

ABSENTEÍSMO DOCENTE: UMA ANÁLISE DIAGNÓSTICA DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE PERNAMBUCO

Margareth Costa Zaponi – Secretária de Educação de Pernambuco

margarethzaponi@educacao.pe.gov.br

Rejane Dias da Silva – Universidade Federal de Pernambuco/ CAA

rejanediasilva@hotmail.com

Resumo: O objetivo deste estudo é contribuir com sistemas públicos de ensino na adoção de medidas para organizar e aumentar o tempo de instrução nas salas de aula. Foi desenvolvido em articulação com a Secretaria Executiva de Gestão da Rede da Secretaria de Educação de Pernambuco, de abril a julho de 2007. Enfoca o problema do absenteísmo docente, a partir da análise do estudo de caso de uma das Gerências Regionais. O resultado possibilitou o reordenamento das aulas e o desenvolvimento de políticas voltadas para a melhoria do ensino.

Palavras-chave: absenteísmo; gestão escolar; políticas públicas

INTRODUÇÃO

A melhoria da qualidade da educação pública tornou-se prioridade no país e encontra-se na centralidade da agenda política dos governantes, na maioria dos estados brasileiros. É crescente a mobilização social mundial, a partir da Conferência de Jomtien, na Tailândia, em 1990, para melhorar não só a qualidade da educação, mas também a equidade e, cada vez mais, tem-se observado o desenvolvimento de ações de responsabilização educacional, onde todos os envolvidos no processo passam a ser co-responsáveis pelos resultados dos estudantes.

A divulgação do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB pelo MEC e a consolidação de sistemas estaduais de avaliação tem contribuído para alterar a forma de gestão dos sistemas de ensino, que passa a utilizar cada vez mais os resultados das avaliações para redefinir os rumos da política educacional e estabelecer indicadores e metas educacionais.

No âmbito deste processo de mudança, toma corpo, no Brasil, uma discussão crescente sobre as características que determinam a eficácia escolar, que venha assegurar a aprendizagem de todos os estudantes. Neste sentido, as escolas eficazes apresentam um conjunto de características que fazem diferença no desempenho dos estudantes, destacando a dedicação e o empenho dos professores em sala de aula.

Assim, o corpo docente, constituído pelo conjunto de professores em exercício na escola é diretamente responsável pelo alcance do seu maior objetivo: o ensino-aprendizagem, pois a dinâmica mais importante na educação é essa interação entre o educando e o educador.

Os demais elementos constitutivos do processo educacional são meios para que esse objetivo seja alcançado, incluindo a organização do tempo escolar que, de acordo com a LDB, deve ser conformada em 800 horas, distribuídas, num mínimo, de 200 dias letivos. Assim, as escolas não existem somente para serem administradas, elas existem para que os estudantes aprendam e obtenham sucesso.

Para que as atividades de ensino-aprendizagem aconteçam, faz-se necessário otimizar o uso do tempo escolar, mediante a presença diária dos professores, em todas as turmas e disciplinas, durante o ano letivo. Pesquisa realizada pelo Banco Mundial, no período de 2004 a 2005, nos países de Gana, Marrocos, Tunísia e no estado brasileiro de Pernambuco revelou que 21% do calendário letivo deixou de ser cumprido por falta de professor. No ano de 2005, em Pernambuco, a mesma pesquisa revela que menos de 50% das aulas não ministradas foram recuperadas, mediante reposição pelo professor principal responsável pelo déficit dessa carga horária e, conseqüentemente, pelo descumprimento do ano letivo.

O absenteísmo docente explica, em certa medida, os baixos resultados na educação pública e é um dos problemas que tem desafiado a capacidade dos sistemas de ensino no cumprimento do calendário letivo e dos currículos, definidos nos Parâmetros Curriculares Nacionais – PCN's. O descompasso entre o que é ensinado nas escolas públicas e o padrão utilizado nas avaliações externas (Prova Brasil e avaliações estaduais) decorre, em parte, da incapacidade dos sistemas de ensino assegurarem que os conteúdos estabelecidos por série/ciclo sejam devidamente desenvolvidos. E isto se dá, particularmente, devido à ausência de professores em sala de aula.

Entende-se que o uso adequado do tempo escolar pode estar no cerne da melhoria dos indicadores educacionais, pois sem professor em sala de aula, não há a vivência real do currículo.

Sobre absenteísmo docente no Brasil, destacam-se os estudos de Santos (2004) sobre a análise de livros de ponto em escolas públicas de Recife e de Oliveira (2008), que apresenta os resultados de seu trabalho sobre o absenteísmo em escola pública da Grande São Paulo. Complementam o modelo conceitual utilizado, os estudos de Machado Soares (2003), ao enfatizar o absenteísmo do ponto de vista de seu efeito regressivo sobre a eficácia escolar.

Nessa perspectiva, o presente estudo aborda as questões referentes ao absenteísmo docente, a partir do estudo de caso na Gerência Regional de Educação Recife Norte, integrante do sistema estadual de ensino de Pernambuco.

