência de absenteísmo docente. De um total de 547 professores, 359 precisaram se ausentar do trabalho no decorrer do ano, de acordo com dados registrados nos arquivos da Coordenadoria Distrital de Educação em questão.

Assim, a presente pesquisa foi realizada com base em questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho (QVT), a partir das normas internacionais (convenções e recomendações) formuladas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do aporte teórico de Chiavenato (2014) e Limongi-França (2014) sobre o tema.

O estudo foi desenvolvido no Colégio Amazonense Dom Pedro II, na Escola Estadual Francisco das Chagas de Souza Albuquerque e na Escola Estadual Frei Silvio Vagheggi, que compõem o quadro das instituições de ensino sob a jurisdição da Coordenadoria Distrital de Educação 01 em Manaus, capital do Amazonas. Optamos pela abordagem qualitativa de pesquisa, e o método de investigação escolhido foi o estudo de caso. Como instrumentos, utilizamos análise documental e entrevistas com o diretor de Departamento de Gestão Escolar (Degesc) da Seduc/AM, com os gestores escolares e os professores das escolas selecionadas.

A fim de cumprir a proposta de estudo descrita nesta introdução, descrevemos o que será apresentado em cada capítulo desta dissertação a seguir.

O Capítulo 1 apresenta informações sobre a Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino - Seduc\AM, sua regulamentação, seu funcionamento e sua estrutura organizacional, bem como sobre as Coordenadorias Distritais de Educação que acompanham e monitoram o trabalho desenvolvido pelas escolas. Falamos, assim, sobre: (i) as legislações vigentes que orientam e normatizam o afastamento dos servidores públicos – incluindo professores – do estado do Amazonas; (ii) o regime de trabalho dos

docentes na Secretaria de Educação; e (iii) o absenteísmo docente na rede pública estadual de educação, ocorrido no ano de 2014.

O Capítulo 2 discute pesquisas sobre a gestão da qualidade de vida no trabalho docente no Amazonas, incluindo estudos bibliográficos sobre qualidade de vida, trabalho digno e normatizações apresentadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tratamos, também, de estudos relacionados ao trabalho docente frente às enfermidades apresentadas pela Seduc/AM, e de um relatório com o Código de Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID) elaborado pela Junta Médica Pericial do Estado do Amazonas, cedido a esta secretaria de educação. Esse relatório compõe a documentação que apresenta as doenças mais frequentes no âmbito dos funcionários da secretaria de educação.

Neste mesmo capítulo, também apresentamos a metodologia utilizada, bem como analisamos e interpretamos os dados relacionados ao afastamento docente na rede estadual do Amazonas por motivo de doença, as consequências para o cotidiano das escolas, e os procedimentos realizados pelas instituições estudadas com vistas a buscar soluções para que a carga horária estabelecida seja cumprida ao final do ano letivo. Ainda, buscamos sintetizar os resultados encontrados nesta análise.

Já no Capítulo 3, foram elaboradas propostas para compor o Plano de Ação Escolar – PAE, de forma a contribuir para com a gestão escolar em sua organização, voltada para os desafios que se apresentam em decorrência da ausência dos professores.

1. O ABSENTEÍSMO DOCENTE NA REDE PÚBLICA ESTADUAL DO AMAZONAS

As ausências dos professores causadas por adoecimento já vêm sendo estudadas por outros autores no Brasil. Podemos citar, por exemplo, Oliveira (2015), que abordou o absenteísmo docente na rede pública do estado do Rio de Janeiro em sua dissertação de mestrado no PPGP da Universidade Federal de Juiz de Fora. Este trabalho será utilizado para compararmos as ausências dos docentes por enfermidades no Rio de Janeiro e no Amazonas.

Outro estudo sobre o absenteísmo docente, citado nesta pesquisa, foi o trabalho realizado por Cyrino (2014), intitulado “Absenteísmo e qualidade de Vida no Trabalho Docente do Centro Paula Souza - Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte em São Paulo”.

Ambos os trabalhos citados são referenciais para a pesquisa realizada no estado do Amazonas.

Além disso, Gasparini, Barreto e Assunção (2005) apresentam artigos nos quais abordam as condições de trabalho do professor e possíveis sobrecargas de trabalho. As autoras enfatizam que

[...] é pertinente defender que o sistema escolar transfere ao profissional a responsabilidade de cobrir as lacunas existentes na instituição, a qual estabelece mecanismos rígidos e redundantes de avaliação e contrata um efetivo insuficiente, entre outros (GASPARINI, BARRETO & ASSUNÇÃO, 2005, pp. 189-199).

Ao estudar o absenteísmo docente, é preciso considerar o contexto em que o professor exerce sua função na escola. Ao acompanhar as atividades laborais deste profissional, é perceptível a sobrecarga de trabalho. Faz-se corriqueiro o docente abrir mão de seu HTP para cobrir um ausente. Com o intuito de contribuir para com a organização da escola, ele perde um direito adquirido, acumulando um trabalho que deveria ser realizado nas horas de trabalho pedagógico.

Assim, o acúmulo de trabalho pode resultar em adoecimento, gerando afastamento do local de trabalho.

Dessa forma, fica evidente a importância da qualidade de vida do docente para o desempenho de sua função e para a organização do funcionamento da escola e da qualidade do trabalho oferecido pelas instituições escolares.

Souza e Leite (2011, pp. 1105-1221) afirmam que estudos sobre trabalho, saúde e qualidade de vida têm sido realizados ao longo da história, e ainda hoje pesquisadores se dedicam a entender as condições em que vivem e trabalham as pessoas.

A partir das inovações tecnológicas e das competições no mercado de trabalho na contemporaneidade, e considerando que os alunos utilizam a tecnologia corriqueiramente em seu cotidiano, quer seja em celulares, tablets ou computadores, surgem novas exigências de qualificação profissional, que trazem consequências para a vida do professor. Dessa forma, as novas tecnologias conduzem o professor a uma nova organização do trabalho, uma abordagem diferenciada em que o tecnológico não pode ser ignorado, necessitando especialização de saberes. Nesse sentido, o papel do professor deve ser diferente, acompanhando o desenvolvimento das tecnologias e o ritmo acelerado da comunicação.

Assim, as condições de trabalho e saúde oferecidas ao professor devem colaborar para favorecer sua vida profissional. A qualidade de vida no trabalho pode favorecer o ser humano, proporcionando prazer e bem-estar.

O trabalho desenvolvido nas instituições escolares precisa focar na qualidade de vida dos educadores, de modo a reduzir o adoecimento deles e, conseqüentemente, minorar o absenteísmo, evitando interferências na organização escolar e no processo de ensino e aprendizagem, na área pedagógica, no cotidiano escolar e nos resultados de aprendizagem dos discentes.

Este capítulo busca apresentar a estrutura da Secretaria de Estado da Educação e Qualidade do Ensino (Seduc/AM), a legislação que ampara o professor portador de enfermidade, as enfermidades apresentadas pelos servidores da Seduc no ano de 2014, responsáveis pelo afastamento dos professores, as políticas desenvolvidas pela Seduc/AM por meio do Departamento de Gestão de Pessoas/Gerência de Promoção e Valorização do

Servidor (GERVS), que realiza ações voltadas a atender as necessidades dos servidores públicos, dentre eles os professores e suas condições de trabalho.

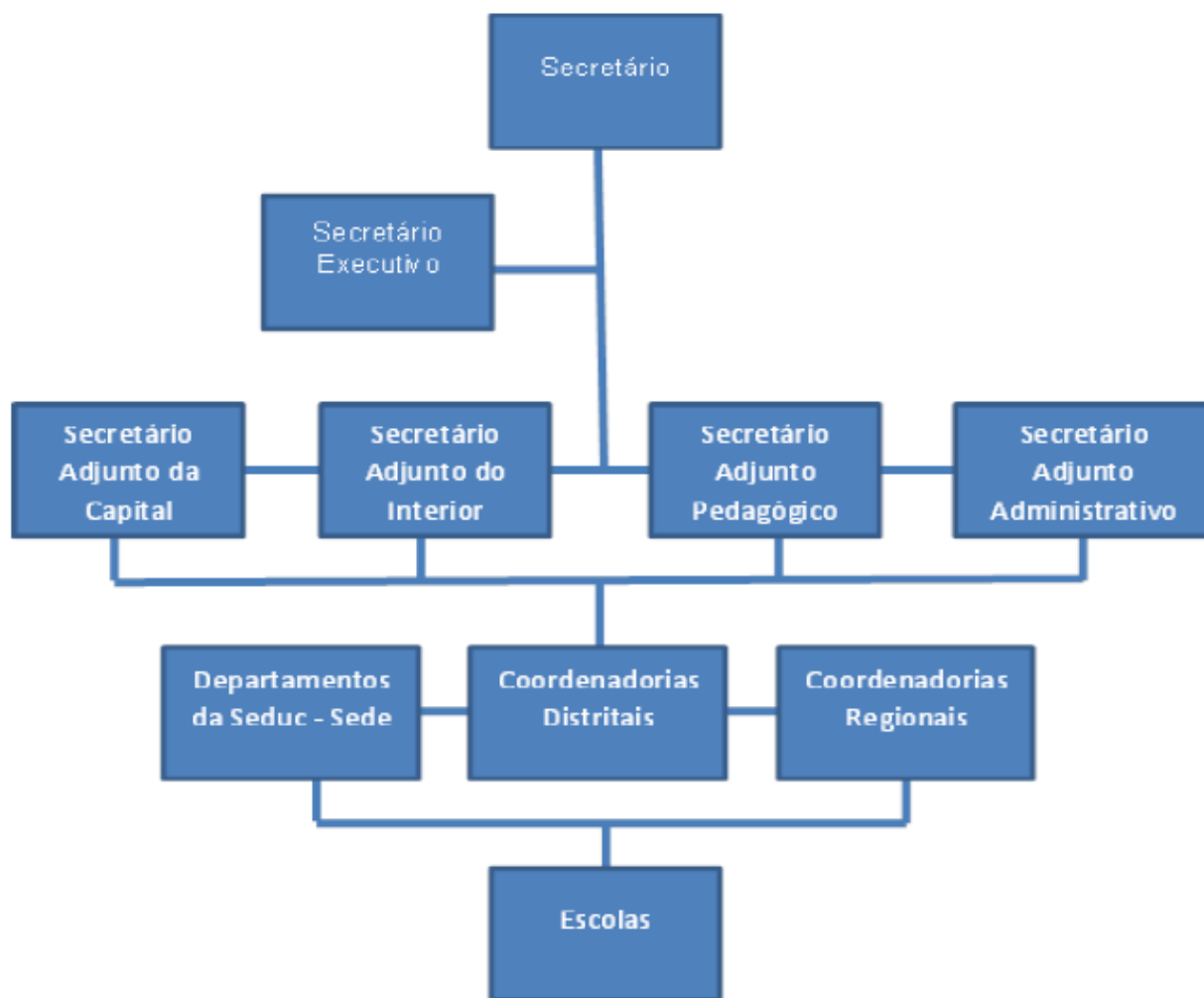
1.1 Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino – Seduc\AM

A Seduc/AM, órgão integrante da Administração Direta do Poder Executivo, foi criada por meio da Lei nº 1.596, de 05 de janeiro do ano de 1946, com a denominação de Diretoria Geral do Departamento de Educação e Cultura. No decorrer dos anos, recebeu outras denominações, até chegar à denominação atual por meio da Lei nº 2.600, de 04 de fevereiro de 2000. Tem como finalidade: (i) formular, supervisionar, coordenar e executar a política pública estadual de educação; (ii) promover a execução da Educação Básica, nos níveis fundamental (anos iniciais e anos finais) e médio, com atendimento específico para a educação de jovens e adultos (EJA), prisional, do campo, indígena e especial; e (iii) prestar assistência, orientação e acompanhamento das atividades das instituições escolares (AMAZONAS, 2016).

Para alcançar os objetivos supracitados, a secretaria desconcentra suas funções por meio de sete Coordenadorias Distritais (CDE) que atuam na capital, e uma coordenadoria regional em cada um dos 61 municípios do interior do estado, abrangendo ao todo 558 escolas.

A estrutura organizacional da secretaria é dirigida pelo Secretário de Estado da Educação do Amazonas, com o auxílio de um Secretário Executivo e de quatro Secretários Executivos Adjuntos, conforme mostra a Figura 1, a seguir:

Figura 1 – Organograma simplificado da Seduc/AM



Fonte: Silva (2016)

Destacamos o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), ligado à Secretaria Executiva Adjunta de Gestão, que será o foco do presente estudo. O DGP da Seduc/AM tem como missão:

[...] promover, implantar e manter políticas para o desenvolvimento contínuo de competências humanas, no âmbito da SEDUC, promovendo ações de melhoria das relações de trabalho, prestando assistência sociopsicológica aos servidores que integram a rede estadual de ensino, bem como gerir as demais atividades pertinentes ao gerenciamento do sistema de pessoal, em consonância com as diretrizes demandadas do Poder Executivo (AMAZONAS, 2016, [s.p]).

Para cumprir os objetivos previstos, o Departamento de Gestão de Pessoas atua por meio de três gerências: Gerência de Promoção e Valorização do Servidor (GERVS), Gerência de Lotação (GELOT) e Gerência de Pessoal

(GEPE), no apoio e na promoção de melhorias para os servidores integrantes da Rede Estadual de Educação do Amazonas.

A Gerência de Promoção e Valorização do Servidor atua na seleção, na promoção e na integração dos servidores. Desenvolve ações voltadas para as boas relações no trabalho, oferecendo assistência sociopsicológica aos servidores. Possui como principais atribuições:

- Atendimento social e psicológico aos servidores da Capital e Interior;
- Acompanhamento de processos na Junta Médica do Estado;
- Seleção de servidores para ingressos ao Quadro de Servidores através de Processo Seletivo Simplificado e/ou Concurso Público;
- Seleção e acompanhamento ao Programa de Estágio do Nível Médio e Superior, com o objetivo de qualificá-los para o mercado de trabalho;
- Promoção Vertical e Horizontal dos servidores efetivos;
- Avaliação dos servidores em Estágio Probatório;
- Cadastramento e encaminhamento dos servidores da Rede Estadual de Ensino para realização de cursos oferecidos pela Secretaria de Administração e Gestão (SEAD), através do Sistema de Controle e Desenvolvimento dos Servidores (SIDES) (AMAZONAS, 2016, s/p).

A GERVS oferece suporte aos servidores e auxílio quanto aos desafios enfrentados por eles no decorrer de sua carreira profissional, atuando de forma direta nas relações de trabalho e ações sociopsicológicas, físicas e mentais. Como gerência do DGP, pode contribuir com a redução do absenteísmo docente ao executar sua missão de promover, implantar e manter políticas para o desenvolvimento contínuo das competências humanas na Seduc.

Neste ano de 2016, a GERVS executou, por meio do Programa de Acompanhamento Psicossocial dos Servidores da Educação (PAPSE), o 1º ano da ação psicossocial na escola, que tem como objetivo possibilitar mudanças na vida pessoal e profissional do servidor. A ação atendeu 6 (seis) escolas das coordenadorias distritais da capital do Amazonas, com o tema “Saúde física e mental e vida profissional, o equilíbrio é fundamental”. Os servidores receberam palestras, atendimento médico nas mais variadas especialidades, encaminhamento para a realização de exames médicos, atendimento odontológico e oftalmológico, e participação em atividades físicas.

A segunda gerência, GELOT, é encarregada do controle da lotação dos servidores do estado, bem como da elaboração de normativas para a lotação dos servidores, da carga horária, do encaminhamento e da manutenção dos dados dos servidores, das licenças, dos afastamentos, e dos demais procedimentos relativos ao quadro de servidores da Seduc/AM.

Já a Gerência de Pessoal (GEPE) tem como atribuição gerenciar os recursos financeiros orçados para a folha de pagamento anual, informando a situação funcional, financeira e institucional dos servidores. São, ainda, atribuições da GEPE:

- Executar, controlar e elaborar as Folhas de pagamento da capital e interior;
- Prestar informações mensais sobre a folha de pagamento à auditoria/SEAD;
- Registrar os afastamentos nas fichas funcionais;
- Controlar a concessão de Licenças Especiais, Licenças de Interesse Particular, Licenças para Acompanhar o Cônjuge, Licença Médicas e aposentadorias;
- Controlar a inclusão de novos servidores junto ao banco de dados/SEAD;
- Atualizar cadastros de PIS/PASEP;
- Elaboração de posse e contratos de novos servidores;
- Elaborar a RAIS dos servidores;
- Manutenção, inclusão e alteração no ACP, IGOR, SAP e CFPP.
- Instrução de processos: exoneração; abandono de cargo; remoção e relotação de servidores; readaptação de função; reintegração ao quadro; disposição ou cessão; afastamento para curso; licença especial (AMAZONAS, 2016, [s.p.]).

