

PERFIL DO ABSENTEÍSMO* DOCENTE NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE/ MG NO PERÍODO DE 2011 A 2014

TEACHER ABSENTEEISM PROFILE IN MUNICIPAL EDUCATIONAL SYSTEM OF
BELO HORIZONTE, BRAZIL – 2011 TO 2014

AUSENTISMO DE MAESTROS PÚBLICOS DEL CONDADO DE BELO HORIZONTE
EN EL PERÍODO 2011 AL 2014

Gioconda Machado Campos**
gioconda_campos@yahoo.com.br

Daisy Moreira Cunha***
daisycunhaufmg@gmail.com

REVISTA PEDAGÓGICA

Revista do Programa de Pós-graduação em Educação da Unochepecó | ISSN 1984-1566

Universidade Comunitária da Região de Chapecó | Chapecó-SC, Brasil

Como referenciar este artigo: CAMPOS, G. M.; CUNHA, D. M. Perfil do absenteísmo docente na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte/MG no período de 2011 a 2014. Revista Pedagógica, Chapecó, v. 19, n. 40, p. 115-135, jan./abr. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.22196/tp.v19i40.3745>

RESUMO: O presente artigo apresenta um estudo longitudinal sobre o fenômeno do absenteísmo entre os cargos públicos de professor municipal, professor municipal da Educação Infantil e pedagogo da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte, Brasil, no período de 2011 a 2014. Empreendemos uma análise exploratória dos dados (AED), obtendo-se média, mediana, moda, desvio padrão (medidas de tendência central) para cada cargo e ano. O absenteísmo foi mensurado por dois indicadores: índice de absenteísmo (IA) e índice de gravidade (IG). Concluímos que a produção do absenteísmo ocorre de modo muito semelhante nos três cargos. No entanto, a comparação das médias de cada cargo indicou que o exercício destas três diferentes funções públicas, no que concerne ao público atendido e às especificidades das atividades realizadas em cada etapa da educação básica, impacta diferentemente a produção do absenteísmo.

Palavras-chave: Absenteísmo Docente. Trabalho Docente. Belo Horizonte. Trabalho e Educação.

ABSTRACT: This article presents one longitudinal study of absenteeism between public high school teachers, pedagogues and kindergarten teachers of Municipal Educational System of Belo Horizonte, State of Minas Gerais, Brazil, from 2011 to 2014. The authors realized an exploratory data analysis to obtain mean, median, mode, standard deviation, central tendency and calculated the

absenteeism rate and severe frequency rate. The study pointed that the production of absenteeism occurs in a very similar way between high school teachers, pedagogues and kindergarten teachers. However, the comparison of means indicated that accomplishment in these different teaching public posts cause differences in absenteeism.

Keywords: Teacher Absenteeism. Teacher's Work. Belo Horizonte. Work and Education.

RESUMEN: El trabajo presenta un estudio longitudinal sobre el fenómeno del ausentismo de los cargos públicos del maestro, maestro de educación infantil y pedagogo del Condado de Belo Horizonte, Brasil, durante el período de 2011 al 2014. Las autoras realizaron un análisis exploratorio de los datos para obtener la media, mediana, moda, desviación estándar y la tendencia central de cada cargo y año. El ausentismo se midió a través de dos indicadores: el índice de ausentismo y el índice de gravedad; llegándose a la conclusión, que el ausentismo producido es muy similar a los tres cargos. Sin embargo, la comparación de las medias de los maestros y pedagogos indica que el ejercicio de estas tres diferentes funciones públicas afecta de manera distinta la producción del ausentismo.

Palabras clave: Ausentismo de los Maestros. Trabajo de los Maestros. Belo Horizonte. Trabajo e Educación.

* O absenteísmo escrito em português corresponde a palavra de ausentismo em espanhol.

** Doutoranda em Educação pela Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais. Professora da Prefeitura de Belo Horizonte/MG. Endereço: Rua Dona Nancy de Vasconcelos Gomes, 173/1101, Bairro Sagrada Família, Belo Horizonte, MG

*** Doutora em Filosofia pela Université de Provence, França. Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais. MG Endereço: Rua Dona Nancy de Vasconcelos Gomes, 173/1101, Bairro Sagrada Família, Belo Horizonte, MG

1 Professor municipal é cargo público para atuar no 1º e no 2º ciclo do Ensino Fundamental e nas disciplinas específicas do 3º ciclo do Ensino Fundamental. A escolaridade mínima exigida é nível superior, com licenciatura e/ou equivalente. Professor Municipal da Educação Infantil é cargo público para atuar na Educação Infantil. A escolaridade mínima exigida é curso de nível médio completo na modalidade Normal. Pedagogo é cargo público para atuar no Ensino Fundamental, para o qual a Prefeitura de Belo Horizonte não mais realiza concursos. A jornada de trabalho dos três cargos é de 22h30min semanais.