Ressalta-se que várias situações causam o absenteísmo docente, dentre elas: a forma de organização e acompanhamento do trabalho; jornada de trabalho excessiva; legislação

inadequada; problema de relacionamento no trabalho; problemas familiares e comportamentos consolidados no interior da escola, entre outros. Evidencia-se esparsa produção de conhecimento relacionada às causas e efeitos desse absenteísmo, destacando a referência sobre adoecimento docente, presente na maioria dos estudos. Outros efeitos identificados referem-se ao absenteísmo decorrente de faltas, sem justificativa legal, que se constitui no objeto deste estudo.

Este trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: primeiramente será apresentado o conceito e o referencial teórico sobre absenteísmo docente, enfatizando os achados científicos; a segunda parte aborda as causas e efeitos; em seguida, as conseqüências do absenteísmo docente na qualidade do ensino, na perspectiva dos prejuízos pedagógicos para os estudantes; a quarta parte compreende o estudo de caso da Gerência Regional Recife Norte, com descrição da metodologia, coleta e análise dos dados, apresentação e discussão dos resultados e o absenteísmo docente na rede estadual de ensino de Pernambuco. Por último, as considerações finais, em que destacamos o reordenamento da carga horária em regência e sugestões de aperfeiçoamento dos mecanismos administrativos.

ABSENTEÍSMO DOCENTE

O absenteísmo é uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. Isto é, a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal. (CHIAVENATO, 1994). O seu estudo científico é restrito e é tratado mais como um índice de análise sobre o desempenho organizacional. Segundo Chiavenato (1994) o absenteísmo nem sempre está ligado ao trabalhador, pode estar na organização por apresentar diferença na estrutura e na supervisão, em decorrência das precárias condições do ambiente de trabalho, condições psicológicas, relacionamentos interpessoais, entre outros fatores.

Na educação, encontra-se com mais freqüência, pesquisas sobre o absenteísmo decorrente do adoecimento do professor. Nessa linha temos os estudos de vários autores como Parra (2005), Neto e Silvany (2005), Porto et al (2007) e Gomes (2002) que apresentam como causa do absenteísmo o adoecimento decorrente da complexidade docente. Ainda neste raciocínio, Paschoalino (2008) apresenta importantes informações e reflexões sobre o adoecimento do professor e sua associação com as licenças médicas.

Os estudos de Santos (2004) e de Oliveira (2007) apresentam um tipo de absenteísmo docente caracterizado pela ausência de professores da sala de aula **sem justificativa legal** explicado, em parte, pela presença de comportamentos consolidados no interior das escolas. Nesta situação, as escolas desenvolvem mecanismos sociais responsáveis por práticas e situações escolares próprias, impregnadas de um sistema de valores compartilhados pela comunidade escolar (professores, equipe gestora, demais servidores, estudantes, pais e comunidade), afetando o comportamento dos professores e da equipe gestora.

Entende-se que a investigação do absenteísmo e seu impacto no cumprimento do calendário letivo, seja em relação aos prejuízos pedagógicos para os estudantes ou aos custos financeiros com substituição de professores, é relevante na definição de políticas públicas relacionadas à permanência do professor em sala de aula.

Ao analisar o absenteísmo sem justificativa legal, a partir da análise do livro de ponto em duas escolas do Recife, Santos (2004) identificou que os diretores não adotavam as providências administrativas explicitadas na legislação para punir ou coibir os professores, que faltavam sem justificativa e, nesse sentido, parece ter-se construído uma espécie de consenso implícito, que denominou de *pacto* entre os professores e a equipe gestora, visando garantir a '*não-existência do conflito*'. Dessa forma, o *locus* escolar passa a ter regras próprias com o descumprimento das normas, diretrizes e procedimentos vigentes, evidenciando um acordo tácito entre as partes, em que os professores não assinam o livro de ponto e a equipe gestora não cobra a assiduidade.

Santos (2004) utiliza as significações imaginárias da cultura doméstico-clientelista para explicar o comportamento que origina o absenteísmo, sem justificativa legal, e afirma que a realidade 'construída' dentro da escola molda e forma a maneira de administrar o bem público na escola pública, instituindo-se uma prática de troca de favores que inclui o não envio das faltas para o desconto dos dias faltosos, predominando a afetividade e a pessoalidade. Ressalta, ainda que, no interior da escola, prevalece à informalidade, caracterizada pela amizade, pelo "*jeitinho*", em detrimento do respeito às normas comuns e à hierarquia.