Para o assessoramento dos diretores de escolas estaduais, a Seduc/AM conta com o Departamento de Gestão Escolar (Degesc), oferecendo-lhes recursos e diretrizes gerenciais para garantir a qualidade de sua organização interna e a autonomia administrativo-pedagógica do estabelecimento, voltada para a qualidade do ensino.

A administração da infraestrutura das escolas, coordenadorias, sede e dos depósitos é de responsabilidade do Departamento de Administração da Infraestrutura (Deinfra). Entre as atribuições deste departamento, está a administração do parque tecnológico e o suporte técnico, assegurando a disponibilidade e o funcionamento dos sistemas de informações necessários à

execução das atividades, sob a responsabilidade da Gerência de Sistema da Informação (GESIN), que se encontra inserida no Deinfra.

A Seduc/AM conta com o Centro de Mídias de Educação do Amazonas (Cemeam), que coordena o processo de implementação da oferta diversificada de atendimento da rede pública de ensino do estado do Amazonas por meio de soluções tecnológicas inovadoras, bem como a implementação de aulas e formações presenciais com mediação tecnológica para os alunos e profissionais de educação da capital e do interior que participam dos projetos de ensino mediados por tecnologia.

Levando em consideração que muitos municípios do estado não possuem professores especialistas nas diversas disciplinas, e que os meios de transporte também são um desafio, foi implantado no estado do Amazonas o Cemeam com foco no atendimento educacional nos três níveis de ensino da educação básica. O objetivo da implantação foi atender as especificidades e os desafios do estado do Amazonas, em função de sua extensão territorial de 1.559.161,682 quilômetros, a maior área do território brasileiro, tendo como principal meio de transporte o fluvial, que dispense longos períodos de viagem para a locomoção de um município a outro.

O Cemeam tem atendido as necessidades da rede estadual no interior, transmitindo aulas a distância, de forma interativa entre alunos e professores, suprimindo a ausência dos especialistas nas escolas.

Na capital, bem como no interior, são oferecidas aulas preparatórias para os alunos que pretendem se submeter ao Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM, denominado “Aulão do ENEM”, com transmissão ao vivo aos sábados.

Nas escolas situadas na cidade de Manaus, capital do estado, em geral, o “Aulão do ENEM” é oferecido em polos, onde são agrupadas escolas em função de sua proximidade. No entanto, torna-se necessário que algumas escolas não sejam vinculadas aos polos para atender à necessidade financeira dos alunos, ao mantê-los em escolas próximas a sua moradia. No entanto, as escolas localizadas no interior não oferecem as aulas destinadas ao preparatório do ENEM em polos, devido às grandes distâncias entre elas, mantendo os alunos na escola em que frequentam aulas no decorrer da semana.

Alunos dos 62 municípios se relacionam por meio da interatividade das aulas ao vivo, através de *chat*, entre eles mesmos e com os professores que ministram as aulas. Dessa forma, as dúvidas ou perguntas dos alunos de qualquer município são respondidas de imediato, e o bate papo se torna uma ferramenta didática poderosa para a formação a distância do aluno.

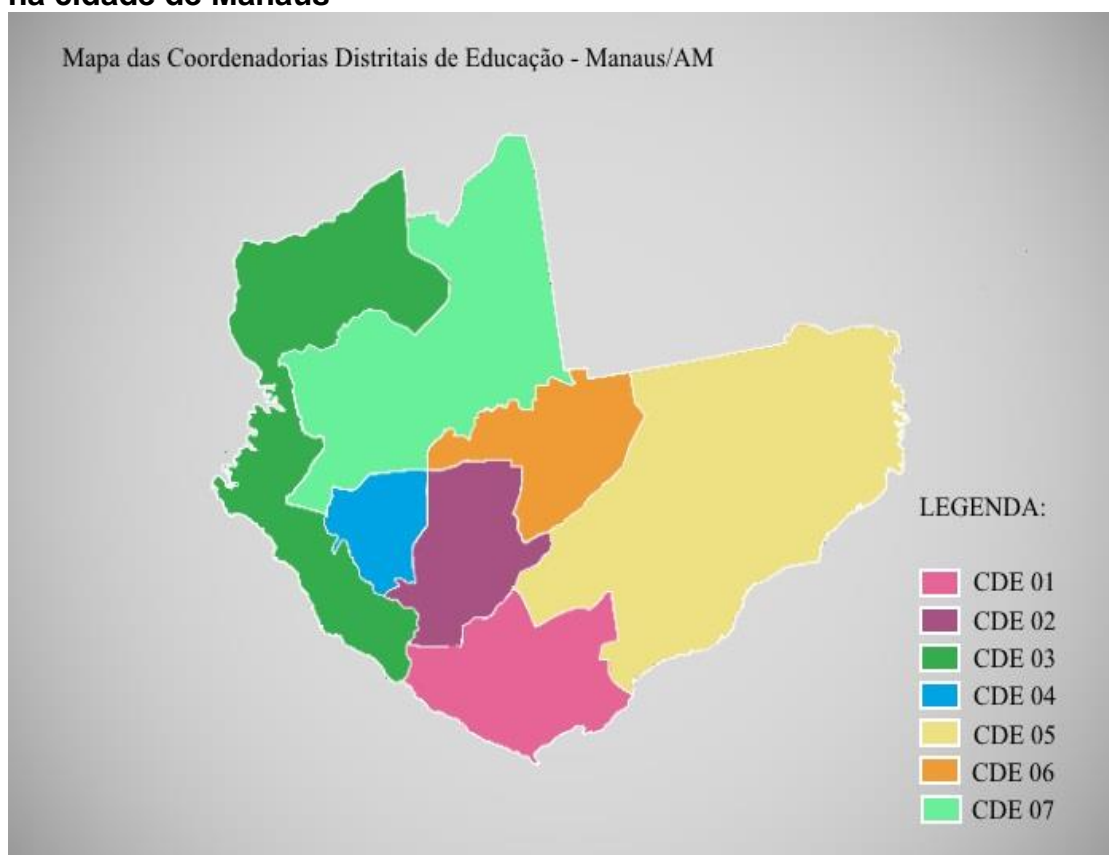
Em função de as aulas serem ministradas por meio de tecnologias inovadoras, com a recepção da transmissão nas escolas geralmente por meio de *data show* ou televisor, o ensino é disponibilizado para as três séries da última fase da educação básica, sem se restringir apenas a série final. Há, ainda, um aplicativo que pode ser baixado no celular gratuitamente, a partir do qual qualquer cidadão pode ter acesso ao ensino veiculado pelo Centro de Mídias.

Todas as aulas transmitidas pelo Cemeam são disponibilizadas para as escolas de toda a rede estadual, através de DVD que pode ser solicitado pelas instituições no próprio Centro de Mídias. Além disso, as aulas ficam disponíveis no canal do *You Tube* no decorrer da semana subsequente à apresentação ao vivo, o que facilita a efetivação de gravação das aulas oferecidas por meio das mídias.

Como forma de realizar um acompanhamento mais específico das ações desenvolvidas no interior das escolas da capital do Amazonas, a Seduc/AM implantou as Coordenadorias Distritais de Educação a partir da Lei Delegada nº 08 de 05 de julho de 2005, contando inicialmente com cinco coordenadorias.

Atualmente, são sete coordenadorias. A Figura 2, a seguir, demonstra a distribuição espacial das coordenadorias no município de Manaus:

Figura 1 - Mapa da distribuição das coordenadorias distritais de educação na cidade de Manaus



Fonte: Elaborado pela autora.

As coordenadorias distritais (em número de sete) têm suas atividades coordenadas e monitoradas pela Secretaria Executiva da Capital, e possuem em sua jurisdição um total de 228 escolas estaduais, como mostra a Tabela 1, a seguir:

Tabela 1 - Organização das Coordenadorias Distritais de Educação na cidade de Manaus

Coordenadorias Distritais (CDE)	Zonas da cidade	Quantitativo de bairros	Quantitativo de escolas
CDE 01	Sul	09	36
CDE 02	Sul	13	36
CDE 03	Centro Sul	12	36
CDE 04	Oeste	11	32
CDE 05	Leste	13	33
CDE 06	Norte	04	27
CDE 07	Norte	07	28
Total		69	228

Fonte: Elaborada pela autora com base no Sigeam (2016).

Dessa forma, as coordenadorias distritais instaladas na cidade de Manaus desenvolvem ações de articulação, acompanhamento, planejamento e supervisão das atividades desenvolvidas nas escolas sob sua jurisdição, no âmbito pedagógico e administrativo, oferecendo suporte à gestão escolar e favorecendo a execução das legislações estadual e federal. Elas contribuem, assim, para a melhoria da qualidade da educação oferecida nas escolas sob sua responsabilidade.

No interior do estado do Amazonas, a Seduc/AM trabalha com coordenadorias regionais que atendem de acordo com o quantitativo de escolas e alunos. Nos municípios com maiores desafios geográficos e com um número reduzido de estudantes, o trabalho de suporte à educação é oferecido por meio de coordenadores adjuntos pedagógicos e administrativos.

Assim, as Coordenadorias Regionais do Estado do Amazonas apresentam a seguinte divisão (Figura 3):

Figura 2 - Classificação da Estrutura das coordenadorias regionais

Tipo	Qte	Municípios	Qte alunos
1A	5	Itacoatiara, Manacapuru, Parintins, São Gabriel da Cachoeira e Tefé.	61.989
1B	4	Boca do Acre, Coari, Humaitá e Eirunepé.	27.219
2	17	Anamã, Atalaia do Norte, Autazes, Barreirinha, Benjamin Constant, Borba, Carauari, Careiro da Várzea, Codajás, Manicoré, Lábrea, Maués, Nhamundá, Nova Olinda do Norte, Santo Antônio do Içá, São Paulo de Olivença e Tabatinga.	65.448
3	13	Barcelos, Boa Vista do Ramos, Careiro, Envira, Fonte Boa, Ipixuna, Iranduba, Itapiranga, Japurá, Jutai, Novo Aripuanã, São Sebastião do Uatumã, Urucurituba.	29.139
4	22	Alvarães, Amaturá, Anori, Apuí, Beruri, Caapiranga, Canutama, Guajará, Itamarati, Juruá, Manaquiri, Maraã, Novo Airão, Pauini, Presidente Figueiredo, Rio Preto da Eva, Santa Isabel do Rio Negro, Silves, Tapauá, Tonantins, Uarini e Urucará.	42.080
Total	61		225.875

Fonte: Andrade (2015).

Dessa forma, as escolas do interior do estado contam com a estrutura das coordenadorias regionais, agrupadas em função da expansão geográfica do estado e da logística necessária para alcançar as comunidades ribeirinhas, as aldeias indígenas e os municípios localizados em áreas remotas.

Com o objetivo de administrar as escolas do estado do Amazonas, a Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino utiliza o Sistema Integrado de Gestão Escolar (Sigeam), centralizado na empresa de Processamento de Dados do Amazonas S/A (Prodam), como recurso tecnológico para a administração e a gestão escolar.

Silva (2016) descreve, ao apresentar o estudo sobre o Sigeam, as informações oferecidas pelo sistema:

[...] A escola pode lançar mão de uma série de informações e relatórios, sobre docentes, discentes, demais servidores, notas, frequências e infraestrutura, constantes na base de dados para, de posse desse conhecimento, tomar, propor ou discutir ações que tenham por finalidade melhorar o trabalho que ela executa (SILVA, 2016, p.44).

Silva (2016, p. 52), ainda sobre o Sigeam, enfatiza que é:

[...] um sistema com um rol bem extenso de funcionalidades, abrangendo uma quantidade significativa das atividades desenvolvidas pela escola. É um sistema de apoio a gestão escolar que iniciou implantação no ano de 2005, sendo modificado e aperfeiçoado de acordo com as necessidades da Seduc/AM (SILVA, 2016, p. 52).

Portanto, a secretaria de educação conta com um aparato de suporte tecnológico eficiente, com as mais diversas funcionalidades, ainda em processo de expansão de acordo com as necessidades da rede. Este sistema conta com alimentação de dados, quer seja efetuada pela escola, pelas coordenadorias distritais ou regionais, ou pelas gerências situadas na sede da instituição. Como exemplo podemos citar a GERVS, por estar diretamente relacionada ao tema em estudo.

Por meio dos recursos tecnológicos, a Seduc/AM realiza os registros dos resultados educacionais obtidos nas escolas, bem como dos dados dos funcionários, tais como os laudos médicos obtidos pelos servidores.

Dessa forma, os dados informados por meio do Sistema Integrado de Gestão Escolar, que apontam o afastamento por situações de saúde dos

professores e de todos os servidores, possibilita a sinalização imediata da vaga da carga horária do professor e sua lotação novamente na carga, assim que encerra o período de licença médica concedido. Este processo favorece a celeridade na lotação do professor substituto, favorecendo a organização pedagógica da escola.

Para que ocorra a alimentação do sistema (Sigeam), é necessário que o professor compareça à GERVS, a fim de efetivar a entrega do laudo médico original e do contracheque. Após este procedimento, o professor deve oportunizar a cópia do referido laudo ao gestor da escola, para que ele tome ciência da situação do docente. Esta ação por parte do professor respalda tanto seu afastamento quanto a solicitação por parte do gestor escolar de um professor substituto para ministrar as aulas.

A Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino, visando melhorar o desempenho das atividades pedagógicas, ainda implementou o Diário Digital. Apesar dos desafios apresentados em sua implantação no ano de 2014, atualmente, podemos perceber os benefícios do Diário Digital na vida profissional do professor para o acompanhamento das atividades pedagógicas nas escolas. O sistema realiza o somatório de notas, médias e frequências dos alunos; oferece a relação de alunos que precisam realizar recuperação de conteúdos para que sejam submetidos à recuperação paralela; oferece a relação de alunos que precisam fazer recuperação final; especifica os alunos que precisam ser submetidos ao conselho de classe, bem como a relação de alunos aprovados.

A tecnologia do Diário Digital reduziu o trabalho do docente. Atrelado ao direito adquirido pelo professor das horas de trabalho pedagógico (período destinado à realização das atividades pedagógicas remuneradas, desenvolvidas pelo professor no local de trabalho-escola), também no ano de 2014, o Diário Digital somou positivamente nas condições de trabalho oferecidas ao professor público da rede estadual do Amazonas.

Os recursos tecnológicos oferecidos pelo Diário Digital otimizam o tempo do professor na escola e reduzem o trabalho que antes era todo levado para casa. O professor fica, portanto, com um tempo maior para conviver com a família, para descanso ou lazer, possibilitando o combate ao *stress* e às doenças por ele ocasionadas.

Portanto, a implementação do Diário Digital e a normatização das Horas de Trabalho Pedagógico constituem-se em benefícios para a melhoria da qualidade de vida do trabalho docente.

Assim, após a apresentação da estrutura da Secretaria de Estado da Educação e Qualidade do Ensino (Seduc/AM), o próximo tópico descreve a legislação que ampara o professor portador de enfermidade e a legislação específica estabelecida pelo Estatuto do Magistério do Amazonas desde o ano de 1987.

1.2 A legislação sobre o afastamento docente em vigor no estado do Amazonas

O afastamento do integrante do quadro do magistério que faz parte da rede estadual de educação é regido pela Lei nº 1778/1987 que dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas (EMEAM/1987), regulamentando os direitos e deveres dos professores da rede.

O Capítulo IV do EMEAM/1987 dispõe sobre as licenças gerais a serem recebidas pelo integrante do magistério, como consta no Artigo 101 apresentado a seguir:

Art. 101 - Conceder-se-á licença ao integrante do **Grupo Magistério**:

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

Aqui, trataremos apenas do Inciso I, que diz respeito à licença a ser concedida a integrantes do grupo de magistério para que possam cuidar da saúde. Os demais incisos constam como direitos atribuídos ao servidor, porém, considerando que este estudo trata especificamente do absenteísmo docente por enfermidade, não faremos menção a eles.

O Estatuto do Magistério, ao tratar do licenciamento em virtude de doença, versa que a licença poderá ser requerida pelo servidor ou concedida por ofício, necessitando, em todo caso, de parecer de junta médica oficial. Concedido o licenciamento, esse poderá durar por no máximo 24 meses. Ultrapassado esse prazo, o servidor será novamente avaliado por um médico e, caso fique constatada a invalidez, deverá ser aposentado (AMAZONAS, 1987, [s.p.]).

Até o ano de 2014, os procedimentos para licenciamento dos professores eram agendados por eles mesmos, diretamente com a Sead/AM, através de telefone. Após ser submetido a Junta Médica Pericial, o funcionário, de posse do laudo médico, fazia a entrega do laudo original na Seduc/AM, com cópia para a escola onde o servidor atuava.