2 O Decreto Municipal nº 11.738/2004 dispõe que as licenças médicas, comprovadas por atestado médico, com duração de um dia, não precisam ser periciadas pelo médico perito da Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos. Nestes casos, os atestados médicos deverão ser apresentados à chefia imediata do servidor que justifica a ausência no registro do dia de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta um estudo longitudinal sobre o absenteísmo entre os docentes da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (2011 a 2014) a partir dos dados disponíveis no Sistema de Gestão Escolar da Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte (SMED-BH). Pretendemos identificar como o fenômeno do absenteísmo se produz entre os diferentes cargos da docência: professor municipal, professor municipal da Educação Infantil e pedagogo¹. Partimos da hipótese que o público com o qual cada cargo trabalha, ou seja, crianças de 0 (zero) a 5 (cinco) anos para professores da Educação Infantil e crianças e adolescentes – estes com idades variando a partir de 6 (seis) a 15 (quinze) anos ou mais –, para os professores municipais e pedagogos, podem determinar diferenças na frequência das ausências ao trabalho.

Na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RME-BH), o absenteísmo é frequentemente mencionado como fator que impacta o cotidiano das escolas municipais, na medida em que desorganiza o trabalho, dificulta a realização de projetos pedagógicos coletivos, sobrecarrega colegas e coordenadores pedagógicos, prejudica os tempos destinados à formação, ao planejamento e às discussões das questões educacionais, além de comprometer a aprendizagem dos estudantes e desgastar a imagem do professor junto à comunidade escolar. No tocante aos custos com as ausências dos docentes, a Secretaria Municipal de Educação tem gasto, em média, cerca de 20 milhões de reais/ano com pagamento dos dias não trabalhados e com as substituições dos profissionais ausentes.

2. METODOLOGIA

Na pesquisa exploratória realizada no corpus documental da SMED, identificamos a existência de dados sobre ausências dos servidores organizados a partir de quatro metodologias diferentes de coleta de informações.

Um primeiro conjunto de dados compreende as ausências dos anos de 1999 a 2009 dos servidores da educação que recebiam vale-transporte no período. Um segundo conjunto de dados reúne informações sobre licenças médicas dos professores lotados nas unidades escolares no período de janeiro de 2008 a maio de 2010. Estes dados foram coletados a partir de formulários preenchidos manualmente pelos servidores das secretarias escolares, enviados mensalmente para a Secretaria Municipal de Educação. No terceiro conjunto de dados, estão as informações sobre todas as ausências de todos os servidores lotados nas unidades escolares, incluindo a licença de um dia, dispensada de perícia médica, conforme previsto pelo Decreto nº 11.738/2004². Os dados foram coletados diretamente do Sistema de Gestão Escolar – SGE no período de agosto

3 São elas: os afastamentos solicitados pela administração pública quando o servidor está sob investigação da Corregedoria Municipal, as liberações para atividade sindical, os atrasos, as convocações para atividades do Poder Judiciário (Justiça Eleitoral, Justiça do Trabalho, Justiça Penal), as participações em cursos autorizados pela Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos e outros eventos de interesse do município, o período em que o servidor esteve à disposição de outro órgão público, os dias utilizados para doação de sangue, as faltas, o período gozado em férias, prêmio ou licença prêmio, as folgas escalonadas ou compensação no caso de servidor em regime de trabalho regido pela CLT, as licenças com vencimento e sem vencimento, as licenças-maternidade (ou licenças-gestante), as licenças de um dia previstas pelo Decreto nº 11.738/2004, as licenças médicas periciadas pela Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos, as licenças para casamento (núpcias), as licenças para concorrer a mandato eletivo, as licenças-paternidade, as licenças por motivo de luto e as licenças para acompanhamento de doença de pessoa da família.

4 Os diversos cargos públicos lotados nas escolas são agente de administração, ajudante de operações, ajudante de serviços públicos, analista de políticas públicas, assistente administrativo, auxiliar administrativo, auxiliar de biblioteca escolar, auxiliar de escola, auxiliar de secretaria, oficial de serviços públicos, pedagogo/técnico superior de ensino, professor municipal, professor municipal da Educação Infantil e técnico em serviços públicos.