O estudo realizado por Oliveira (2007) em uma escola da Grande São Paulo, também identificou o absenteísmo docente, sem justificativa legal e, a sua explicação, baseia-se na analogia entre as situações escolares e os rituais. Neste contexto, a legislação vigente, apesar de estabelecer a obrigatoriedade do registro da frequência em livro de ponto e da adoção de medidas administrativas para coibir ou punir as ausências em sala de aula, não é suficiente para impedir

as relações que se estabelecem dentro da escola. Verifica-se que há uma relação de poder entre os professores e a direção, que determina quais as faltas e de quais professores serão informadas. A autora afirma que: *Há uma aparente democratização convivendo com a exclusão social e hierarquização sem que, para que isto aconteça, se expulse o aluno dos prédios escolares. É a exclusão dos **saberes socialmente produzidos*** Oliveira (2007). Em sua conclusão, reforça a necessidade de se realizar a revisão nos mecanismos administrativos que alimentam os rituais dentro das escolas e que inviabilizam a concretização do projeto pedagógico e da função da escola pública, que é promover a aprendizagem dos estudantes.

Os achados de Santos (2004) e Oliveira (2007) apresentam contribuições importantes para a compreensão das causas do absenteísmo docente, com destaque para as referências sobre a legislação que regula as relações de trabalho dos professores, que permite faltas abonadas, no caso da escola da Grande São Paulo e de como comportamentos tendem a se solidificar e se transformarem em prática comum, como por exemplo, o professor faltar à regência da sala de aula no dia do aniversário, como relatado por Santos (2004).

CAUSAS E EFEITOS DO ABSENTEÍSMO DOCENTE

As causas do absenteísmo podem estar relacionadas ao professor, à escola ou ao órgão central, responsável pela definição de diretrizes e normas operacionais. Problemas de relacionamento no ambiente de trabalho; problemas familiares e sobrecarga de trabalho em função da necessidade de acumular vários empregos; insatisfação quanto à política salarial; descontentamento quanto ao local de trabalho (distância, estrutura física, ambiente em geral, etc); insatisfação quanto à forma de acompanhamento pedagógico; política de benefícios insuficiente; problemas de relacionamento com os colegas, etc., são dos alguns exemplos relacionados ao professor.

No âmbito da escola, podemos citar: condições desfavoráveis de trabalho dentro da escola, como salas de aulas com iluminação, ventilação, equipamentos e materiais inapropriados ou inexistentes; impactos psicológicos decorrentes de uma gestão ineficiente e comportamentos consolidados no interior da escola, que resultam em práticas inadequadas como a falta sem justificativa legal.

No órgão central destacamos os problemas relacionados à legislação que permitem: faltas “abonadas”, sem a devida regulamentação; ausência de acompanhamento sistemático e de avaliação dos impactos do absenteísmo; ausência de política de prevenção e humanização

das condições de trabalho; política inadequada de desenvolvimento e crescimento profissional e critérios de avaliação de desempenho.

Os efeitos que mais se destacam são aqueles relacionados à ausência por doenças. Parra (2005) apresenta um quadro com estudos realizados em vários países. Ele relaciona extensamente as doenças e indicadores sobre os desgastes da saúde docente. As licenças médicas decorrem, em grande parte, de problemas referentes a stress, neurose, depressão, cordas vocais, dores musculares, visão e alergias.

Nessa perspectiva do adoecimento docente, Neto Silvany (2000) realizou uma pesquisa, em Salvador, em que as queixas mais freqüentes foram: dor de garganta, dor nas pernas, dor nas costas, rouquidão e cansaço mental. Também Porto et al. (2007), num trabalho em que fez a associação entre distúrbios psíquicos e aspectos psicossociais do trabalho dos professores, constatou que “a prevalência de distúrbios psíquicos foi elevada entre professores. Há evidências de que a prevalência estava associada com as exigências do trabalho.” (PORTO, et al. 2007, p. 825). A constatação de um adoecimento dos professores, principalmente na dimensão psíquica, é confirmada em outras pesquisas como uma realizada em Belo Horizonte, em que se certificou da elevada prevalência de transtornos mentais entre os professores. No Rio de Janeiro, a pesquisa de Gomes (2002) sobre o trabalho do professor e a saúde, também evidenciou o desgaste do docente ao empreender seu trabalho. Os resultados de seu estudo certificaram a presença do mal-estar docente que se apresentava de forma forte e genérica. E assim, vários são os sintomas, que podem ser incluídos nesse termo do mal-estar docente: os queixumes de tensão, ansiedade, nervosismo, angústia, depressão, esgotamento, irritabilidade e estresse foram manifestações encontradas nesse estudo.

Observa-se que um dos aspectos que tem marcado a profissão docente é o absenteísmo. Desse modo, esse aspecto tem representado um dos grandes problemas das escolas. O absenteísmo docente acontece em proporções que influenciam às dinâmicas da escola, sendo apontado como um desarticulador das relações educativas.

Em seguida analisaremos as conseqüências do absenteísmo e de sua interferência na melhoria da qualidade do ensino.