Caso o professor não retornasse para apresentar o laudo médico, ocorria uma desorganização no sistema de lotação dele. Para organizar a lotação do professor e, conseqüentemente, evitar enganos quanto ao pagamento daquele que não apresentasse laudo médico na Gerência do Departamento de Pessoal, no ano seguinte, foi iniciado um novo processo de atendimento e agendamento das licenças médicas dos servidores do estado, de acordo com o documento de orientações apresentado em reuniões da GERVS com coordenadores Adjuntos Administrativos da CDE e gestores das escolas estaduais.

A partir do ano de 2015, foi estabelecida a organização do licenciamento dos professores por meio da GERVS, gerência que oferece suporte ao servidor que precisa ser afastado por licença médica. Assim, foram realizadas reuniões nas Coordenadorias Distritais de Educação, com os representantes da GERVS, o Coordenador Administrativo das CDEs, gestores e secretários das escolas, com o objetivo de orientar a nova organização da Seduc/AM quanto aos procedimentos para o licenciamento por laudo médico dos servidores.

Dessa forma, de acordo com as orientações da GERVS, a gerência recebe o servidor, o qual deverá comparecer munido de atestado médico original, pré-requisito para receber o formulário de encaminhamento específico para o atendimento do funcionário na Junta Médica Pericial da Secretaria de Estado de Administração e Gestão (Sead/AM). De posse da documentação do

servidor, a GERVS faz o agendamento do funcionário na Junta Médica Pericial da SEAD/AM, o qual deverá se apresentar em data e horário agendados.

A nova organização do licenciamento por meio da GERVS gerou uma maior segurança na documentação do servidor, evitando prejuízos e perdas para o funcionário, o qual recebe instrução e encaminhamento para obter o licenciamento, além de se organizar a situação administrativa das escolas e do Departamento de Gestão de Pessoas.

Após receber atendimento na Junta Médica Pericial, o servidor retorna à GERVS, onde entrega o original do laudo médico. De posse do laudo, a GERVS efetiva o registro da situação médica do servidor no Sigeam. Com os registros feitos e disponibilizados para o gestor escolar e para o setor de lotação, ocorre a celeridade na substituição do referido professor, de acordo com o documento de orientações sobre novos procedimentos da junta para licenças médicas.

Ao se ausentar do estado para tratamento de saúde, caso necessite prorrogar a licença médica, o docente deve encaminhar o laudo médico para a GERVS, que fará os encaminhamentos para a obtenção da homologação pela junta médica (AMAZONAS, 1987).

É vedado ao professor licenciado para tratamento de saúde a execução de outra atividade, pois esse receberá salário integral conforme estabelecido nos Artigos 106 e 107 do Estatuto dos Servidores do Estado, citado abaixo:

Art. 106 - O integrante do Grupo do Magistério, quando licenciado para tratamento de saúde, não poderá dedicar-se a qualquer atividade, oficial ou particular remunerada, sob pena de ter cassada a licença, e submetido a inquérito administrativo para apurar a responsabilidade.

Art. 107 – O integrante do Grupo Magistério, quando licenciado para tratamento de saúde, receberá integralmente vencimento e as vantagens do cargo que ocupar (AMAZONAS, 1987, [s.p.]).

Assim, o professor respaldado por licença concedida pela junta médica pericial continua a perceber salário integral, o que lhe garante a provisão para o tratamento de saúde dentro de seu orçamento. Como o profissional adoecido não tem como desempenhar atividades, caso seja encontrado exercendo

algum tipo de trabalho, será penalizado por burlar a lei, submetido a inquérito administrativo, além de perder a licença médica.

1.3 O regime de trabalho dos docentes na Seduc/AM

O regime de trabalho dos docentes na Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Estado do Amazonas (Seduc/AM) é regido pelo Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas – EMEAM/1987, (Lei Ordinária nº 1778/1987), em consonância com as regras e os princípios estabelecidos pela Lei nº 1.762/1986 e pelo Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR/2013) dos servidores da Seduc/AM – Lei nº 3.951/2013, com o objetivo de prover recursos humanos para suprir as necessidades do sistema educacional do estado.

Ao iniciar o ano letivo no estado do Amazonas, os procedimentos operacionais relativos aos processos de lotação e movimentação de pessoal são disciplinados por Instruções Normativas (IN) e habilitados pelo secretário de estado de Educação e Qualidade do Ensino para o exercício daquele ano letivo, após aprovação do Conselho Estadual de Educação/AM (CEE/AM).

A jornada de trabalho obedece ao PCCR/2013, que citamos a seguir:

Art. 4º A jornada de trabalho dos titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira do Magistério Público Estadual poderá ser parcial ou integral, correspondendo respectivamente a:

I – vinte horas semanais

II – quarenta horas semanais

§1º O professor com regime de trabalho de 20 (vinte) horas semanais poderá trabalhar em regime complementar, até o máximo de 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com a necessidade da SEDUC/AM, de professores para atuarem em sala de aula, recebendo, para tanto, vencimento proporcional à carga horária trabalhada, sobre o valor correspondente carência e a Classe em que se encontra na carreira, conforme regulamentação, mediante ato próprio do Secretário de Estado de Educação e Qualidade do Ensino (AMAZONAS, 2013, [s.p.]).

O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração em consonância com o Estatuto do Magistério estabelece a Hora de Trabalho Pedagógico, que corresponde a 1/3 da carga horária para atividades do professor fora da sala de aula. Os tempos de aula foram reduzidos para 48 minutos. Esse número,

multiplicado por 25 tempos de aula, resulta em 20 horas semanais. Dessa forma, o professor com 20 horas/semana permanece em sala de aula por 15 ou 16 tempos, ficando com 10 ou 09 tempos para o HTP respectivamente, de acordo com a carga horária da disciplina.

O PCCR/2013 estabelece:

[...] Art. 5º A jornada de Trabalho Pedagógico em função docente inclui 1/3 (um terço) da carga horária, destinada, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, ao nivelamento, à formação continuada, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo único. A hora de trabalho pedagógico deverá ser cumprida na escola, salvo, excepcionalmente, em atividades autorizadas pela SEDUC/AM, desenvolvidas no interesse da educação pública (AMAZONAS, 2013, [s.p.]).

Para fins de entendimento, organização e operacionalização da HTP especificada no PCCR/2013, a IN 002/2014 define:

JORNADA – é a atividade exercida continuamente num mesmo dia com duração fixada em razão das atividades pertinentes aos respectivos cargos, respeitadas as condições e limites determinados na Lei nº 3.951/13,III (PCCR).

HORA/AULA – corresponde a tempo/aula. Aplicando-se para Professores de 6º ao 9º ano e Ensino Médio, no ensino regular, e EJA jornada de 20 horas com 25 aulas de 48 minutos cada ou jornada de 40 horas com 50 aulas de 48 minutos cada. Professores de Ciclo de ensino regular, Mediação Tecnológica e Centro Educacional de Jovens e Adultos (CEJA) jornada de 20 horas com 20 aulas de 60 minutos cada ou jornada de 40 horas com 40 aulas de 60 minutos cada (AMAZONAS, 2014, [s.p.]).

Outro fator modificado com a implantação da HTP foi a necessidade de o professor permanecer as 20h ou 40h de trabalho na sala de aula. Na prática, o profissional que aceitou e se enquadrou à nova regulamentação realiza os trabalhos de correção, elaboração de atividades e lançamento de notas na escola, favorecendo sua qualidade de vida e contribuindo para a redução das enfermidades e das ausências. Essas questões serão averiguadas neste estudo.

As mudanças advindas da legalização da Hora de Trabalho Pedagógico, que já constavam no Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas (Lei

Ordinária nº 1778/1987), foram regulamentadas e efetivadas de forma minuciosa, oferecendo condições de aplicabilidade no departamento de lotação e para gestores escolares e professores da rede. A organização do trabalho docente instituído pela IN 002/2014, ano subsequente à aprovação do PCCR/2013 e período de implantação da Hora de Trabalho Pedagógico nas escolas estaduais do Amazonas, determina:

Art. 7º. Considerando número de turmas formadas, por turno, pela Central de Matrícula, o Gestor da escola deverá distribuir a Carga Horária do Professor entre 15-16 aulas, de acordo com o componente curricular específico, adotando os seguintes critérios de prioridade em todas as escolas, excetuando aquelas que estejam em locais considerados remotos pela SEDUC/AM.

§1º Para as séries iniciais do Ensino Fundamental, formar cargas com 16 ou 32 aulas, completando sua jornada semanal com Trabalho Pedagógico, conforme quadro do Ensino Regular e do Tempo Integral (AMAZONAS, 2013, s/p).

Assim, a partir da Instrução Normativa 002 de 2014, foram efetivados os dispositivos do PCCR/2013 para os professores do quadro efetivo quanto à distribuição da HTP. Isso foi demonstrado no Quadro 1 em relação a professores lotados com 20 horas de trabalho semanal em escolas de ensino regular.

Ainda de acordo com a IN 002/2014, a regulamentação de HTP para professores do quadro efetivo com regime de 40 horas de trabalho semanal no ensino regular segue a mesma orientação apresentada no Quadro 1, mas de forma dobrada. Isso quer dizer que, onde aparece o quantitativo de 04 horas de trabalho pedagógico para professores lotados com 20 horas de trabalho semanal, lê-se 08 horas de trabalho pedagógico aqueles lotados com 40 horas de trabalho semanal.

Tabela 2- Distribuição de carga horária para séries iniciais do ensino fundamental (ensino regular)

Componentes curriculares	Regência de classe (hora)	Trabalho pedagógico (hora)	Nº de tempo / semanal
Língua Portuguesa/Ciências/ Matemática/Artes/Religião	16	04	20
Educação Física	16	04	20
História/Geografia	16	04	20

Fonte: adaptada de Amazonas (IN 002/2014).

A Instrução Normativa de 2014 ainda apresenta a distribuição das horas de trabalho pedagógico para professores lotados em escolas de séries iniciais do ensino fundamental em tempo integral, com 40 horas de trabalho semanal, como demonstrado na Tabela 3, a seguir:

Tabela 3 - Distribuição de carga horária para séries iniciais do ensino fundamental (tempo integral)

Componentes curriculares	Regência de classe (hora)	Trabalho Pedagógico (hora)	Nº de tempo / semanal
Língua Portuguesa/Ciências/ Matemática/Religião/História/Geografia	31	09	40
Educação Física	32	08	40
Artes	32	08	40
Inglês	32	08	40
Metodologia do Estudo	32	08	40

Fonte: Adaptada de Amazonas (IN 002/2014)

Ao fazer o comparativo entre a HTP dos professores das escolas de ensino regular (apresentada na Tabela 2) com a HTP dos professores das escolas de tempo integral (apresentada na Tabela 3), podemos afirmar que Artes e Educação Física são as duas únicas disciplinas que continuam com 20% correspondentes às Horas de Trabalho Pedagógico, tanto nas escolas de ensino regular quanto nas escolas de tempo integral. Língua Portuguesa, Ciências, Matemática, Religião, História e Geografia aumentaram a HTP de 20% para 22% nas escolas de tempo integral. Somente nas escolas de tempo integral, são oferecidas as disciplinas de Inglês e Metodologia do Estudo, ambas com 20% de HTP.

A apresentação da CH em tabela, na IN 002/2014, foi esclarecedora e facilitadora da implantação da HTP nas instituições escolares, elucidando possíveis dúvidas quanto à distribuição da carga horária. As demais modalidades de ensino, i.e., ensino fundamental anos finais e ensino médio regular também foram esclarecidas quanto à forma de distribuição da carga horária por meio de tabelas. Nelas, há o mesmo quantitativo de HTP para professor efetivo com 20h e 40h de trabalho por semana.

Da mesma forma, a IN 002/2014 estabeleceu a regulamentação dos docentes lotados por meio do Processo Seletivo Simplificado (PSS) para professores temporários. De acordo com a referida Instrução Normativa, a alocação do professor do PSS de ensino fundamental 6º ao 9º anos e de ensino médio deverá obedecer à jornada de trabalho estabelecida em contrato, podendo ser alocado em cargas compartilhadas. A HTP está fixada no §4º do Diário Oficial de 03 de março de 2014, conforme a Tabela 4, a seguir:

Tabela 4 - Distribuição de carga horária para ensino fundamental e ensino médio (PSS)

Regência de classe (tempo)	Trabalho pedagógico (tempo)	Nº de tempo / semanal	Contrato de jornada (hora)
15	3	18	15
16	4	20	16
17	4	21	17
18	4	22	18
18	5	23	19
19	5	24	20
20	5	25	20
21	5	26	21
22	5	27	22
22	6	28	23
23	6	29	24
24	6	30	24
25	6	31	25
26	6	32	26
26	7	33	27
27	7	34	28
28	7	35	28
29	7	36	29
30	7	37	30
30	8	38	31
31	8	39	32
32	8	40	42
33	8	41	33
34	8	42	34
34	9	43	35
35	9	44	36
36	9	45	36
37	9	46	37
38	9	47	38
38	10	48	39
39	10	49	40
40	10	50	40
Considerar o tempo padrão de 48 minutos cada.			

Fonte: Amazonas (2014)

De acordo com a Tabela 4, o professor PSS do quadro da Seduc/AM que for contratado para 15h de trabalho em sala de aula, terá regência de 15 tempos de aula e três HTP, perfazendo um total de 18 tempos de 48 minutos. Os demais tipos de contrato de jornada devem seguir o mesmo quadro, obedecendo ao contrato estabelecido.

O PCCR/2013 estabelece, em seu Art. 6º, que “[...] a jornada de trabalho dos titulares dos cargos de provimento efetivo do Grupo de Apoio Específico à Educação (funcionários administrativos) deverá ser em jornada, correspondente a 30 (trinta) horas semanais”, enquanto os professores permanecem com uma jornada de 20h ou 40h, de acordo com o seu contrato de trabalho.

Os professores ingressam no quadro de funcionários públicos estaduais de educação por meio de habilitação em concurso público para cargo efetivo. O processo de nomeação de professores efetivos é regido pelo Estatuto do Magistério do Amazonas (Lei Ordinária nº 1778/1987), de acordo com o seguinte artigo:

Art. 8º - A nomeação em caráter efetivo dependerá, sempre, de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, devendo obedecer, obrigatoriamente, à ordem de classificação dos concursados para cada cargo, observados ainda o prazo de validade do concurso e o número de vagas existentes (AMAZONAS, 1987, [s.p.]).

O professor, depois de admitido no sistema público educacional, precisa passar por um período de estágio probatório (EP). A Lei nº 3.951, de 04 de novembro de 2013, em seu Art. 3º, estabelece as definições gerais, dispondo da seguinte forma sobre estágio probatório:

XII – ESTÁGIO PROBATÓRIO: é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do servidor no cargo para o qual foi nomeado, mediante concurso, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação ano a ano, por comissão especialmente constituída para essa finalidade (AMAZONAS, 2013, [s.p.]).

A avaliação do período de estágio probatório, no caso dos professores, é realizada pelo gestor da escola, juntamente com uma equipe de avaliação, constituída por meio de eleição pela comunidade escolar. São considerados a observação, o acompanhamento, os registros das atividades do professor em

sala de aula, e o curso de capacitação. Essa avaliação dos estudos é parte obrigatória do processo de avaliação do EP. O Artigo 47 do EMEAM/1987 estabelece que o membro do magistério que não conseguir aprovação no estágio probatório será exonerado (AMAZONAS, 1987).

Portanto, o professor que ingressa na rede pública estadual do Amazonas, além de ser acompanhado e orientado em suas atividades profissionais cotidianas, passa a receber capacitação em serviço, submetendo-se inclusive a provas no curso de formação, sendo a aprovação pré-requisito do estágio probatório. Este procedimento entrega à rede estadual um profissional mais capacitado e preparado para exercer a profissão na Seduc/AM, o que traz benefícios à rede e ao profissional, que tem maiores chances de êxito e de satisfação pessoal. Isso influencia a saúde mental e emocional do servidor, o que pode, de certa forma, contribuir para a redução do adoecimento do docente e da ausência no trabalho.

De outro modo, o professor que ingressa na rede pública estadual de educação, durante o período de estágio probatório, pode ser levado à exoneração.

Ainda, é possível ingressar na educação pública estadual de forma temporária por meio de um Processo Seletivo Simplificado (PSS) que é promovido pelo governo do estado do Amazonas por meio da Seduc/AM. O PSS de reserva de vagas para contratos temporários de professores nos ensinos regular, especial e tecnológico tem como objetivo suprir as necessidades das escolas da capital e do interior do estado, inclusive em área indígena.