5 A jornada de trabalho diária do docente e do pedagogo é de 04h30min, o que equivale a um turno de trabalho. Assim, quando o servidor se afasta do trabalho, seja por licença ou falta, cada ausência corresponde a um turno de trabalho.

de 2010 a dezembro de 2014. O quarto conjunto de dados iniciou a partir de janeiro de 2015, quando entrou em vigor o Decreto nº 15.764, de 12 de novembro de 2014, que alterou o número de licenças não periciadas pela medicina do trabalho, de 1 (um) para até 6 (seis) dias por ano (BELO HORIZONTE, 2004).

Diante das especificidades de cada conjunto de dados, optamos por trabalhar com o terceiro, por este ser organizado a partir de uma coleta mais sistemática, informatizada, incluindo todos os tipos de ausência. Definimos o corte temporal a partir de janeiro de 2011 – primeiro ano em que a coleta foi inteiramente via sistema de informática – a dezembro de 2014, último ano em que as licenças de um dia, previstas no Decreto nº 11.738/2004, eram as únicas não periciadas. No conjunto de dados do período de 2011 a 2014 constam; portanto, todas as ausências³ ao trabalho de todos os servidores lotados nas unidades escolares⁴. Dentre os servidores, os que mais se afastaram do trabalho, no período estudado, foram os professores municipais, os professores municipais da Educação Infantil e os pedagogos. Esses três cargos públicos correspondem a 83% do total de cargos da Secretaria Municipal de Educação e a 88% dos cargos lotados nas unidades escolares. Suas ausências se fazem sentir mais intensamente no cotidiano do trabalho e no ambiente escolar. Portanto, selecionamos apenas os dados das ausências destes três cargos. Quanto ao tipo de ausência, selecionamos as licenças médicas que são periciadas pela medicina do trabalho, as licenças de um dia previstas no Decreto nº 11.738/2004 e as faltas por serem as mais frequentes entre os docentes. No ano de 2011, elas corresponderam a 92% do total de afastamentos. As licenças-maternidade e licenças-paternidade representaram apenas 3%, e as demais ausências corresponderam a 5%.

Tendo, portanto, definidos os cargos e os tipos de ausência, construímos um novo banco de dados, utilizando o Programa de Estatística para Ciências Sociais (SPSS, versão 20), com o universo de docentes lotados nas escolas municipais que tiveram pelo menos um dia de ausência (N = universo) em cada um dos anos estudados. Em seguida, incluímos dados demográficos sobre o servidor (sexo, data de nascimento) e dados profissionais (lotação do servidor no respectivo ano, data de admissão na PBH, cargo do concurso, disciplina do concurso). Essas informações foram retiradas dos relatórios mensais sobre lotação de servidores, emitidos pela Secretaria Municipal de Educação.

Elegemos, inicialmente, a variável ano em que ocorreu a ausência como variável de corte do estudo estatístico. E, a partir dessa variável, tomamos como unidade de análise a variável Cargo (variável independente) e cruzamos com a variável resposta Total de turnos de ausência para obter o total de turnos por cargo⁵. Optamos por definir a variável resposta como turno de ausência e não como dia de ausência, por avaliarmos que o turno é o que melhor se adequa para medir e dimensionar o quantitativo das ausências

para os docentes da RME-BH. As medidas do absenteísmo devem se adequar às especificidades de cada trabalho de modo a traduzir a dimensão do fenômeno para cada categoria profissional (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1989b, p. 8). No caso dos professores, cujo contrato de trabalho na RME-BH é de 04h30min por dia, o que corresponde a um turno de trabalho, a melhor medida do absenteísmo é o turno. Neste caso, o turno corresponde a uma jornada integral de trabalho. Se o docente tem uma licença de um único dia e possui duas jornadas diárias de trabalho, em um total de 9h, essa ausência de um dia deve ser registrada duas vezes, como duas ausências, porque o professor ausente tem dupla jornada de trabalho na RME-BH e tem salário correspondente a duas jornadas de trabalho.

Em seguida, realizamos uma análise exploratória dos dados (AED) para a variável independente, calculando média, mediana, moda, desvio padrão (medidas de tendência central) para cada ano e todo período, para obter um panorama do fenômeno. Por fim, utilizamos as recomendações do Subcomitê de Absenteísmo da Sociedade Internacional de Saúde Ocupacional e da Enciclopédia da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para mensurar o absenteísmo a partir de dois indicadores: índice de absenteísmo (IA) e índice de gravidade (IG)⁶ (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1989a, 1989b).

6 Índice de absenteísmo (IA) = $\frac{\sum \text{Dias de ausência} \times 100}{\text{Número de servidores ativos} \times \text{Número de dias previstos de trabalho}}$. Índice de gravidade (IG) = $\frac{\sum \text{Dias perdidos}}{\text{Número de trabalhadores}}$.