CONSEQÜÊNCIAS DO ABSENTEÍSMO PARA A QUALIDADE DO ENSINO

A escola é uma instituição social com o objetivo de promover a aprendizagem dos estudantes e o desenvolvimento de suas potencialidades, a formação da cidadania e da capacidade de intervir e transformar sua realidade. A tarefa básica da escola, o ensino-

aprendizagem, é desenvolvido por meio da atividade docente, gerando uma interdependência entre os objetivos e as funções da escola, ou seja, entre as atividades-fim e atividades-meio. Esta interdependência produz comportamentos e forma de agir específicos que extrapola diretrizes, normas, procedimentos institucionais, rotinas administrativas, consolidando hábitos e costumes que influenciam de forma poderosa o funcionamento das escolas.

Segundo Soares (2005), o efeito de uma escola na aprendizagem de seus alunos é em grande parte determinado pelo professor, por seus conhecimentos, seu envolvimento e sua maneira de conduzir as atividades da sala de aula. Neste sentido, os estudos de Machado Soares (2003) enfatizam que o absenteísmo docente tem efeito regressivo sobre a eficácia escolar, tendo em vista, que o professor é o cerne do processo pedagógico.

O absenteísmo é considerado fator crítico no desempenho dos estudantes, como demonstrado por Machado Soares (2003). Além dessas conseqüências, merece destaque o fato de que há um custo financeiro com a substituição de professores e que o investimento médio com a folha de pagamento nos sistemas de ensino compromete entre 70% a 80% do total de recursos financeiros destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

Em síntese, as conseqüências do absenteísmo docente são devastadoras e impactam, sobretudo, no alcance do objetivo principal da escola, que é o ensino-aprendizagem, causando prejuízos incalculáveis ao longo prazo para os estudantes, além de inviabilizar o cumprimento legal do calendário letivo.

O PROBLEMA DO ABSENTEÍSMO NA REDE ESTADUAL DE PERNAMBUCO: UM ESTUDO DE CASO

O estudo aqui proposto busca refletir acerca do absenteísmo docente a partir da análise do que se tem observado na rede estadual de ensino de Pernambuco.

O mesmo surgiu a partir da necessidade de se identificar a real demanda de professores na rede estadual de ensino de Pernambuco. Em janeiro de 2007, a atual gestão, ao tomar posse, deparou-se com um quadro de ausência significativa de professores em sala de aula. As reclamações da sociedade civil sobre a falta de professores nas escolas, com ampla repercussão na mídia impressa e falada, originaram a Ação Civil pública nº. 001.2005.027756-2 do Ministério Público Estadual – MPE, determinando a realização de concurso público para provimento de 8440 cargos.

A Secretaria de Educação acordou com o Ministério Público a realização de um diagnóstico para identificar a quantidade de professores necessária ao atendimento da

demanda escolar. Considerando as especificidades e abrangência da referida rede de ensino, que é composta, por 1.105 escolas, 943.000 estudantes, administradas por 17 Gerências Regionais de Educação, optou-se por realizar o estudo de caso na Gerência Regional de Educação Recife Norte, responsável por 83 escolas, no ano de 2007. Com base nos resultados desse estudo seria desenvolvido um sistema informatizado para a realização do diagnóstico nas demais 16 Gerências Regionais de Educação.

O estudo de caso possibilita a análise intensiva de um número relativamente pequeno de situações, com ênfase à completa descrição e ao entendimento do relacionamento dos fatores de cada situação. Dessa forma, esta estratégia metodológica, mostrou-se adequada para resolver o problema pesquisado, pois permitiu identificar as especificidades que envolvem a organização da carga horária dos professores da rede estadual de ensino de Pernambuco.

A estrutura de coleta de dados baseou-se no preenchimento de planilhas elaboradas para apreender a realidade existente no interior da escola. Seu preenchimento ocorreu semanalmente, pelas unidades escolares e validades pela Gerência Regional de Educação, sendo aperfeiçoadas à medida que novas situações eram identificadas. O diagnóstico da carga horária ficou restrito a análise de horas-aulas em regência. A jornada de trabalho do professor na rede estadual de ensino é dividida em: 70% das horas-aula destinada a regência de sala de aula e 30% destinadas a horas-aula atividade; as horas-aulas atividade não foram objeto deste estudo.

Estas planilhas possibilitaram identificar a quantidade de horas-aula em regência ministradas por cada professor, por vínculo empregatício, por disciplina e por escola. Simultaneamente, estas informações foram comparadas com os dados da folha de pagamento, que permitiu identificar a quantidade de horas-aula em regência efetivamente pagas pelo governo de Pernambuco. Paralelamente, foram identificadas as necessidades reais de horas-aula de acordo com o número de turmas e as matrizes curriculares, por nível de ensino e disciplina.

Esse procedimento permitiu a descoberta de relações pertinentes à organização da carga horária dos professores que não seriam desvendadas de outra maneira, dada às especificidades e subjetividades de cada unidade escolar.

A seguir são apresentadas as informações coletadas.