Esta ação é respaldada pela Constituição Federal, pela Constituição do Estado do Amazonas, e pelas Leis nº 2.607 de 28 de junho de 2000 e nº 2.616 de 26 de setembro de 2000. Assim, o PSS é regulamentado por edital publicado no Diário Oficial do Estado (DOE) e disponibilizado em endereço eletrônico para consulta e impressão.

Ao final do ano letivo, o professor da rede estadual com ingresso via PSS passa por um processo de avaliação, realizado pelo gestor da escola, para que possa prosseguir em atividades pedagógicas no ano seguinte.

Outro fator importante para o bom funcionamento da instituição escolar vinculado ao tema desta pesquisa diz respeito à frequência do servidor no local

de trabalho para o cumprimento dos deveres do cargo que ele ocupa. Dessa forma, a frequência docente é regida pelo EMEAM/1987, como consta na Seção III:

Art. 42 - Frequência é o comparecimento obrigatório do integrante do Magistério ao local do seu trabalho, dentro do horário fixado por lei ou regulamento, para o cabal desempenho dos deveres inerentes ao cargo ou função, observadas a natureza e as condições do serviço.

§ 1.º - Excetuados os chefes de unidades escolares e aquele que, por determinação expressa do Secretário de Educação, devam realizar trabalho externo, todos os integrantes do Magistério estão sujeitos à prova de pontualidade e frequência, mediante sistema de marcação de ponto.

§ 2.º - Ressalvadas as exceções previstas neste Estatuto, a falta de marcação de ponto importa na perda do vencimento ou remuneração do dia e, se prolongada por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, na perda do cargo ou função por abandono (AMAZONAS, 1987, [s.p.]).

Dessa forma, mostram-se necessários um rigoroso acompanhamento e o registro das ausências por autoridade constituída da escola, situação passível, portanto, da obrigatoriedade de reposição aos cofres públicos do valor pago indevidamente, de acordo com o referido estatuto (AMAZONAS, 1987).

O EMEAM/1987 estabelece, assim, os períodos de obrigatoriedade da permanência do professor na instituição escolar, com vistas ao cumprimento do efetivo exercício de sua função, bem como fornece o respaldo legal que ampara ao professor adoecido ao se afastar do trabalho para recuperar a saúde.

Sobre as doenças de maior incidência, Limongi-França (2014), em seu estudo, afirma que, de acordo com o INSS, as lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares são as mais frequentes entre as doenças relacionadas ao trabalho em diversas profissões no Brasil.

Diante do exposto, apresentaremos, a seguir, dados sobre o absenteísmo no estado do Amazonas.

1.4 O absenteísmo na rede estadual do Amazonas

De acordo com dados disponibilizados pela Seduc/AM, a rede estadual possuía, no ano de 2014, um quantitativo de 15.044 professores, que atendiam

a 223.787 alunos na capital e 398.529 alunos no interior do estado, alocados em 696 escolas. O quantitativo de docentes supria as necessidades do quadro; no entanto, se a demanda de professores afastados não for suprida por outros professores contratados, a ausência do profissional em sala de aula pode acarretar em desorganização no cotidiano escolar. Dessa forma, a instituição de ensino pode apresentar defasagem de conteúdo, de rendimento interno e de avaliações externas, que podem ficar abaixo das expectativas da comunidade escolar.

A instituição escolar conta com o suporte legislativo do EMEAM, anteriormente apresentado neste estudo, que regulamenta a vida profissional do professor no que se refere ao afastamento respaldado por laudo médico, bem como estabelece de que forma a escola deve proceder para a lotação de um professor substituto no quadro dos docentes.

Em janeiro de 2015, a Seduc/AM, preocupada com o absenteísmo docente ocorrido nas escolas no ano de 2014, realizou uma ação de coleta de dados sobre as ausências dos professores de todas as escolas. As informações foram registradas em um formulário padrão e enviadas às Coordenadorias Distritais de Educação (CDE), para depois serem repassadas à sede da secretaria, onde foram confrontadas com as informações registradas pelas escolas no decorrer do ano por meio do SIGEAM.

Os dados registrados na planilha foram organizados na Tabela 5, a seguir, que mostra o quantitativo de professores das escolas da Coordenadoria Distrital de Educação 01 sem faltas e sem dias ausentes, e com dias ausentes justificados por atestado ou laudo médico no ano de 2014.

Tabela 5 – Número de professores sem ausências e com ausências coletado nas escolas de ensino médio da CDE 01 - 2014

Escolas	Total de professores	Prof. sem faltas e sem nenhum dia ausente	Professores com 01 a 02 dias ausentes	Prof. com 03 dias ausentes ou mais
Col. Amazonense Dom Pedro II.	55	0	05	50
Col. Brasileiro Pedro Silvestre.	41	5	06	30
E.E. Antenor Sarmiento	40	28	0	12
E.E. Eunice Serrano	46	05	08	33
E.E. Farias Brito	18	4	05	9
E.E. Francisco das Chagas de Souza Albuquerque	72	36	15	21
E.E. Frei Silvio Vagheggi.	48	8	06	34
Instituto de Educação do Amazonas.	47	0	09	38
E.E. Luizinha Nascimento	09	0	0	09
E.E. Márcio Nery	60	21	0	39
E.E.N.S. Aparecida	61	0	03	58
E.E. Primeiro Maio	10	0	02	8
E.E. Ruy Araújo	40	18	04	18
Total	547	125	63	359

Fonte: Elaborada pela autora.

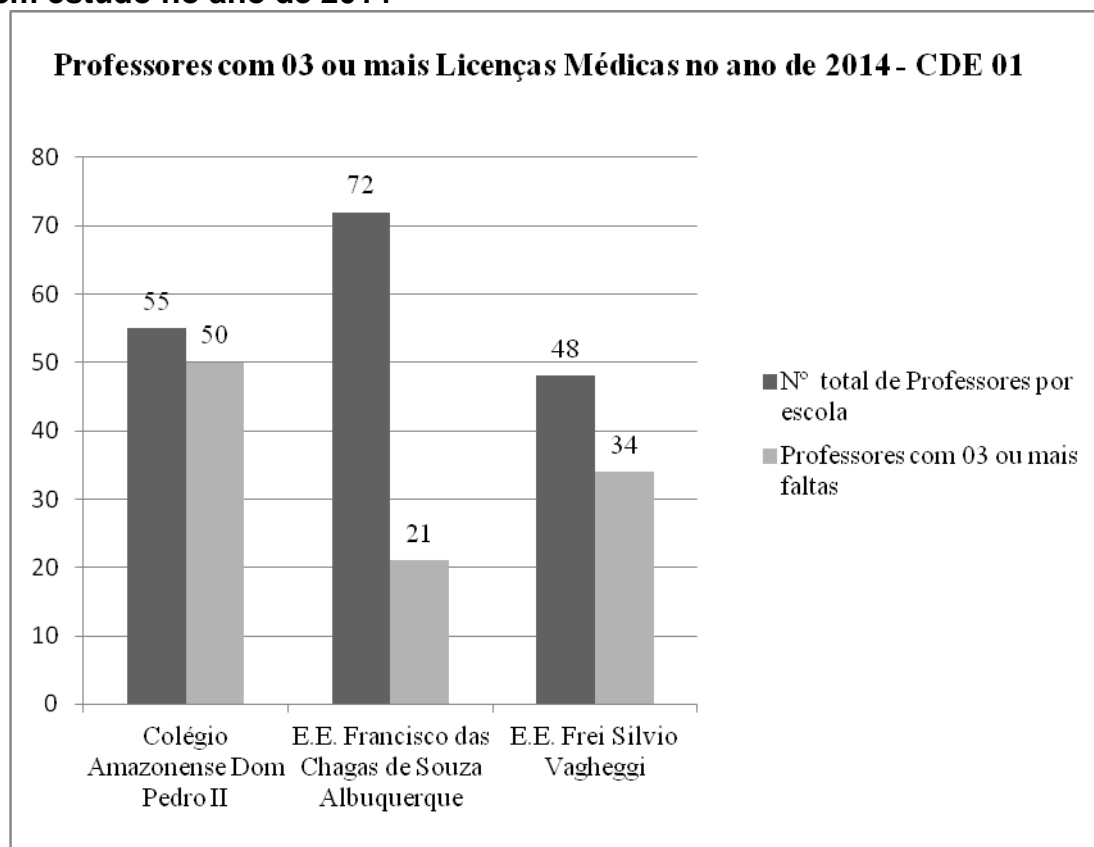
De acordo com os dados apresentados na Tabela 5, é possível observar 125 professores lotados nas escolas da CDE 01 sem nenhuma falta ou nenhum dia ausente, no ano de 2014, o que corresponde a 23% do total de docentes que frequentaram a escola naquele ano. Encontramos 1 escola em que todos os professores (100%) tinham 3 ou mais ausências justificadas no decorrer do ano, o que sinaliza um decréscimo de aulas ministradas na escola e um quadro permanente de ausências justificadas dos professores.

Com base na Tabela 5, foram escolhidas três escolas para a realização desta pesquisa de campo, que atuam apenas com a modalidade ensino médio e funcionam nos turnos matutino e vespertino – apesar de haver, no documento citado, escolas que atuam tanto com ensino médio quanto com

ensino fundamental anos finais. A localização geográfica – considerando que as três escolas se encontram no centro da cidade – e o quantitativo de professores influenciaram na escolha das instituições de ensino, que são as seguintes: Colégio Amazonense Dom Pedro II (CADPII), Escola Estadual Francisco das Chagas de Souza Albuquerque (E.E.F.C.S.A.) e Escola Estadual Frei Silvio Vagheggi (E.E.F.S.V).

No ano de 2014, foi registrado um total de 175 professores nas três escolas em estudo. Apresentamos o registro das faltas desses docentes de cada uma das escolas no Gráfico 1, a seguir:

Gráfico 1 – Registro de três faltas ou mais por licença médica nas escolas em estudo no ano de 2014



Fonte: Elaborado pela autora.

No Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas consta que os professores podem faltar no mínimo 33 dias ao ano com justificativa médica, respaldo que permite a falta sem desconto financeiro e sem sofrer nenhum tipo de sanção. Isso fora os licenciamentos concedidos por períodos mais longos, a partir de quatro dias, por problemas de saúde respaldados por laudo médico

pericial expedido pela junta médica do estado. O docente recebe laudo médico pelo período necessário, no qual consta o código da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), indicativo da enfermidade.

Ao final de cada ano, é elaborado um relatório pela Secretaria de Estado de Administração e Gestão (SEAD/AM) por meio da Junta Médico-Pericial do estado, no qual são relacionadas as doenças que deram origem aos laudos médicos dos servidores das secretarias estaduais. Neste período, a Seduc/AM solicita os documentos referentes às licenças, com os dados dos servidores da Educação, recebendo a devolutiva no ano seguinte.

A partir deste relatório, datado de 2014, realizamos uma análise documental com o intuito de verificar que doenças mais afetaram os funcionários públicos lotados na Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Estado do Amazonas naquele ano. O documento apresentava doenças como artrose, artrites, tendinites e bursites, que atingem as articulações. Assim, buscamos verificar as relações existentes entre essas enfermidades e encontramos estudos que as classificam como doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. Glina, Rocha e Batista (2011), por exemplo, em seu estudo, especificam as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo:

[...] As doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo compreendem as artropatias, artroses, transtornos musculares, das sinóvias e dos tendões, osteopatias e condropatias, transtornos da densidade e da estrutura óssea, transtornos de articulações, lesões por efeito repetitivo, hérnias de disco, bursites. Decorrem das solicitações do aparelho locomotor durante a execução das atividades da vida diária e em caso de eventos traumáticos ou uso repetitivo, podem desencadear dor, incapacidade funcional, física e psicoafetiva (GLINA, ROCHA & BATISTA, 2011, p. 62).

Para efeito deste estudo, reunimos estas doenças (artrose, artrites, tendinites e bursites) em um único grupo: doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. Apresentamos este grupo na Tabela 6, a seguir:

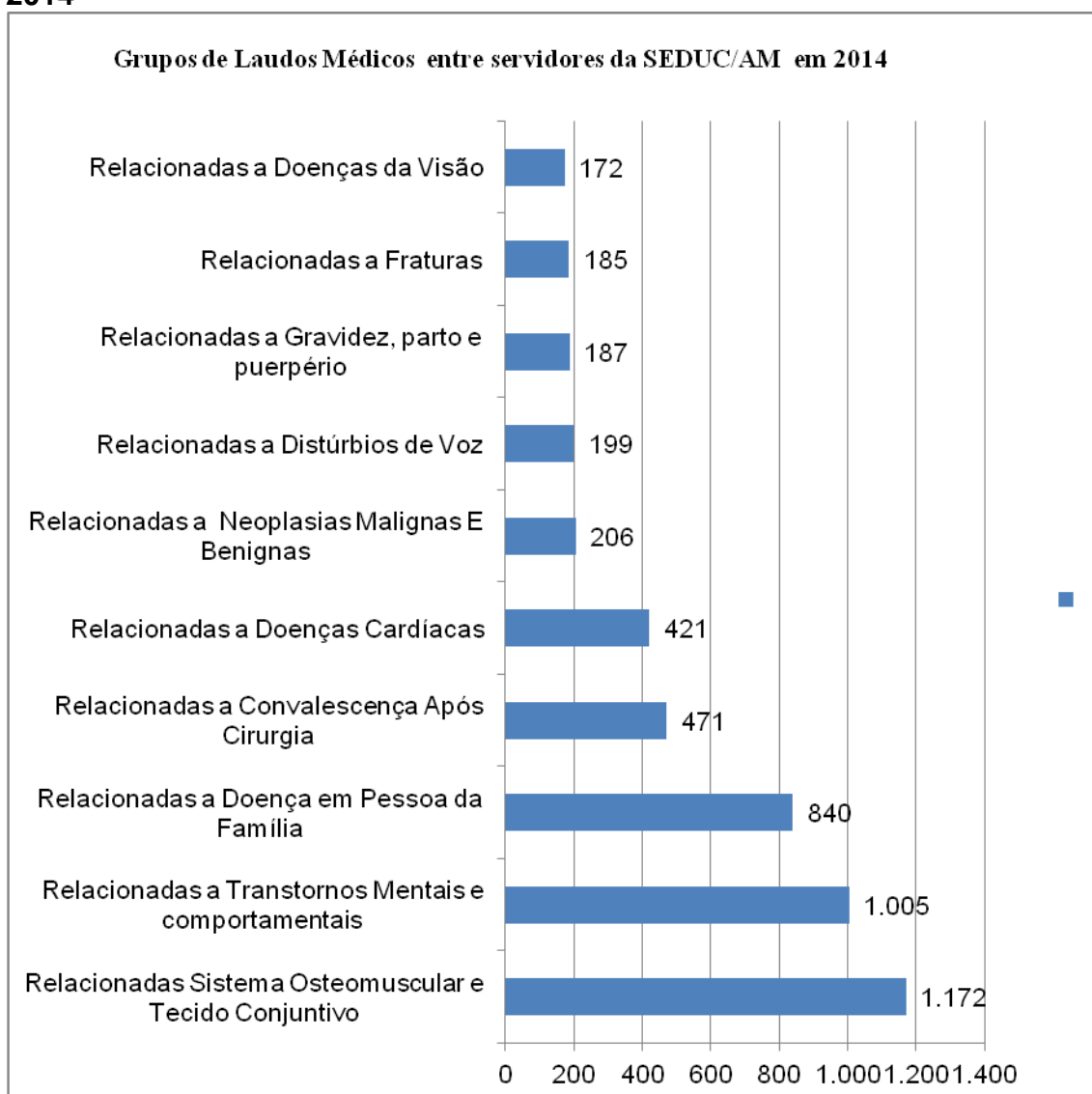
Tabela 6 - Quantitativo de afastamento por licença médica – 2014

Licenças	Afastamentos temporários dos servidores	% de afastamento temporário dos servidores
Licenças relacionadas ao sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	1.172	21,0%
Licenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais	1.005	18, 0%,
Licenças relacionadas a doença em pessoa da família	840	15,0%
Licenças relacionadas a convalescença após cirurgia	471	08,0%
Licenças relacionadas a doenças cardíacas	421	08,0%
Licenças relacionadas a neoplasias malignas e benignas	206	04,0 %
Licenças relacionadas a distúrbios de voz	199	04,0 %
Licenças relacionadas a gravidez, parto e puerpério	187	03,0%
Licenças relacionadas a fraturas	185	03,0%
Licenças relacionadas a doenças da visão	172	03,0%
Licenças relacionadas a diabetes	134	02,0%
Licenças relacionadas a doenças respiratórias	127	02,0%
Licenças por falta de disponibilidade de serviços médicos em domicílio	119	02,0%
Licenças relacionadas a ovário e útero	99	02,0 %
Licenças relacionadas a gástrico	68	01,0%
Cardiovascular	65	01,0%
Neurológicos	39	01,0%
Licenças por calculoses - rim, ureter, vesícula	31	01,0%
Convalescença	23	01,0%
Total	5.566	100%

Fonte: elaborada pela autora com base em Amazonas (2014).

O Gráfico 2, a seguir, apresenta os dez grupos com maior quantitativo de laudos médicos, de acordo com o referido relatório:

Gráfico 2 - Dez grupos com maior quantitativo de laudos médicos em 2014



Fonte: Elaborado pela autora com base em Amazonas (2014).

Ao analisar a Tabela 6 e o Gráfico 2, verificamos as doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo como as que mais atingem os servidores da Seduc/AM. Já a segunda doença com maior número de laudos médicos está relacionada a transtornos mentais e comportamentais, seguida por acompanhamento a pessoas da família com problemas de saúde.

Apesar de os laudos médicos expedidos para acompanhamento de pessoas doentes na família não configurarem doença do professor, este tipo de afastamento ocasiona a ausência no quadro de profissionais do local de trabalho, causando um impacto na organização do trabalho pedagógico pela

escola. Este tipo de afastamento está classificado como a terceira causa de ausência no trabalho.

A Seduc/AM utiliza-se da Gerência de Promoção e Valorização do Servidor (GERVS) para implementar ações relacionadas à saúde e ao bem-estar do professor. Essa gerência vem realizando ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários públicos lotados na Seduc/AM em parceria com a secretaria de saúde do estado e com o Serviço Social da Indústria – SESI, como a realização de palestras para docentes e gestores da capital e do interior do estado. O objetivo dessas palestras era orientar, prevenir e sensibilizar os profissionais quanto ao uso adequado da voz, bem como quanto a cuidados preventivos e curativos do câncer. Anualmente, são realizados também exames preventivos por meio da “Carreta da Mulher” que, em 2016, teve sua quarta edição.

A Seduc/AM, como parceira na ação de prevenção do câncer, mobiliza as escolas, oferecendo o espaço físico das instituições para atender a servidoras.

No ano de 2015, as Coordenadorias Distritais de Educação, disponibilizaram seus espaços físicos para a coleta de exames como Papanicolau, voltado para as mulheres, realizados pelas agentes de saúde da SENSA. Já no ano de 2016, a campanha alertou sobre a importância da prevenção e do tratamento precoce do câncer de colo uterino e de mama. Na capital do estado, foram realizadas vacinações contra o vírus HPV (principal responsável pelo câncer de colo) e ampla oferta do exame preventivo (Papanicolau) e de mamografia.

De acordo com o relatório Amazonas (2016), a Secretaria Municipal de Saúde também ofereceu a vacina H1N1 para os professores da rede, disponibilizadas nas Coordenadorias Distritais, mediante encaminhamento pelas escolas.

A Seduc também criou, por meio da GERVS pela Portaria GS nº 783 de agosto de 2014, divulgada no Diário Oficial do Estado, o “Coral de Vozes da Educação” voltado para os funcionários da rede estadual de educação. Do coral, participam professores, pedagogos e funcionários residentes na cidade de Manaus, totalizando em média 30 coralistas (AMAZONAS, 2014).

Ainda foram implementadas, na Seduc/AM, atividades de ginástica laboral para os funcionários lotados na sede, mas sem restrições aos visitantes. Eram desenvolvidas em períodos pré-determinados, no decorrer do dia de trabalho, para o servidor que o desejasse. No entanto, em 2016, esta atividade deixou de ser realizada.

De acordo com a gerência, estas iniciativas são voltadas para melhorias na qualidade de vida do trabalhador da Educação.

O relatório da Seduc/AM, do ano de 2014, apresenta dados de afastamento de servidores por motivo de saúde. Porém, não existem dados exclusivos sobre afastamentos de professores respaldados por laudo médico.

A maior parte das ações desenvolvidas pela secretaria de educação por meio da GERVS está concentrada na capital do estado, que apresenta um desafio enorme em termos de acesso territorial, que se dá principalmente por via fluvial, dispendendo longos períodos para deslocamento dos técnicos.

No entanto, foi concedido a todos os funcionários da capital e do interior do estado o benefício de assistência médica e odontológica, sem ônus ao servidor. A partir do mês de novembro de 2016, foi instituída a Resolução Seduc/AM nº 001, que dispõe sobre as normas e critérios para o benefício dos serviços de assistência médica e odontológica aos servidores e dependentes legais da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do estado do Amazonas.

Dessa forma, a política pública implementada visa a contribuir para com a melhoria da qualidade de vida e produtividade do quadro funcional da instituição (AMAZONAS, 2016). O benefício está disponível aos servidores desde a data da resolução supracitada.

Ao ausentar-se da escola por motivo de enfermidade, o professor encontra amparo na legislação. Assim, pode obter licença médica que possibilita o afastamento com recebimento de proventos, e tem acesso ao serviço de atendimento médico e odontológico oferecido pela Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino, que abrangem os servidores tanto da capital quanto do interior.

No próximo capítulo, apresentamos fundamentação teórica sobre a qualidade de vida e o trabalho docente, bem como aspectos metodológicos utilizados nas investigações, na coleta e na análise de dados em relação ao

absenteísmo e a qualidade de vida do professor no contexto estadual. Apresentamos, ainda, a análise e interpretação dos dados aliadas às entrevistas feitas com gestores, tanto da sede da secretaria de educação quanto das escolas, e com os professores das instituições em estudo – Colégio Amazonense Dom Pedro II (CADPII), Escola Estadual Francisco das Chagas de Souza Albuquerque (E.E.F.C.S.A.) e Escola Estadual Frei Silvio Vagheggi (E.E.F.S.V.).

2. A GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE NO AMAZONAS

No Capítulo 1, descrevemos as licenças médicas de maior incidência que afetaram os servidores no ano de 2014, bem como a estrutura da Secretaria de Educação e Qualidade do Ensino do Estado do Amazonas e as legislações que respaldam o funcionamento da Seduc, a vida profissional dos servidores públicos, em especial do professor, e as ações de valorização do funcionário público.

No Capítulo 2, por sua vez, verificamos de que maneira os atores entrevistados percebem a relação existente ou não entre a qualidade de vida no trabalho do professor e o adoecimento, bem como as formas com que a gestão escolar se organiza em função da ausência do professor, objetivando cumprir o compromisso com a qualidade do serviço oferecido pela escola.

Assim, este capítulo se constitui de três subtópicos. No primeiro, apresentamos fundamentação teórica, conceitos e histórico relacionados à qualidade de vida e ao trabalho docente.

No segundo subtópico, apresentamos os aspectos metodológicos utilizados nas investigações, a coleta e a análise dos dados em relação ao absenteísmo e a qualidade de vida do professor no contexto estadual, de acordo com a definição de trabalho digno.

Finalizamos com a análise e a interpretação dos dados coletados, inclusive das entrevistas realizadas com os trabalhadores da Educação nas escolas em estudo.

2.1. A qualidade de vida relacionada ao trabalho

A Constituição brasileira de 1988, desde a sua promulgação, institui o Estado democrático de forma a assegurar os valores supremos da sociedade. Dentre eles, estão os direitos sociais e individuais, bem como a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça.

No Art. 1, ítem III, a Carta Magna cita como fundamento do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana. Relaciona, em seu Inciso IV, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Garante o direito

fundamental do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. Apresenta, ainda, um comprometimento com a ordem interna do país, bem como com a ordem internacional.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como responsabilidade a formulação e a aplicação das normas (convenções e recomendações). Dessa forma, as convenções que forem validadas por decisão soberana do país passam a compor seu ordenamento jurídico.

No que tange à garantia do direito fundamental do trabalhador, o Brasil, um dos membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem como base organizacional do trabalho cumprir a missão da Agência das Nações Unidas, i.e., promover oportunidades de acesso a um trabalho decente e produtivo aos brasileiros, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

A OIT contribui para com a definição das legislações trabalhistas e a elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas no decorrer do século XX. Tem ideias fundamentais que formam princípios básicos: (i) trabalho como fonte de dignidade, (ii) trabalho não considerado como mercadoria, (iii) a pobreza como ameaça à prosperidade das pessoas, (iv) o direito aos seres humanos de perseguir seu bem estar material com liberdade e dignidade, (v) segurança econômica e (vi) igualdade de oportunidades.

Ainda na primeira Conferência Internacional do Trabalho, a OIT atendeu às reivindicações do movimento sindical e operário entre o final do século XIX e início do XX, entre elas a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. Na sequência, foram adotadas convenções de proteção à maternidade, de luta contra o desemprego, regulamentada a idade mínima para o trabalho da indústria de 14 anos e a proibição do trabalho noturno para mulheres com 18 anos.

De acordo com a Declaração dos Direitos e Princípios fundamentais, os Estados Membros da OIT são obrigados a respeitar esses direitos e princípios.

Em 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que define como prioridade: geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil; e fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como ferramenta do governo democrático.

O Trabalho decente está baseado nos quatro objetivos estratégicos da OIT: (i) respeito aos direitos no trabalho (liberdade sindical e reconhecimento do direito de negociação comunitário, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de discriminação relativa à emprego e ocupação); (ii) promoção do emprego produtivo e de qualidade, (iii) extensão da proteção social; e (iv) fortalecimento do diálogo social. Em relação à saúde, a primeira meta deve ser a preservação do ambiente em condições de salubridade e segurança.

No que tange a salários, devem-se garantir uma remuneração mínima, sendo proibido o seu rebaixamento. Falamos do conceito de justa remuneração, que de acordo com os serviços prestados, atenda às necessidades do trabalhador e de seus dependentes.

Além disso, deve-se respeitar o limite físico do trabalhador e o convívio social fora do local de trabalho, e a liberdade sindical também é condição mínima para o trabalho decente.

Na 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano de 2008, os representantes dos governos, trabalhadores e empregadores adotaram a “Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa”, haja vista que a desigualdade global tornou-se inaceitável do ponto de vista moral e político. Determina-se, então, a não discriminação nas relações de trabalho quanto a sexo, cor, raça, religião, idade etc.

França (2014, p. 175), ao tratar do conceito de QVT, argumenta:

[...] embora o QVT esteja mais associado a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social (FRANÇA, 2014, p. 175).

França (2014, p. 22) relaciona a qualidade de vida a uma nova realidade social, em que haveria crescimento da expectativa de vida e um maior período de vida produtiva por meio do trabalho. Nesta nova realidade, os direitos em relação à saúde seriam claros, relacionados a novos hábitos e estilos comportamentais, à responsabilidade social e ao desenvolvimento sustentável.

Todos estes aspectos relacionados à qualidade de vida têm seu suporte nas normatizações da OIT, organização que vem, desde o pós-guerra (1919), adotando convenções e orientações acolhidas e efetivadas pelas nações. O Brasil, participante desde a primeira convenção, tem embasado as leis trabalhistas de acordo com a Organização Internacional do Trabalho.

O *stress* é citado por França (2014, p. 24) como um efeito a curto prazo das exigências atuais do mundo do trabalho urbano. A autora relaciona como desencadeadores de QVT típicos de nossa sociedade pós-industrial: (i) os vínculos e a estrutura da vida pessoal; (ii) fatores socioeconômicos; (iii) metas empresariais; e (iv) pressões organizacionais.

Ainda de acordo com França (2014, p. 24),

[...] dada a extrema complexidade do tema, propõe-se a consolidação da teoria das escolas de pensamento sobre QVT, a fim de obter-se um conjunto de conceitos mais ordenado e adequado à mudanças socioeconômicas da época atual, ao desempenho organizacional e ao novo perfil da pessoa no trabalho.

Dessa forma, há uma crescente evolução do QVT no decorrer dos anos, que continua a se adequar às necessidades de promover modelos organizacionais de sucesso projetados para a produtividade e as condições de melhoria de vida dos trabalhadores.

2.1.1. Trabalho docente e qualidade de vida

Ao desempenhar suas atribuições profissionais, o professor acaba contrastando o que ele idealizava em relação à sua função e a realidade vivida nas salas de aula.

Assim, o docente, ao ingressar na carreira, deve observar os aspectos físicos, salariais, relacionais entre ele e os alunos e também entre os colegas de trabalho, assim como as condições de formação final e continuada. Deve ponderar sobre o ideal e o real, para que se posicione sobre a permanência ou não na função de professor, saindo de uma posição conflituosa para obter uma melhor qualidade de vida.

Ao discutir a função da escola, é preciso observar as condições em que essa se encontra:

[...] A situação de precariedade vivida pelos educadores, expressa nos baixos salários, na falta de condições de trabalho, de metas a serem alcançadas, de prestígio social, na inércia de grande parte dos órgãos responsáveis por alterar esse quadro, provoca, na maioria das pessoas, um descrédito na transformação da situação. Essa desvalorização objetiva do magistério acaba por ser interiorizada, bloqueando as motivações (BRASIL, 1997).

Para que o professor ministre boas aulas, é preciso que ele esteja motivado, que seja valorizado, e que tenha saúde plena para o exercício de suas funções. Os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN) afirmam que a desvalorização do magistério impede a motivação do profissional da Educação.

Assim, estas questões estão relacionadas à qualidade de vida do docente, apontando para caminhos facilitadores do bem-estar e contribuindo para a redução da ausência deste profissional no local de trabalho.

Em 2016, a Seduc/AM iniciou uma ação em pequena escala (em 6 escolas da cidade de Manaus), buscando integrar trabalho a saúde. Durante uma manhã, no interior das próprias escolas, foram realizadas palestras orientadoras e oferecido atendimento médico.

O tema qualidade de vida no trabalho, adequado à função do professor, encerra escolhas de bem-estar. A secretaria de educação atua nesse sentido, por meio da Gerência de Promoção e Valorização do Servidor, a fim de atender às demandas dos servidores públicos estaduais do Amazonas. No entanto, apesar de realizar ações, a GERVS ainda não é reconhecida pelos servidores da secretaria de educação.

Rocha e Fernandes (2007, p. 26) afirmam sobre a saúde do trabalhador:

[...] A saúde dos trabalhadores é consequência da relação complexa e dinâmica entre o trabalhador e a sua atividade de trabalho. O dinamismo no processo de trabalho e a velocidade nas mudanças tecnológicas e organizacionais extrapolam o limite e o reductionismo das visões estáticas e monocausais na relação trabalho e saúde (ROCHA & FERNANDES, 2007, p. 26).

Estudos sobre a saúde do professor têm sido realizados na Europa desde os anos de 1960. No Brasil, estes estudos tiveram início na década de 1970. Nos anos de 1980, vários autores realizaram pesquisas sobre a

Educação, focando na figura do docente e nos efeitos por ele sofridos a partir da realização de seu trabalho (ROCHA & FERNANDES, 2007).

Nesse sentido, França (2014, p. 24) propõe a sistematização das escolas de pensamento, com propósito analítico. As propostas são: escola socioeconômica, escola organizacional, e escola condução humana no trabalho. A autora cita, ainda, os paradoxos da era moderna, que indicam a constituição de um novo paradigma das ciências sociais. Enfatiza que a sociedade nacional está sendo redescoberta, e que a sociedade global apresenta desafios que exigem novos conceitos, novas categorias e diferentes interpretações.

Dessa forma, mostra-se necessário oferecer escolas com aparatos tecnológicos e formações continuadas aos professores, que os capacite a atuar profissionalmente na contemporaneidade. A educação precisa acompanhar o ritmo tecnológico mundial.

A educação do estado do Amazonas tem vivido uma evolução no sentido tecnológico. Os professores têm recebido *notebooks*, *tablets* e *modems* para o desempenho de suas atividades pedagógicas. Além disso, a secretaria de educação possui, além de um Sistema Integrado de Gestão Escolar, o Diário Digital, que tem oferecido melhores condições de trabalho aos professores por meio de seus recursos tecnológicos. Algumas escolas também foram agraciadas com lousa digital, laboratórios de informática, além de computadores para a sala dos professores.

Todo este aparato tecnológico tem favorecido o desenvolvimento do trabalho do professor da rede estadual do Amazonas, mesmo ainda em processo de implantação e necessitando de ajustes e adequações.

2.2. Aspectos metodológicos

Afim de alcançar os objetivos estabelecidos na presente pesquisa, foram utilizados a abordagem qualitativa e o estudo de caso. Realizamos, assim, pesquisas bibliográficas e documentais. Para além dessas fontes, foram feitas entrevistas com o diretor do DEGESC, com gestores e com professores da Seduc/AM.