Quadro 1 - Quantidade de professores da Gerência Regional de Educação Recife Norte com vínculo empregatício e jornada de trabalho

| Disciplina ABRIL 2007 | Total de Professores efetivos que trabalham na GRE – Recife Norte | | Total de Professores Contratados que trabalham na GRE – Recife Norte | |
|------------------------------|---|-------|--|-----|
| | 150 | 200 | 150 | 200 |
| | Ling. Portuguesa | 144 | 315 | 15 |
| Inglês | 51 | 66 | 7 | 5 |
| Espanhol | 1 | 8 | 1 | 0 |
| Francês | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Arte | 26 | 32 | 5 | 4 |
| Educação Física | 53 | 117 | 10 | 7 |
| Ensino Religioso | 3 | 2 | 1 | 1 |
| Filosofia | 6 | 12 | 1 | 1 |
| Sociologia | 6 | 7 | 2 | 4 |
| História | 89 | 147 | 11 | 13 |
| Geografia | 64 | 111 | 7 | 9 |
| Ciências | 46 | 83 | 10 | 5 |
| Biologia | 33 | 71 | 1 | 5 |
| Física | 32 | 44 | 3 | 2 |
| Química | 41 | 48 | 2 | 0 |
| Matemática | 118 | 202 | 17 | 18 |
| Educação Especial | 46 | 86 | 25 | 1 |
| Disciplinas** pedagógicas | 9 | 12 | 4 | 0 |
| Música | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Polivalente | 189 | 147 | 45 | 5 |
| Informática | 0 | 8 | 0 | 0 |
| Telessala | 10 | 19 | 5 | 16 |
| Núcleo de Línguas | 5 | 18 | 1 | 0 |
| Disciplinas Técnicas**** | 24 | 63 | 6 | 6 |
| TOTAL | 996 | 1.622 | 179 | 128 |
| TOTAL GERAL | 2.925 | | | |

Com base nesse primeiro levantamento, foi realizado o diagnóstico da carga horária dos professores em regência, não sendo considerados os afastamentos e licenças legais. O diagnóstico é uma das fases do planejamento e pode ser sintetizado como um processo utilizado dentro de limitações de tempo, com o objetivo de reunir, interpretar e resumir todas as informações relevantes à questão sob consideração (BATEMAN e SNELL, 2006).

O diagnóstico possibilitou identificar os professores e a carga horária mensal em disponibilidade por disciplina (carga horária completa ou parte dela não ministrada), lacunas (turmas sem aulas), necessidade de carga horária em cada disciplina em função do número de turmas e matriz curricular em cada disciplina e cada escola, horas aulas efetivamente ministradas, a taxa de absenteísmo decorrente da ausência do professor em sala de aula, sem justificativa legal e as horas-aula excedentes, ou seja, horas-aulas a mais do que o necessário de acordo com os níveis de ensino, número de turmas e matriz curricular vigente na GRE Recife Norte.

No quadro 2, apresentamos o mapeamento do quantitativo de professores em regência de sala de aula, identificação de professores e carga horária mensal excedente, em disponibilidade.

Quadro 2 - Quantitativo de professores com carga horária mensal na Gerência Regional de Educação Recife Norte

| Disciplina ABRIL 2007 | Disponibilidade* de horas-aulas regência de classe | Lacuna de horas-aulas regência de classe* | Excedente-Diferença entre a disponibilidade existente e a necessidade em horas-aulas regência de classe |
|--|---|--|--|
| Ling. Portuguesa | 6.613 | 350 | 6261 |
| Inglês | 725 | 425 | 300 |
| Espanhol | 40 | 235 | (195) |
| Francês | 0 | 0 | 0 |
| Arte | 1.075 | 385 | 690 |
| Educação Física | 2.915 | 710 | 2.205 |
| Ensino Religioso | 95 | 136 | (41) |
| Filosofia | 0 | 50 | (50) |
| Sociologia | 115 | 80 | 35 |
| História | 3.230 | 720 | 2.510 |

| | | | |
|---------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Geografia | 1.530 | 470 | 1.060 |
| Ciências | 1.200 | 488 | 712 |
| Biologia | 1.300 | 105 | 1.195 |
| Física | 535 | 341 | 194 |
| Química | 935 | 335 | 600 |
| Matemática | 3.810 | 1.720 | 2.090 |
| Educação Especial | 285 | 980 | (695) |
| Disciplinas** pedagógicas | 1.350 | 335 | 1.015 |
| Música | 400 | 0 | 400 |
| Polivalente | 3.725 | 720 | 3.005 |
| Informática | 100 | 0 | 100 |
| Telessala | 0 | 0 | 0 |
| Núcleo de Línguas | 0 | 0 | 0 |
| Disciplinas Técnicas*** | 5.370 | 980 | 4.390 |
| TOTAL | 35.350 | 9.565 | 25.780 |

A análise do quadro 2 permite constatar a existência, em 2007, de 35.350 horas-aula mensal em regência não ministradas pelos professores, ou seja, apesar dos professores serem remunerados pelas horas-aulas em regência, os mesmos não compareciam à(s) escola(s) em que se encontravam lotados. A ausência dos professores, por sua vez, gerou lacunas (disciplinas sem professores) de 9.565 horas-aulas, informadas pelas unidades escolares. O quadro também informa a existência de uma quantidade significativa de 25.785 horas-aula excedentes, ou seja, horas-aulas disponíveis nas unidades escolares das GRE Recife Norte, sem turmas e disciplinas para alocação.