André (2013, p. 97), ao tratar da pesquisa qualitativa, diz que:

[...] As abordagens qualitativas de pesquisa se fundamentam numa perspectiva que concebe o conhecimento como um processo socialmente construído pelos sujeitos nas suas interações cotidianas, enquanto atuam na realidade, transformando-a e sendo por ela transformados.

Conforme afirma Duarte (2002), a investigação qualitativa pode se dar a partir da seleção de um grupo de pessoas a ser entrevistado, bem como pode ser acrescida de mais entrevistados, a medida em que os fatos precisem ser melhor evidenciados. Pode surgir, então, a necessidade de entrevistar outras pessoas para que se obtenha conteúdo consistente. Pode-se, ainda, ter como estratégias de investigação qualitativa conversas informais com pessoas ligadas ao universo investigado, desde que sejam registradas, ou diálogos por telefone e/ou correio eletrônico.

Esta pesquisa se configura como um estudo de caso, uma vez que propicia e permite que a investigação preserve características significativas dos acontecimentos (YIN, 2005, p. 20).

Sobre a pesquisa bibliográfica, essa está limitada às fontes escritas, enquanto a pesquisa documental, embora recorra em sua essência a documentos escritos (livros, artigos de revistas, relatórios), também pode recorrer a documentos não escritos (SAINT–GEORGE, 1997, p. 32).

O critério utilizado para a escolha dos entrevistados no decorrer desta pesquisa foi o de professores que já tivessem gozado de licença médica com respaldo de laudo expedido pela Junta Médica Pericial da SEAD/AM. As licenças e laudos médicos não necessariamente precisavam ter sido expedidos neste ano de 2016, em que a pesquisa está sendo realizada, mas em alguma etapa de sua carreira profissional. Os gestores das escolas pesquisadas foram selecionados em função das demandas de ações administrativas em decorrência das atribuições do cargo, assim como por sua responsabilização em relação ao clima organizacional no interior da escola e às relações da gestão democrática.

Quanto à escolha das escolas, foram selecionadas aquelas que atuam somente com o nível médio da educação básica nos turnos matutino e vespertino, devido ao interesse profissional da pesquisadora, que atua profissionalmente neste segmento.

Outro aspecto relevante na escolha das instituições de ensino está vinculado ao quantitativo de professores, como forma de realizar a análise do estudo com um volume aproximado de informações de cada escola. A localização geográfica foi o terceiro critério estabelecido, uma vez que escolhemos unidades situadas no centro da cidade. As características similares das escolas favorecem o processo de comparação.

Com base nesses critérios, foram selecionados o Colégio Amazonense Dom Pedro II, A Escola Estadual Francisco das Chagas de Souza Albuquerque, e a Escola Estadual Frei Silvio Vagheggi. Ainda, foram desenvolvidos roteiros de entrevista com os atores envolvidos.

A entrevista com o diretor do Degesc se deu em função da atuação dele em ações diretas de monitoramento e orientação aos gestores, no trato dos licenciamentos dos professores e nas ações administrativas relacionadas ao processo de substituição dos docentes ao se afastarem do local de trabalho.

Assim, os sujeitos entrevistados foram os docentes, os gestores de cada escola selecionada e o diretor do Degesc/Seduc/Sede, conforme a Tabela 7, a seguir:

Tabela 7 – Registros das instituições pesquisadas e atores entrevistados

Instituição	Função	Data
Colégio Amazonense Dom Pedro II	Gestor escolar	03/10/2016
	Professor	25/10/2016
	Professor	25/10/2016
	Professor	25/10/2016
Escola Estadual Francisco das Chagas Albuquerque	Gestor escolar	05/10/2016
	Professor	26/10/2016
	Professor	26/10/2016
	Professor	26/10/2016
Escola Estadual Frei Silvio Vagheggi	Gestor escolar	04/11/2016
	Professor	25/10/2016
	Professor	25/10/2016
	Professor	25/10/2016
SEDUC/AM	Diretor do DEGESC	18/11/2016

Fonte: Elaborado pela autora

As entrevistas foram realizadas no ano de 2016. Ainda no mês de outubro, foram feitas as entrevistas com dois gestores das escolas; a terceira gestora encontrava-se de férias e, por isso, foi entrevistada no dia 04 de novembro. As entrevistas com os nove professores também foram realizadas no mês de outubro. O diretor do Degesc, por sua vez, concedeu entrevista em novembro.

2.3. Análise e interpretação

Os instrumentos de pesquisa aplicados, i.e., as entrevistas, objetivaram apurar a percepção dos gestores escolares e professores, bem como suas opiniões quanto ao absenteísmo docente e suas consequências para o cotidiano escolar, a fim de propor um plano de ação, visando acurar a organização da gestão escolar.

Foram abordados os dados obtidos a partir das entrevistas realizadas com o diretor do DEGESC, os gestores e os professores das três instituições de ensino objetos de estudo, relacionados ao absenteísmo docente causado por enfermidade.

2.3.1. O afastamento docente da rede estadual do Amazonas por motivo de doença

O Departamento de Gestão Escolar (Degesc) realiza assessoramento dos gestores das escolas estaduais, de forma a possibilitar a busca pela qualidade da organização da escola nos aspectos administrativo e pedagógico.

Realizamos uma entrevista com o diretor do departamento, com o intuito de verificar se esse profissional tem conhecimento das doenças que mais atingem os professores, e como é feita a orientação aos gestores das escolas quanto ao processo de licenciamento do professor adoecido e de sua substituição na sala de aula.

De acordo com a percepção do diretor do Degesc, a Seduc/AM não possui conhecimento quanto às doenças mais recorrentes entre os professores

da rede. Ele também desconhece estudos dentro da secretaria sobre esta temática.

Dessa forma, a secretaria de educação se depara com desafios para planejar e estabelecer políticas públicas voltadas para a qualidade de vida do trabalho docente e para a prevenção das doenças que atingem os professores, que venham a favorecer a qualidade de vida deles.

França (2014, p. 42) afirma que há uma íntima relação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas e estilo de vida dentro e fora da organização, aspecto que impacta na excelência e na produtividade das pessoas em seu ambiente de trabalho.

Diante desta constatação, surge a necessidade de uma formação continuada sobre qualidade de vida no trabalho docente aos gestores, com base nas normatizações da OIT, para que, de posse deste saber, sejam implementadas políticas públicas que possibilitem o bem-estar, a melhoria da qualidade de vida dos professores e a minimização do absenteísmo, ampliando as perspectivas de melhoria da qualidade da educação oferecida pela rede estadual do estado do Amazonas.

As entrevistas realizadas mostram que os gestores escolares enfrentam desafios na organização do cotidiano escolar em função do afastamento de professores por licença médica, um tanto comum nas escolas pesquisadas. No entanto, nenhum dos gestores entrevistados participou de formação relacionada à qualidade de vida do trabalhador docente, e não há dados que corroborem a existência de formações sobre as normatizações realizadas pela Organização Internacional do Trabalho.

Nas escolas pesquisadas, percebemos que os gestores não questionam o direito à licença do docente para tratamento de saúde, mas que a ausência dele é causa de preocupação, voltada principalmente para a vagância da carga horária.

Em geral, para que o laudo médico seja entregue na GERVS, é preciso um tempo de quinze dias. Caso o período de afastamento do professor seja de trinta dias, um substituto não será enviado em função da legislação, que exige um período mínimo de trinta dias para contratação.

Pode ser que a escola receba um professor substituto para um período determinado pela licença. Ao fim deste período, caso haja prorrogação da

licença do professor efetivo, é pré-requisito para a continuidade do contrato do professor substituto que um novo atestado médico chegue à GERVS antes que cesse o prazo da primeira licença médica. Caso o prazo estabelecido termine, o contrato do professor substituto será automaticamente encerrado.

Um dos desafios é o processo de apresentação da documentação relativa à continuidade da licença de professores cujas vagas estão sendo ocupadas por docentes substitutos. A demora na efetivação deste processo pode ocasionar a finalização de um contrato temporário em uma vaga que permanecerá em aberto.

Assim, a falta de registro no Sigeam do novo período de licença médica do professor efetivo acaba desligando o professor substituto no dia seguinte ao término da 1ª licença médica. Quando esta situação acontece, a carga horária do professor afastado fica vaga, gerando os desafios que os gestores registram em suas falas e que podem reduzir o quantitativo de aulas ministradas, desestabilizando a qualidade do processo de ensino-aprendizagem oferecido na escola e em larga escala no estado.

As doenças mencionadas pelos gestores como causa para o afastamento do professor são doenças nas articulações, depressão, pressão alta e diabetes. Esses dados coletados nas entrevistas com os gestores das três escolas sobre as doenças mais recorrentes entre os professores encontram-se na Tabela 5, porém nem sempre na mesma sequência.

As doenças nas articulações citadas pelos gestores estão agrupadas entre as osteomusculares e dos sistemas conjuntivos, presentes na referida tabela, que representam um percentual de 21.05% entre os servidores da rede estadual de educação. As doenças osteomusculares que aparecem na fala dos gestores foram encontradas entre os docentes das três escolas pesquisadas, mas não com os mesmos percentuais da tabela.

Apesar de não ter sido realizada uma pesquisa quantitativa, pode-se observar que em todas as três escolas pesquisadas existem professores com inflamação em pelo menos uma das articulações. Segundo os gestores, são inflamações no ombro, nas mãos, nos dedos ou nos joelhos, em função dos movimentos repetitivos da escrita, principalmente de uso do quadro branco (antigo quadro negro ou lousa).

Os gestores também se referiram a outros professores que faziam parte do quadro de lotação da instituição e que não participaram das entrevistas, mas que apresentavam alguma inflamação nas articulações, e alguns tinham cirurgia agendada para o final do ano em função de inflamações nas mãos. Além disso, também citaram a diabetes entre os professores das três escolas, porém, não há registros percentuais disso nas instituições em questão. Contudo, entre os servidores do estado, esta enfermidade aparece na pesquisa com o percentual de 02,4%.

A diabetes também foi citada por um professor entrevistado, que é portador desta enfermidade e a relacionou com sua função. Para ele, a diabetes ocorreu em função do *stress* gerado por seu dia a dia profissional, uma vez que teve sobrecarga de trabalho e ficava vinte horas dentro de sala de aula por mais de 20 anos. No entanto, ele afirma que, atualmente, a carga horária do professor é menor do que há cinco anos, em função das normativas do PCCR/2013. Ainda, para realizar parte de seu trabalho, não precisa mais calcular as médias, porque existe o Diário Digital, que facilita e reduz o trabalho. Antes disso, precisava sempre levar trabalho para casa. Ele enfatiza, também, que tem dificuldades para realizar atividade física, mesmo ciente da necessidade disso para melhorar sua condição de saúde.

Por meio da fala do professor e considerando a organização e a operacionalização da HTP especificada no PCCR/2013, mais especificamente na Instrução Normativa 002/2014, constatamos que a carga horária dele era realmente maior.

A IN 002/2014, que regulamenta a HTP dos professores lotados no quadro efetivo da secretaria de educação, estipula que o docente com 20h de trabalho semanal cumpre 16h em atividades pedagógicas em sala de aula e 4 Horas de Trabalho Pedagógico, ou cumpre 15h de atividades pedagógicas em sala de aula e 5 Horas de Trabalho Pedagógico, dependendo da disciplina que ministra e da carga horária atribuída.

Os professores com regime de 40h de trabalho semanal no ensino regular seguem a mesma orientação, trabalhando 32 horas em regência de sala de aula e contando com 08 Horas de Trabalho Pedagógico.

Há uma concordância entre eles de que não cuidam da alimentação adequadamente, principalmente em função do deslocamento de uma escola

para a outra. Assim, acabam comendo sem qualidade ou até mesmo ficam sem almoçar, utilizando o horário da merenda escolar para sua alimentação.

Mesmo tendo obtido diabetes em decorrência do trabalho, segundo o professor entrevistado, ele deseja continuar na escola, pois o relacionamento entre os colegas favorece o clima de trabalho. Acrescenta, ainda, que a gestão democrática da escola contribui para a satisfação no ambiente profissional.

Dentre os professores entrevistados, apenas uma professora pretende mudar de escola, uma vez que precisa trabalhar à noite para concluir o pós-doutorado no turno matutino.

Quando perguntamos aos entrevistados se já utilizaram o direito à licença médica, todos os 9 professores afirmaram que sim, em algum período de sua vida, por tempo superior a 3 dias. De acordo com o EMEAM/1987, no Art. 107, é assegurado ao integrante do grupo de magistério o recebimento integral de vencimentos e as vantagens do cargo que ocupar durante o período de afastamento respaldado por laudo médico expedido pela Sead/AM.

As doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo atingem dois professores entre os nove entrevistados, e apresenta o maior percentual entre os servidores da Seduc/AM. É citada pelos entrevistados como aquela que tem relação com o seu trabalho, em função do período em que permanecem de pé ao realizarem seus trabalhos pedagógicos e dos movimentos repetitivos que precisam fazer, como por exemplo, escrever e apagar o quadro repetidas vezes.

Ao visitar as escolas para fazer as entrevistas, foi possível encontrar professores que não foram entrevistados, mas que, ao saberem do teor da pesquisa, se manifestaram, dizendo que já tiveram ou estão apresentando problemas inflamatórios nas articulações.

Uma das professoras entrevistadas contou que teve problemas nas articulações, e que no período em que a doença se manifestou no ombro, encontrou muita dificuldade para escrever no quadro, que era alto para sua estatura, o que lhe exigia esticar o braço de forma exagerada na tentativa de utilizar um maior espaço. A docente ainda disse que, na sequência, teve problemas nas articulações do punho e de toda a mão direita. Hoje, está readaptada e atua com o atendimento de crianças portadoras de necessidades

especiais, com um número reduzido de alunos, o que tem favorecido a recuperação de sua saúde.

Há concordância entre os professores entrevistados quanto a possíveis causas de adoecimento do professor, tal como falta de tempo para atividades físicas e alimentação saudável e em tempo correto, sedentarismo, excesso de movimento repetitivo, prolongado período em pé, e muito tempo escrevendo no quadro e no caderno.

Em relação às diferenças entre o absenteísmo docente no interior e na capital do estado, assim como entre as Coordenadorias Distritais de Manaus, o diretor do Degesc afirmou que podem existir, mas que não há respaldo técnico, i.e., estudos realizados pela Seduc que levem ao conhecimento desta dimensão.

2.3.2. O afastamento por motivo de doenças e as consequências para o cotidiano da escola

A orientação do Departamento de Gestão Escolar para os gestores da rede estadual de educação, ao se depararem com ausência ocasionada por professores com problemas de saúde respaldados por laudo médico, é de que solicite da Gerência de Lotação a contratação de um substituto de forma rápida, para que os alunos não fiquem sem aulas. O Departamento de Gestão de Pessoas deve para efetuar o pagamento de professor substituto a partir da data de afastamento do titular, para que se possam repor as aulas não dadas pelo professor efetivo.

Um dos pontos citados pelos gestores é a falta de professor substituto em função da demora na entrega do laudo médico por parte do professor efetivo. Embora o professor adoecido receba por direito a licença médica, precisa retornar à GERVS com o laudo médico original para que o documento seja registrado no Sigeam. Na sequência, o professor deve entregar a cópia do laudo médico na secretaria da escola onde trabalha. Somente a partir da entrega do laudo médico nestes dois setores é que a Seduc/AM pode realizar a lotação de um docente substituto.

O período em que o docente recebe o laudo médico varia entre 15 a 20 dias após a solicitação de licença do médico que realizou a consulta, dependendo da data em que foi atendido pela Junta Médica Pericial da

SEAD/AM. O espaço de tempo estabelecido pela Junta Médica Pericial do estado para que o professor receba o laudo médico, se prolongado, pode contribuir para que a escola fique sem receber o professor substituto.

Somente uma gestora entrevistada alegou não encontrar dificuldades para o recebimento de professor substituto. Segundo ela, neste ano de 2016, não existe professor licenciado.

Os outros gestores das escolas informaram que recebem professores, mas somente se a licença for concedida por um período acima de 45 dias, em função do processo de recebimento do laudo médico, que pode ser demorado.

Eles afirmam que, caso o professor renove a licença médica, o novo laudo só chega à escola, em geral, em um período de 20 dias, o que dificulta manter o substituto. Quando o laudo médico é registrado no Sigeam, é informado o período de início e fim da licença. Este é um procedimento que tem como objetivo assegurar a lisura da folha de pagamento do estado, i.e., evitar pagamento indevido e desperdício de verba pública. De acordo com a programação do Sigeam, ao final da licença médica, de imediato, o professor é recolocado na carga e o professor substituto é desligado imediatamente, o que gera vagância no cargo.

Todos os professores entrevistados afirmaram que se sentiram apoiados pelos gestores escolares e pelos demais colegas no período em que necessitaram usufruir de licença para tratamento de saúde, ou seja, não ocorreu nenhum tipo de problema, a licença foi aceita com naturalidade. Essa questão pode ser vista como uma contribuição para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Quanto às dificuldades encontradas pelos professores para obter a licença médica, dois deles destacaram a demora no atendimento médico. Os demais não sinalizaram dificuldades.

Dentre os nove professores entrevistados, seis têm, em média, um ano de atividade profissional na escola. Apenas três professores trabalham há mais de dez anos na mesma instituição de ensino.

Os gestores das três escolas em estudo afirmaram que, quando há ausência de professor, mesmo que por um período curto, como por exemplo, saída para consulta médica ou realização de exames, ou ainda licença médica por um período de três dias, o EMEAM/1987 não respalda as escolas para

recebimento de professor substituto. Este fato leva as três escolas a enfrentarem o desafio de oferecer aulas de acordo com a carga horária estipulada para o ano letivo.

De acordo com os gestores, sempre há defasagem de conteúdo por ausência de professor, o que implica dificuldades quanto à qualidade da educação oferecida pelas escolas. Os gestores citaram, ainda, a dificuldade de organização da escola como um todo em função da ausência. De acordo com eles, algumas turmas ficam sem aula, interferindo na organização escolar e causando danos a outras turmas.

Outro fator preponderante apontado pelos entrevistados é a indisciplina e falta de respeito de muitos alunos para com o professor. Os docentes afirmam que, na atualidade, os alunos são desrespeitosos, gerando dificuldades na condução do trabalho pedagógico. Segundo eles, às vezes, é preciso ser mais duro na sala para manter a ordem, o que resulta em período de tensão no trabalho, estresse e desânimo. Por outro lado, os professores são unânimes em informar que a firmeza na disciplina dos alunos por parte da gestão escolar beneficia todo o andamento do processo de ensino e de aprendizagem.

2.3.3. Procedimentos realizados pelas escolas para solucionar a falta de cumprimento da carga horária

Nas entrevistas, os gestores sinalizaram, algumas vezes, que a ginástica laboral que estava sendo desenvolvida na sede da Seduc/AM, no ano de 2014, precisava ser retomada e expandida para as escolas, afim de melhorar a saúde do professor. Isso poderia resultar na minimização de afastamentos dos professores, facilitando o cumprimento da carga horária a ser ministrada nas escolas.

Esta ação funcionaria como paliativo, despertando no docente um novo hábito em relação a preparação física e alimentar, o que resultaria em uma melhor qualidade de vida. Ao abordarmos este tema, um professor, dentre os 9 entrevistados, concordou com os gestores de que não bastaria promover a ginástica laboral na sede. A ação ajudaria a criar hábitos saudáveis no professor, possibilitando descontração, relaxamento e uma atividade física,

porém, essa ação poderia não chegar à escola. Os demais não souberam opinar.

Quanto à reposição das aulas que o aluno perde em função do afastamento docente, os diretores afirmaram que é parcial, nunca total. As aulas podem ser repostas por meio de planos de estudo oferecidos aos alunos, o que minimiza a ausência de conteúdo, mas não substitui o ensino em sala de aula.

Outras orientações dadas aos gestores e pedagogos escolares é a solicitação de um banco de dados, com atividades de acordo com o conteúdo que está sendo programado para as aulas, e a utilização da biblioteca ou da sala de mídias. Os gestores sinalizam que estas ações nem sempre podem ser realizadas, pois é preciso uma pessoa (professor) para realizar as atividades.

Em uma das escolas, contudo, quando há ausência do professor, a própria gestora ou a pedagoga atuam em sala de aula e realizam atividades com os alunos, oferecendo videoaula ou trabalho de pesquisa nas disciplinas em que possuem domínio. Nenhuma das três escolas consegue repor 100% das aulas se não houver professor substituto.

Segundo os diretores, outra forma de amenizar a falta do conteúdo das aulas que não são repostas são os “aulões do ENEM. O Aulão do ENEM é um projeto desenvolvido pela Seduc/AM, desde o ano de 2014. As aulas são ministradas *online* sobre as disciplinas que compõem as avaliações do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) aos alunos da capital e do interior, nos sábados pela manhã, nas escolas públicas estaduais. As transmissões são realizadas por meio do Centro de Mídias da Seduc/AM (CEMEAM), com a participação de professores especialistas das diversas disciplinas. O objetivo do “Aulão do ENEM” é preparar os jovens para a realização do ENEM e para o possível ingresso nas universidades.

Estas aulas não atendem especificamente à disciplina em defasagem de conteúdo nas escolas onde os professores se ausentam. O aluno recebe aula extra de acordo com o cronograma estabelecido pelo projeto.

Os gestores escolares citaram ainda, como formas de repor conteúdos aos alunos, as aulas oferecidas pelo Centro de Mídias, que são transmitidas para o interior, diariamente, e que podem ser gravadas e oferecidas aos alunos. No entanto, há dificuldades na organização administrativa e

pedagógica para a efetivação das aulas em mídias, até mesmo nas escolas em estudo, que possuem *data show* em todas as salas de aula, senão na grande maioria das salas ou em ambientes de mídias e auditório.

2.4. Resumo das análises e interpretações

As entrevistas realizadas com os atores da Seduc/AM, i.e., com o diretor do Degesc, os gestores escolares e os professores deixaram evidente que o direito à licença médica está dentro do padrão de normalidade, sem dificuldades que impossibilitem os docentes de obter o benefício para tratamento de saúde.

O conhecimento dos gestores escolares em relação às doenças que atingem os professores está de acordo com as informações dadas pelos próprios docentes, haja vista que os laudos médicos entregues nas escolas apresentam siglas para as enfermidades, assegurando a privacidade garantida por lei. Dessa forma, os laudos são arquivados nas pastas dos professores ou em uma única pasta, na qual são organizados anualmente.

O relatório feito pela Sead/AM e entregue à secretaria de educação apresenta as doenças que atingiram os servidores da rede estadual no ano de 2014. Não há especificação das doenças relacionadas especificamente aos professores. As doenças e os laudos médicos são apresentados de forma geral, abrangendo todos os servidores da Seduc/AM, sem especificar a função.

Dessa forma, a gerência de valorização dos servidores elabora seu planejamento, executando ações preventivas ou curativas voltadas para os professores, que possibilitem melhoria na qualidade de vida, em parceria com a secretaria de saúde, por meio de campanhas de vacinação, realização de exames nos períodos de campanhas, ginástica laboral, atendimento psicológico, e coral de vozes, amenizando o absenteísmo na Rede Estadual de Educação do Amazonas.

A partir dos resultados obtidos nesta pesquisa, da análise dos dados referentes às enfermidades que mais afetam os servidores da rede pública estadual do Amazonas, sentimos necessidade de um aprofundamento dos conhecimentos sobre a qualidade de vida do docente, e de oferecer subsídios para melhorar a organização das ações no interior das escolas. De forma a

atender, de maneira mais eficiente, efetiva e eficaz, as turmas que por hora estejam sem professor por motivo de doença.

A seguir, apresentamos um quadro com as necessidades geradas a partir das entrevistas realizadas no decorrer do estudo, que servirá de base para a elaboração das ações a serem apresentadas no Capítulo 3.

Quadro 1 - Quadro de necessidades

Problema	Solução
Ausência de informação dos gestores escolares sobre qualidade de vida do trabalhador docente.	Formação continuada para gestores escolares sobre qualidade de vida do trabalho docente e sua importância para a organização do trabalho do professor nas escolas.
Ausência de ações de acompanhamento e monitoramento dos períodos de licença médica e possíveis renovações de licenças médicas dos professores.	Ações colaborativas para manter o professor substituto na escola, caso haja continuidade da licença médica do professor efetivo.
Dificuldade em atender pedagogicamente as turmas de alunos na ausência dos professores.	Organização da escola para o atendimento as turmas na ausência do professor licenciado.

Fonte: Elaborada pela autora

Com base neste quadro de necessidades, será apresentado, no próximo capítulo, um Plano de Ação Educacional, com o objetivo de minimizar os desafios das escolas da Seduc/AM frente à ausência dos professores e à qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

3. ALTERNATIVAS PARA AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS NO INTERIOR DAS ESCOLAS COM VISTAS À ORGANIZAÇÃO DA GESTÃO ESCOLAR

O objetivo deste trabalho foi estudar o absenteísmo docente decorrente das enfermidades que acometem o professor que atua na Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas (SEDUC/AM), e os efeitos das ausências do professor nas seguintes escolas pertencentes à Coordenadoria Distrital de Educação 01 (CDE 01), situadas na cidade de Manaus: Colégio Amazonense Dom Pedro II, Escola Estadual Francisco das Chagas Albuquerque, e Escola Estadual Frei Silvio Vagheggi. Suscitamos estratégias exequíveis na gestão escolar que minorem a problemática e favoreçam a cultura organizacional e o clima escolar.

Este estudo foi realizado com o objetivo de entender o panorama do absenteísmo docente, e como a escola consegue lidar com este cenário. Investigamos a situação dos professores que se ausentam das salas de aulas das escolas estudadas devido a enfermidades. Verificamos as enfermidades que atingem os professores entrevistados que atuam nas escolas mencionadas, como a escola lida com a falta do professor, e como atende à demanda das salas de aulas, objetivando manter uma boa qualidade de ensino e de aprendizagem.

Foi realizada uma pesquisa documental por meio de planilhas de registros de faltas dos professores, gráficos demonstrativos das faltas dos docentes, registros de livro de ponto seguidos de justificativas médicas, consultas ao diário digital para acompanhamento das aulas previstas e das aulas dadas, e entrevistas com os professores e com os gestores das escolas e da sede da secretaria de educação.

Dessa forma, foi possível detectar que as escolas em estudo apresentam como desafio planejar e executar ações que venham a possibilitar a melhoria da qualidade de vida do docente, minimizar o absenteísmo, repor aulas não dadas, e possibilitar a melhoria da qualidade da educação ministrada nas escolas da rede estadual de educação.

Diante do exposto neste trabalho sobre o absenteísmo docente causado por enfermidades nas escolas do estado do Amazonas, apresentaremos, neste

terceiro capítulo, o Plano de Desenvolvimento Escolar voltado para ações da gestão escolar.

O PAE apresentado neste estudo oferece estratégias organizacionais para a gestão que contribuam para a oferta do ensino e aprendizagem, com foco na melhoria da qualidade do trabalho escolar. Assim, será organizado em três etapas, que são: (i) capacitação em serviço para gestores da capital e do interior do estado do Amazonas, em qualidade de vida e trabalho docente; (ii) ações colaborativas para manter o professor substituto na escola, caso haja continuidade da licença médica do professor efetivo; (iii) organização da escola para atendimento às turmas na ausência do professor licenciado por período compreendido entre 1 e 29 dias, tempo estabelecido pela legislação do estado em que não há substituição do professor que se afasta para tratamento de saúde. A substituição pode ser efetivada a partir de um período de afastamento igual ou superior a 30 dias, de acordo com o EMEAM/1987.

Proposição 1 – Capacitar os gestores escolares da rede do estado do Amazonas da capital e do interior

Público-alvo: Diretores escolares

Tema: qualidade de vida do trabalho docente / Normas da OIT

A liderança do diretor é considerada estratégica na construção de um novo modelo de gestão. Ao voltar suas ações para as condições do trabalho do professor, um gestor escolar deverá embasar suas práticas nos princípios estabelecidos na qualidade de vida do trabalho docente, para que a escola cumpra seu papel de criar ferramentas e/ou mecanismos que promovam condições favoráveis ao professor para o desempenho de suas funções no processo de ensino-aprendizagem.

Para tanto, faz-se necessário oferecer aos gestores escolares formação continuada específica para o aprimoramento de suas ações. Dado o exposto, justifica-se a elaboração desta proposta de formação para gestores escolares, com o intuito de fortalecer o potencial profissional dele, que é peça fundamental para a promoção da qualidade de vida do trabalho docente (QVTD) e a consequente minimização do absenteísmo docente na rede estadual de educação do estado do Amazonas.

O público a ser beneficiado será de gestores escolares da capital e do interior do estado.

A oferta de formação continuada específica sobre a QVTD para gestores escolares está entrelaçada nos pressupostos que respaldam a oferta de uma educação de qualidade por propiciar qualificação continuada, a fim de atender eficientemente às novas demandas sociais que povoam a instituição escolar e a atuação do professor.

Quadro 2 – Capacitação de gestores da capital e interior

O quê?	Capacitar gestores escolares sobre Qualidade de Vida do Trabalho Docente / / Normatização do trabalho a partir da OIT
Por quê?	Para que os gestores adquiram os conhecimentos necessários para intervirem na QVTD nas escolas
Como ?	Por meio de capacitações presenciais e à distância.
Quem?	Técnicos do DEGESC e Equipe de formadores do Centro de Estudos Padre Anchieta – CEPAN
Onde?	Atividades presenciais: nas salas do Centro de Estudos Padre Anchieta-CEPAN, para gestores da capital. Atividades à distância (via Centro de Mídias): de acordo com o planejamento e a realidade de cada município, Coordenação Regional, podendo ser adotada estratégia de polos municipais.
Prazo?	60 dias
Custo?	Valor estimado R\$ 300, 000,00

Fonte: Elaborado pela autora (2017)

Proposição 2. Ações colaborativas para manter o professor substituto na escola caso haja continuidade da licença médica do professor efetivo

Para efetivar a ação de continuidade da licença médica do professor efetivo sem que ocorra o afastamento do professor substituto, torna-se necessário iniciar as atividades do ano letivo com ações de sensibilização entre

os membros escolares. É preciso conhecer a importância e a necessidade de o professor obter a continuidade do afastamento com laudo médico e de realizar a entrega do 2º atestado antes do final da primeira licença.

É preciso que o professor tome conhecimento de que somente com o laudo médico entregue em tempo hábil haverá alimentação do Sistema Integrado de Gestão Escolar, informando que permanece de licença médica. Esse procedimento garante a continuidade do professor substituto. Este trabalho deve ser realizado ainda na jornada pedagógica de início do ano letivo.

As reuniões podem ser realizadas nas escolas para todos os professores e secretários daquela instituição, e na CDE para os grupos de professores que por ventura assumam as turmas posteriormente.

No decorrer do ano letivo, os secretários de escola, gestores e pedagogos devem realizar uma ação conjunta de monitoramento dos períodos de licença médica que estão prestes a vencer, e realizar ligações telefônicas com o intuito de manter a comunicação com o professor afastado por enfermidade, orientando sobre o dia correto para a entrega na GERVS e na escola do novo documento de licença médica. Esta ação favorece a alimentação do Sigeam em tempo hábil, evitando a descontinuidade do contrato do professor substituto e mantendo o quadro de profissionais da escola completo até a volta do docente efetivo.

Esta é uma ação que transforma a cultura organizacional da escola, de forma a atender às necessidades lotacionais de maneira simples e organizada.

A seguir, apresentamos um quadro organizacional das ações que precisam ser realizadas nas escolas e nas Coordenadorias Distritais de Educação, com o objetivo de evitar a descontinuidade da substituição dos professores em função da não entrega em tempo hábil da 2º licença médica, se for o caso. Esta ação está voltada para a sensibilização dos professores portadores de laudos médicos.

Quadro 3 – Ações colaborativas para manter a continuidade da licença médica do professor substituto

O quê?	Palestra de sensibilização sobre a importância de entregar o 2º laudo médico até o último dia de licença do 1º laudo.	Organização do setor administrativo das escolas para o monitoramento dos períodos de encerramento das licenças médicas.	Realização de ligações telefônicas para professores em período final de licença médica.
Quando?	Jornada pedagógica de início do ano.	No decorrer do ano	Em período anterior ao final da licença médica do professor
Onde?	Nas CDEs ou escolas	Nas escolas	Nas escolas
Público alvo	Professores do quadro de lotação da escola e secretários de escola	Professores em licença médica	Professores em período final de licença médica
Quem?	Gestores e pedagogos escolares	Secretários das escolas	Secretários das escolas ou funcionário administrativo
Custos	Material didático utilizado nas escolas. Palestrantes da rede, já remunerados, sem custos extras.	Sem custos adicionais	As ligações telefônicas são custeadas em único pacote mensal financiado pela Seduc/AM para as escolas, sem custos extra.

Fonte: Elaborada pela autora

Proposição 3. Organização da escola para atendimento às turmas na ausência do professor licenciado

O atendimento às turmas de alunos sem aulas em função da ausência do professor por questões de saúde pode ser realizado através da organização do trabalho pedagógico da escola.

A Seduc/AM possui um programa de ensino à distância chamado Cemeam, que transmite aulas interativas para o interior do Amazonas. As escolas dos municípios têm acesso à transmissão das aulas ao vivo, em todo o estado.