Para complementar a análise o quadro 3, abaixo, apresenta a quantidade total de horas-aula registradas na folha de pagamento e, portanto, pagas pelo governo, bem como a quantidade de horas-aula necessárias, de acordo com as matrizes curriculares, por nível de ensino, para que todas as turmas tivessem aulas de acordo com o calendário legal letivo e, também, a quantidade de horas-aulas efetivamente ministradas pelo corpo docente. Com estas informações, foi possível identificar a quantidade de horas-aula necessárias por disciplina e por nível de ensino. A diferença entre quantidade de horas-aula necessárias de acordo com a matriz curricular e a quantidade de horas-aula efetivamente ministradas pelos professores

corresponde ao absenteísmo (ausência de professor na regência de sala de aula), que foi de 1.913 horas-aula semanais ou 9.565 horas-aula mensal. Ressalta-se que a taxa de absenteísmo é calculada considerando a existência de horas-aulas não ministrada, enquanto lacuna é a turma sem professor, que pode ser decorrente do absenteísmo ou da falta do professor em determinada disciplina nos quadros da Secretaria. O diagnóstico identificou também a demanda para a realização de concurso público. Porém, não será objeto de análise neste estudo de caso.

Quadro 3 - Síntese comparativa de carga horária semanal existente nas escolas da GRE Recife Norte para regência de classe – Necessidade – Efetivamente Ministrada – Desperdício

| A- Horas-aula existentes nas escolas para regência em classe, informada na folha de pagamento. | B- Horas-aula necessárias de acordo c/ as matrizes curriculares das escolas. | C- Horas-aula efetivamente ministradas pelos professores. | D- Horas-aula excedentes A-B |
|---|---|--|--|
| 73.478 h/a semanal <u>EXISTENTE</u> | 68.322 h/a semanal <u>NECESSÁRIA</u> | 66.409 h/a semanal <u>MINISTRADA</u> | 5.156 h/a semanal <u>EXCEDENTES</u> |

O diagnóstico possibilitou identificar um percentual de aproximadamente 10% de absenteísmo. As ações de intervenções foram realizadas com o reordenamento da rede, em que a alocação dos professores com disponibilidade, por disciplina foi realizada prioritariamente na própria Gerência Regional de Educação e os excedentes foram remanejados para gerências regionais próximas, respeitando a preferência do professor e os critérios estabelecidos na legislação vigente.

O quadro abaixo explicita os resultados do reordenamento da carga horária, com os seguintes resultados: redução significativa do absenteísmo sem justificativa legal, mediante o preenchimento de lacunas. O remanejamento de horas-aula foi realizado obedecendo a disponibilidade dos professores, distância das escolas, qualificação, disciplinas com lacunas etc. No quadro 4 verifica-se a existência de carga horária excedente, sem remanejamento. Isto significa que em determinadas situações, não há nenhuma possibilidade de alocação de carga horária excedente, devido a incompatibilidade no horário do professor, ou inexistência de demanda para a disciplina em que o professor é qualificado. Nestas situações, há a

necessidade de realização de concursos público, para assegurar a adequada correlação qualificação do professor e disciplina ministrada.

Quadro 4- Reordenamento das horas-aulas em disponibilidade da GRE Recife Norte

| Alocação em lacunas | Excedente -Remanejado | Excedente |
|----------------------------|------------------------------|------------------|
| 1.652 | 4.115 | 1.303 |
| 7.070 | | |

O ABSENTEÍSMO DOCENTE NA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE PERNAMBUCO

Com o estudo de caso foi possível observar um tipo de absenteísmo retratado nos estudos de Santos (2004) e Oliveira (2007), aqui denominado como falta ‘branca’, que se caracteriza pela ausência do professor da sala de aula, apesar dos mesmos receberem normalmente suas remunerações e não se enquadrarem nas formas de afastamentos e licenças previstas em lei. Estas ausências injustificadas às salas de aulas eram normalmente ‘aceitas’ pela equipe gestora da escola, não implicando em nenhuma consequência para os faltosos.

Em síntese, o diagnóstico da carga horária possibilitou identificar uma taxa de aproximadamente 10% de absenteísmo na rede estadual de ensino, sem justificativa legal. As ações de reordenamento asseguraram a alocação dos professores nas lacunas, reduzindo significativamente a quantidade de horas-aula remuneradas e não trabalhadas.