Com o objetivo de oferecer aulas aos alunos que estão com professores ausentes em função de adoecimento, as escolas devem deslocá-los para o ambiente de mídias (ou para o auditório, no caso de mais de uma turma). Alocados no ambiente de mídias, os alunos podem assistir às aulas

transmitidas pelo Cemeam, sem que haja a redução da carga horária de aulas recebidas.

A escola, além de cumprir os 200 dias letivos, oferece ensino e aprendizagem por meio dos melhores especialistas do estado, mantendo a escola organizada e atuante. As aulas transmitidas pelo Cemeam devem ser monitoradas pelo pedagogo. Os conteúdos ministrados, bem como a frequência dos alunos, devem ser registrados pelo professor lotado na sala de mídias da escola.

Ao final do período de licença médica do professor efetivo, ele receberá um relatório feito pelo professor do ambiente de mídias e pelo pedagogo, no qual devem constar os conteúdos ministrados e o quantitativo de aulas dadas e de alunos participantes.

Os custos apresentados já estão embutidos nas ações diárias da escola, assim como o professor do ambiente de mídias, que faz parte do quadro lotacional da escola. Os equipamentos de transmissão, tais como computador, *data show* e Internet, são materiais integrantes dos recursos das escolas do estado. Apresentamos tais questões no Quadro 4, a seguir:

Quadro 4 – Organização da escola para atendimento às turmas na ausência do professor licenciado

O quê?	Quando?	Onde?	Público alvo	Quem?	Custos
Atendimento a turma sem aula	No período de afastamento do professor	Ambiente de mídias ou auditório	Alunos das turmas com professores ausentes.	Professor lotado no ambiente de mídias.	Professor da rede, não gerando custos extras.
Monitoramento das turmas durante a transmissão das aulas por meio do Centro de Mídias	No período de afastamento do professor por problemas de saúde.	Ambiente de mídias ou auditório	Alunos das turmas com professores ausentes por problemas de saúde	Professor lotado no ambiente de mídias	Utilizarão equipamentos da escola; professor lotado na escola. Sem custos extras.
Registro dos conteúdos e frequências	Nos dias em que as aulas forem ministradas	Ambiente de mídias	Alunos	Professor lotado no ambiente de mídias.	Cadernos pedagógicos ou diários físicos.
Relatório final com quantitativo das aulas ministradas e percentual de alunos atendidos	Ao final do período de licença médica do professor afastado por doença	Sala dos pedagogos	Alunos das turmas sem professor afastado por laudo médico	Pedagogo ou apoio pedagógico	Sem custos

Fonte: Elaborada pela autora

As propostas apresentadas serão monitoradas em cada escola, sendo avaliadas periodicamente de acordo com o surgimento das necessidades, assim como nas avaliações e nas reformulações do Projeto Político Pedagógico e do Regimento Escolar. Assim, a gestão escolar deverá organizar estas ações em ação conjunta com o Conselho Escolar e o Grêmio estudantil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema desta pesquisa tem ligação direta com a experiência profissional da pesquisadora na área de gestão escolar e docência. O estudo foi subsidiado por trabalhos ligados à Legislação que ampara o docente que se ausenta da escola por adoecimento, às normatizações estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, à qualidade de vida dos professores, e às formas de organização da gestão escolar. Objetivamos, portanto, responder à seguinte questão: que fatores podem estar relacionados ao absenteísmo docente no estado do Amazonas?

Nosso foco inicial era o absenteísmo no estado do Amazonas, mas principalmente a ausência do professor causada por enfermidade. No entanto, diante da inconsistência de dados e dos desafios encontrados nas escolas para a reorganização da rotina escolar diante da ausência de docentes, optamos por modificar o rumo desta pesquisa.

Dessa forma, a pesquisa saiu do foco docente, assumindo questões relativas à gestão escolar, com vistas a atender os alunos na ausência do professor, e objetivando cumprir as horas/aula determinadas para o ensino médio, assegurando a qualidade do ensino e da aprendizagem.

No início deste estudo, apresentamos a Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino, o que incluiu sua regulamentação, seu funcionamento e sua estrutura organizacional, bem como as Coordenadorias Distritais de Educação que acompanham e monitoram o trabalho desenvolvido pelas escolas, com o objetivo de contextualizar o tema e facilitar a compreensão por parte do leitor.

A primeira base de informações foi um relatório elaborado pela Sead/AM, cujo teor apresentava as doenças classificadas por códigos internacionais, resguardando a identidade dos servidores. Ainda, com as entrevistas realizadas com gestores e professores, bem como com a pesquisa documental, ficou evidente a ausência frequente de docentes nas escolas estaduais respaldadas por licenças médicas.

Constatamos, assim, a existência de desafios organizacionais da gestão escolar para o oferecimento das aulas previstas, principalmente em relação às

ausências dos professores por período igual ou inferior a três dias, tempo para o qual a legislação estadual (EMEAM/1987) não prevê contrato de professor substituto. Para tempo superior a 30 dias, há a possibilidade de contratação de substituto, contanto que seja entregue a licença médica nos órgãos públicos responsáveis. Para a renovação de contrato do professor substituto, no caso de a doença do professor efetivo persistir, é preciso entregar uma segunda licença médica em tempo hábil. Isso, muitas vezes, não acontece, levando à falta até mesmo de professor substituto para ministrar as aulas.

A organização da escola para o atendimento às turmas na ausência do professor licenciado, por meio do professor lotado no ambiente de mídias da escola, mostra-se como uma solução imediata e prática, primando pela organização pedagógica e também administrativa, sendo uma ação executável em curto prazo, com eficácia e eficiência.

Podemos afirmar que as ações sugeridas a partir deste PAE podem subsidiar o trabalho desenvolvido nas escolas da Seduc/AM. Isso é importante, porque as questões médicas sempre existirão por se tratar da vida dos seres humanos.

Apesar de não constar nas entrevistas realizadas nesta pesquisa, quanto ao Plano de Saúde Médico e Odontológico, a Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Estado do Amazonas normatizou, em novembro de 2016, os critérios para o benefício concedido aos servidores da referida secretaria. A concessão do benefício objetivou oferecer melhoria na qualidade de vida dos funcionários, de acordo com a Resolução Seduc 001/08 de novembro de 2016. No entanto, não levantamos estas questões, uma vez que o plano só normatizado no mês de novembro de 2016, período posterior à realização da pesquisa de campo.

Apesar de oferecer dados relevantes à Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino, este estudo não consistiu em um diagnóstico preciso dos fatores que podem estar relacionados ao absenteísmo docente no estado do Amazonas. Este possível diagnóstico será matéria para estudos futuros.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS. **Lei nº 201** de 01 de julho de 2014. Dispõe sobre o direito a licença paternidade nos moldes da licença maternidade, nos casos de falecimento da mãe, em decorrência de complicações no parto ou nos casos de invalidez permanente ou temporária da genitora, declarada por junta médica no âmbito do estado do Amazonas, e dá outras providências. Amazonas, Manaus, julho de 2014.

Disponível em:

<<http://legislador.aleam.gov.br/LegislatorWEB/LegislatorWEB.ASP?WCI=LeiTexto&ID=201&inEspecieLei=21&nrLei=201&aaLei=2014&dsVerbete=licen%E7a+paternidade>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO AMAZONAS. **Lei Delegada nº 78**, de 18 de maio de 2007. Dispõe sobre a Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino - Seduc/AM, definindo suas finalidades, competências e estrutura organizacional, fixando o seu quadro de cargos comissionados e estabelecendo outras providências.

Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. Assembleia Legislativa do Amazonas. **Lei nº 3557** de 07 de outubro de 2010. Altera os artigos 1º, caput, incisos I, II, III do art. 2º, art. 3º, e suprime o art. 4º, da Lei nº 2.885, de 27 de abril de 2004, que dispõe sobre a licença gestante, a licença à adotante e a licença a paternidade e dá outras providências”. Disponível em:

<<http://legislador.aleam.gov.br/LegislatorWEB/LegislatorWEB.ASP?WCI=LeiConsulta&ID=201&nrLeiDE=3.557&dtInicial=07/10/2010&>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

_____. ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS.

Constituição do Estado do Amazonas. Atualizada até a Emenda

Constitucional nº 75 de 26 de dezembro de 2011. Disponível em:

<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70430/CE_Amazonas.pdf?sequence=14>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS.

Constituição Política do Estado do Amazonas. 2015. Disponível em:

<<http://www.ale.am.gov.br/wp-content/uploads/2015/01/Constituicao-do-Estado-do-Amazonas-atualizada-2015.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS. **Lei nº 1.762** de 17 de novembro de 1986. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado do Amazonas. Disponível em:

<[file:///C:/Users/Notebook%20HP/Downloads/lei_n%C2%BA_1.762-1986-_estatuto_servidor_p%C3%BAblico-_abr._2013%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Notebook%20HP/Downloads/lei_n%C2%BA_1.762-1986-_estatuto_servidor_p%C3%BAblico-_abr._2013%20(1).pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. Lei nº 1.778/87. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas. **Diário Oficial do Estado**, caderno Atos do Poder Legislativo Estadual, p. 1. Publicado no dia 09 de janeiro de 1987. Disponível em:

<<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. Lei nº 2.377 que aprovou em 03 de janeiro de 1996 o Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos da Secretaria de Estado da Educação. **Diário Oficial do Estado**, caderno Poder Executivo, nº 28.349. Disponível em: <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. Lei nº 3.951, de 04 de novembro de 2013 que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR/2013) dos Servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, Publicações Executivo 32673. Publicada em 04/11/13. Disponível em: <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

_____. **Relatório de ações preventivas contra o câncer de colo de útero e de mama**. SENSA em parceria com a SEDUC/AM, 2016.

_____. Resolução 001/08/11/2016. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas. Dispõe acerca das normas e dos critérios para benefício dos servidores de assistência médica e odontológica aos servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino. **Diário Oficial do Estado**, Publicações Diversas 33402 p.17. Publicada em 11/11/16. Disponível em: <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO AMAZONAS. Instrução Normativa nº 002/2014. Disciplina os procedimentos operacionais relativos aos processos de lotação e movimentação de pessoal da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino. **Diário Oficial do Estado**, publicações diversas, pp.15-17. Publicada em 02 out. 2014. Disponível em: <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 06 maio 2016.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO AMAZONAS. **Lei delegada nº 8** de 5 de julho de 2005. Dispõe sobre o regimento interno da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino – Seduc/AM, e dá outras providências. Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO AMAZONAS. **Lei nº 3.642**, de 26 de julho de 2011. Dispõe sobre a Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino - Seduc/AM, definindo suas finalidades, competências e estrutura organizacional, fixando o seu quadro de cargos comissionados e estabelecendo outras providências. Amazonas, Manaus, julho de 2011. Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO AMAZONAS. **Lei nº 4.043**, de 29 de maio de 2014. Dispõe sobre a reestruturação remuneratória dos servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino, e dá outras providências. Amazonas, Manaus, julho de 2011. Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO DO AMAZONAS. **Planilhas de frequências dos professores da CDE 01**, 2014.

ANDRÉ, M. O Que é um Estudo de Caso Qualitativo em Educação?. **Educação e Contemporaneidade**, Salvador, v. 22, n. 40, pP. 95-103, jul./dez. 2013. Disponível em <<http://www.revistas.uneb.br/index.php/faeeba/article/view/753>>. Acesso em: 11 mar. 2016.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB nº 5.692/74**. Disponível em: <http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/l5692_71.htm>. Acesso em: 11 mar. 2016.

_____. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros curriculares nacionais: introdução aos parâmetros curriculares nacionais**. Brasília: MEC/SEF, 1997.126 p.

CAMARGO, P. Mal-estar docente. **Revista escola pública: políticas públicas**, v. 35. 2013. Disponível em: <<http://revistaescolapublica.com.br/textos/35/mal-estar-docente-300042-1.asp>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. Barueri, SP: Manole, 2014

CYRINO, M. T. F. **Absenteísmo e Qualidade de Vida no Trabalho Docente do Centro Paula Souza - Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte**. 2014. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2014.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de pesquisa**, n. 115, 2002. pp. 139 - 154.

FERNANDES, M. H., ROCHA, V. M. D. **Qualidade de vida de professores no ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador**. J Bras Psiquiatr. 2008; 57 (1); 23-27. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852008000100005. Acesso em 13 de março de 2016.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M. & ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. Universidade Federal de Minas Gerais. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, pp. 189-199, 2005.

GLINA, D. R. M., ROCHA, L. E., BATISTA, M. L., MENDONÇA, M. G. V. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Caderno de Saúde Pública**, v. 17, n. 3, pp. 607-606, 2011.

LEITE, M. P. & SOUZA, A. N. Condições do trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil – Estado da Arte. Departamento de Ciências Sociais na Educação. Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 32, n. 117, pp. 1105-1121, out.- dez. 2011. Disponível em: < <http://www.cedes.unicamp.br>>, 11 mar. 2016.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, de A. J. **Prática de gestão**: A percepção dos gestores sobre o uso do planejamento estratégico no sistema de ensino do Amazonas. Dissertação (mestrado profissional). Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública. P. 104. 2015.

OLIVEIRA, M. de S. **Absenteísmo Docente no Sistema de Educação do Estado do Rio de Janeiro**. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promovendo o trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-no-brasil>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

SAINT-GEORGES, P. de. Pesquisa e crítica das fontes de documentação nos domínios econômicos, social e político. *In*: ALBARELLO, Luc *et al.* **Práticas e métodos de investigação em Ciências Sociais**. Lisboa: Gradiva Publicações Ltda., pp. 15-47, 1997.

SILVA, T. L. E. **Possibilidades de uso do Sistema Integrado de Gestão Educacional do Amazonas na Gestão das escolas**. Dissertação (mestrado profissional). Universidade Federal de Juiz de Fora. Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública. 2016.

YIN, R.K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

APÊNDICE A ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O PROFESSOR



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO / CAED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E AVALIAÇÃO DA
EDUCAÇÃO PÚBLICA MESTRADO PROFISSIONAL

Aluna: Ielva Bentes Galdino / 2014

Esta entrevista é parte importante de uma pesquisa de mestrado centrada no tema absenteísmo docente, causado por adoecimento do professor que atua na rede pública do estado do Amazonas. A dissertação busca propor à Seduc/AM ações que possam minimizar o absenteísmo docente na rede.

Perguntas direcionadas ao professor:

1. O(a) senhor(a) já utilizou o direito à licença médica? Se sim, por quanto tempo?
2. Qual foi a doença que o impediu de exercer suas funções? Existe alguma relação entre a doença e as condições oferecidas em seu trabalho?
3. Qual foi a postura do gestor escolar e dos demais professores quando você retirou a licença?
4. O(a) senhor(a) enfrentou dificuldades para entrar em licença médica?
5. Há quanto tempo atua nesta escola?
6. Pretende continuar atuando nesta escola? Por quê?

APÊNDICE B ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O GESTOR



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA FACULDADE DE EDUCAÇÃO / CAED PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MESTRADO PROFISSIONAL

Aluna: Ielva Bentes Galdino/2014

Esta entrevista é parte importante de uma pesquisa de mestrado centrada no tema absenteísmo docente, causado por adoecimento do professor que atua na rede pública do estado do Amazonas. A dissertação busca propor à Seduc/AM ações que possam minimizar o absenteísmo docente na rede.

Perguntas direcionadas ao gestor:

1. O(a) senhor(a) enfrenta desafios relacionados ao afastamento de professores por licença médica?
2. Que doença tem maior incidência entre os professores da escola?
3. O que o(a) senhor(a) atribui como causa para que o professor adquira esta doença?
4. Qual é o procedimento utilizado pela gestão escolar para repor as aulas que os alunos perdem em função do afastamento do professor respaldado por laudo médico?

APÊNDICE C

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O DIRETOR DO DEGESC



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO / CAED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E AVALIAÇÃO DA
EDUCAÇÃO PÚBLICA MESTRADO PROFISSIONAL

Aluna: Ielva Bentes Galdino/2014

Esta entrevista é parte importante de uma pesquisa de mestrado centrada no tema absenteísmo docente, causado por adoecimento do professor que atua na rede pública do estado do Amazonas. A dissertação busca propor à Seduc/AM ações que possam minimizar o absenteísmo docente na rede.

Perguntas direcionadas ao diretor do Degesc:

1. A Seduc/AM tem conhecimento das doenças mais recorrentes entre os professores?
2. Qual é a orientação do Degesc para que os gestores possam solucionar a ausência do professor respaldado por laudo médico pericial na escola?
3. Quanto ao absenteísmo docente na rede estadual, há diferença entre o interior e a capital?
4. Existe diferença nas coordenadorias de Manaus quanto à ausência de professores?