Outra análise, realizada de forma complementar às atividades inerentes ao estudo de caso, foi a da legislação vigente que regula a jornada de trabalho e os critérios para afastamento dos professores da rede estadual de Pernambuco: O Plano de Cargos e Carreiras – PCC, Leis 11.559 de 10 de junho de 1998 e 12.642 de 15 de julho de 2004 e o Estatuto do Magistério Público do Estado de Pernambuco, Lei 11.329 de 16 de janeiro de 1996.

As referidas legislações instituem dispositivos que permitem o afastamento do professor: gala (casamento); nojo (luto); prova; candidatura a cargo eletivo; missão oficial; participação em congressos; realização de pesquisas científicas; estágio; participação em conferências culturais; realização de cursos, bem como dispositivos para licença: licença prêmio; licença para trato particular; licença para acompanhar conjugue; licença maternidade/paternidade e licença adoção.

Além dos mecanismos acima relacionados, o Estatuto do Magistério da Rede Estadual de Pernambuco, em seu art. 19 estabelece: “*o professor que faltar até 10% (dez por cento) da respectiva carga horária mensal poderá ter faltas abonadas, desde que as compense no prazo de até 30 dias contados da última falta*”.

Observa-se que a legislação estadual dá margem para que o professor se ausente até 10% de sua carga horária mensal. O professor da rede estadual pode ter um vínculo de 200 horas-aula mensais, cumulativamente, com mais um vínculo empregatício de 150 horas-aula. O percentual de horas-aula em regência é de 70% e de horas-aula atividade é de 30%. Isto significa que um professor com jornada mensal de 200 horas-aula poderá faltar até 14 horas-aula de regência por mês e ter as suas faltas abonadas pela direção da escola.

Outro aspecto que chama a atenção é a sobrecarga de trabalho, decorrente da jornada legal: um professor aprovado em concurso público para um cargo com jornada de trabalho de 200 horas-aula e mais um cargo com jornada de 150 horas-aula, tem que ministrar, na regência de sala de aula 28 horas-aula (para o cargo de 200 h/a) e 21 horas-aula (para o cargo de 150 h/a), o que totaliza 49 horas-aula semanais em regência de sala de aula.

A distribuição da carga horária, em função da matriz curricular, por disciplina, também se constitui em um fator que pode sobrecarregar o professor. Com uma jornada semanal de 28 horas-aula, ministrando uma disciplina de história, com 02 (duas) aulas por turma/semana, um professor com 200 horas-aula mensais terá que ministrar aulas para 14 turmas (28 horas-aula semanais). Caso o professor tenha mais um vínculo de 150 horas-aula, acrescenta-se mais 10 turmas (21 horas-aula), totalizando 24 turmas. Considerando que este professor trabalha em escolas de pequeno porte, ele terá que se deslocar para duas ou mais escolas para conseguir cumprir a sua jornada de trabalho.

Neste contexto, o absenteísmo docente decorre de vários fatores relacionados a questões de ordem pessoal, profissional e ao sistema de ensino. Observa-se, no estudo de caso realizado, que foi possível alterar comportamentos consolidados no interior da escola e que as ações de reordenamento da carga horária dos professores que se encontravam ausentes das salas de aula, com a sua alocação em turmas que apresentavam lacunas nas diversas disciplinas, mostraram-se eficaz, reduzindo significativamente este tipo de absenteísmo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dinâmica mais importante na educação é a interação entre o educador e o educando. Assim, quaisquer ações de melhoria da educação devem ter como ponto de partida

a análise dos comportamentos dos constituintes desse binômio e das características associadas ao ensino-aprendizagem, e estes comportamentos devem ser compreendidos a partir de uma análise do contexto escolar, ou seja, a partir do “chão” da escola.

Estudos como o aqui apresentados, buscam compreender os mecanismos que causam o absenteísmo docente e seus efeitos para subsidiar a definição de políticas públicas voltadas para a consolidação de atitudes e comportamentos que efetivamente contribuam com a melhoria da educação pública. O estudo de caso possibilitou a realização de um diagnóstico capaz de captar as especificidades da rede de ensino estadual. Comprovou-se, com este estudo, a existência de uma quantidade significativa de horas-aula remuneradas e não trabalhadas, sem justificativa legal (10% de absenteísmo). O reordenamento da carga horária, respeitando a disponibilidade do professor e a legislação vigente, configurou-se em uma atividade eficaz para a alocação adequada das horas-aulas que não estavam sendo ministradas.

Assim, os estudantes, que antes se encontravam sem professores em diversas turmas e disciplinas, passaram a ter aulas regulares.

A partir do modelo desenvolvido com o estudo de caso da GRE Recife Norte, foi construído um sistema informatizado em parceria com a Universidade Federal de Pernambuco, que passou a ser disponibilizado, via WEB, para todas as unidades escolares das demais Gerências Regionais de Educação (16 outras Regionais), que permitiu coletar os dados, realizar o diagnóstico e promover o reordenamento das demais escolas estaduais da rede pública do Estado.

Outro estudo, dando continuidade ao tema **absenteísmo docente**, poderia ser o de análise da legislação vigente, no que se refere à permissão legal para faltas abonadas, à sobrecarga de trabalho dos professores, decorrentes da jornada de trabalho estabelecida no Estatuto do Magistério, o impacto na qualidade do ensino e o investimento financeiro nesses profissionais e a melhor correlação entre número de turmas, a jornada semanal do professor e a matriz curricular. A identificação de relação entre investimento público em horas-aula para regência e a alocação destas horas-aula com estudantes em sala de aula pode contribuir na definição de políticas de reestruturação salarial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATEMAN, Thomas S.; Snell, Scott A. **Administração - Novo Cenário Competitivo**. 2ª Ed. Editora Atlas, 2006.

BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. **Parâmetros Curriculares Nacionais**. (Vol. 3). Brasília: SEF, 1997.

BROOKE, Nigel “**O Futuro das Políticas de Responsabilização no Brasil**”. *Cadernos de Pesquisa*, UFMG vol. 36, no. 128, pp. 377-401, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. São Paulo: McGraw Hill, 1994.

GOMES, L. **Trabalho multifacetado de professores/ as: a saúde entre limites**. Rio de Janeiro. FIOCRUZ. Dissertação de Mestrado, 2002

LIBÂNEO, J. C. **Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática**. Editora Alternativa. 4ª Edição. Goiânia, 2003.

MACHADO SOARES, T. **Influência do professor e do ambiente em sala de aula sobre a proficiência alcançada pelos alunos avaliados no Simave**, 2002. Estudos em Avaliação Educacional, v. 28, n. jul/dez, p. 103-123, 2003.

NETO SILVANY, A. M. et al. **Condições de trabalho e saúde de professores da rede particular de ensino de Salvador, Bahia**. Revista Bahiana de Saúde Pública, v. 24. n. 1/2, p. 42-56, jan/dez. 2000. Salvador: Órgão oficial da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia, 2000.

OLIVEIRA, L. C. V. **A gestão da escola e o absenteísmo docente no cotidiano do ensino fundamental**. In: IV Simpósio do Laboratório de Gestão Educacional, 2007, Campinas. Anais do IV Simpósio do Laboratório de Gestão Educacional. Campinas: Unicamp, 2007. P. 01-15.

PARRA, M. **Condições de trabalho e saúde no trabalho docente**. In: **Revista PRELAC-Educação para todos. Publicado pelo Escritório Regional de Educação da UNESCO para a América Latina e o Caribe**. OREALC/UNESCO Santiago. Impresso no Chile por AMF Imprenta Santiago, Chile; junho, 2005. p.135-145

PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz. **O professor adoecido entre o absenteísmo e o presenteísmo**. In: VII Seminário da Redestrado- Nueva Regulaciones em América Latina, Buenos Aires, 2008.

PERNAMBUCO (1996) LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996. **Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público de Pré-Escolar, Ensino Fundamental e Ensino Médio do Estado de Pernambuco**.

PERNAMBUCO, (1998) LEI Nº 11 559, DE 10 DE JUNHO DE 1998. **Institui o Plano de Cargos e Carreiras - PCC, do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Estadual de Educação e Esportes e determina providencias pertinentes**.

PORTO, L. et al. **Association between mental disorders and work-related psychosocial factors in teachers**. Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 40, n. 5, 2006. <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489102006000600011&lng=en

&nrm=iso>. Acesso em: 13 Feb. 2007. Pré-publicação. DOI: 10.1590/S0034-89102006000600011.

REZENDE, Lúcia M. G. **Relações de poder no cotidiano escolar**. Campinas, Papirus, 1995.

SANTOS, Evson M. M. **A cultura doméstico-clientelista e a cultura da escola pública**. ANPED, 2004, GT 05.

SANTOS, Evson M. M. **Conselho de escola: rituais formais e sacrificiais nas escolas**. ANPED, 2003, GT 05.

Secretaria de Estado de Educação de Pernambuco (2007). **Relatório da Rede Estadual**. Mimeo, 2007

SLAVIN, Robert. E. **Salas de Aula Eficazes, Escolas Eficazes : Uma Base De Pesquisa Para Reforma Da Educação Na América Latina**. Rio de Janeiro: PREAL, [199-?]. 26 p. (Documentos; n. 04). Traduzido por Paulo Martins Garchet.

SOARES, J. F. **O efeito da escola no desempenho cognitivo de seus alunos**. In: Alberto de Mello e Souza. (Org.). **Dimensões da avaliação educacional**. 1 ed. Petrópolis: Vozes, 2005, v. p. 174-204.

SOUZA, A. M. **Dimensões da Avaliação Educacional**. Editora Vozes. Petrópolis, 2005.

ZAPONI, M e VALENÇA, E. **Política de responsabilização educacional: a experiência de Pernambuco**. ANAIS, ABAVE, Salvador, Junho, 2009.