3. A PESQUISA

De acordo com os dados do Censo Escolar para o ano de 2014, a Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte possuía 165.283 estudantes matriculados, sendo 25.625 (15,5%) na Educação Infantil, 118.984 (72,0%) no Ensino Fundamental e 16.559 (10,0%) na educação de jovens e adultos de nível fundamental e médio. As matrículas estavam distribuídas⁷ em 284 escolas, sendo 92 unidades de Educação Infantil, 13 escolas municipais de Educação Infantil e 179 escolas de Ensino Fundamental. Um total de 13.645 professores e 79 pedagogos trabalhavam nas escolas.

O Gráfico 1 apresenta a evolução do número de cargos lotados nas unidades escolares. Professor municipal é o cargo com maior número de servidores em todos os anos; no entanto, devido ao crescimento do número de professores da Educação Infantil, sua contribuição em percentuais sofre redução no período. A categoria respondia por 80,2% do total de docentes ($\sum 11.410$) em 2011; 77,3% ($\sum 12.192$) em 2012, 75,1% ($\sum 12.429$) em 2013 e 68,4% ($\sum 13.724$). O número de professores da Educação Infantil cresceu de 2.118 (18,6% de $\sum 11.410$) em 2011 para 4.254 (31,0% de $\sum 13.724$) em 2014, um aumento 2.136 cargos. Realizando um movimento em sentido inverso, o número de pedagogos apresentou uma redução de 57%, com 139 cargos (1,22% de $\sum 11.410$) em 2011 para 79 cargos (0,6% de $\sum 13.724$) em 2014.

7 Dados de 2004, da Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte/MG.

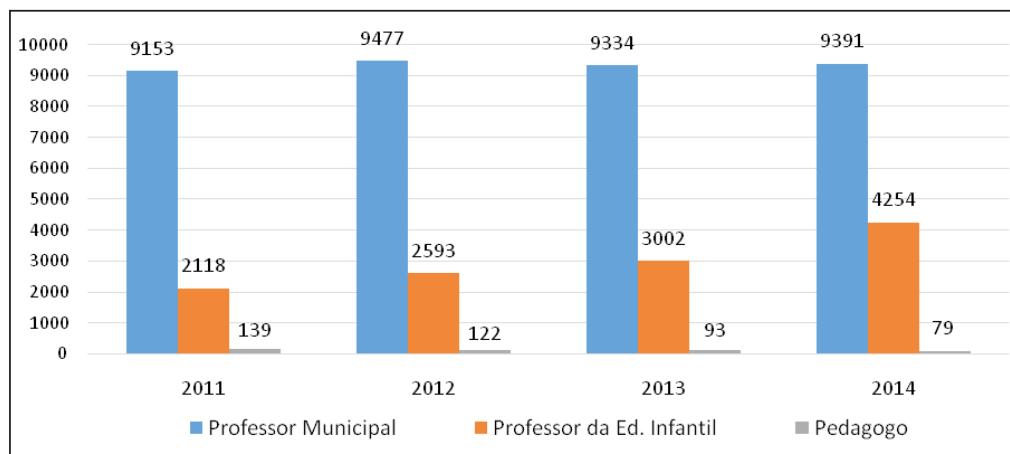


Gráfico 1 – Evolução do número de docentes por cargo nas unidades escolares 2011 a 2014 - RMEBH
Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados da SMED BH/Sistema de Gestão Escolar, 2016.

8 Boletim de Matrícula ou BM é o número que cada servidor municipal recebe quanto toma posse no cargo público da Prefeitura de Belo Horizonte. No caso da carreira do magistério, é permitida a realização de dois concursos públicos. Portanto, um mesmo docente pode ter dois BM;mas, é considerado, para todos os efeitos, inclusive para o registro das ausências, como dois servidores diferentes.

9 Quando nos referimos ao aumento do número de docentes, consideramos somente os professores municipais e professores municipais para a Educação Infantil porque a PBH não realiza concursos para os cargos de pedagogos e técnicos superiores de ensino desde 1995. Por esse motivo, o número de servidores nesses cargos vem decrescendo gradativamente.

10 Os três primeiros anos de trabalho como servidor público é chamado de estágio probatório. O servidor ganha estabilidade no emprego público somente após cumprir esse período de trabalho, em um total de 1095 dias, e desde que não tenha praticado nenhum ato ilegal ou qualquer atitude.

Do total de cargos lotados nas unidades escolares, a maioria teve pelo menos um dia de ausência. No Gráfico 2 estão quantificados, por cargo e BM⁸, os docentes e os pedagogos que se ausentaram por pelo menos um turno de trabalho no ano e os que não se ausentaram em nenhum turno.

O percentual de professores municipais que se ausentaram, ao longo dos quatros, chegou a 78,5% em 2013; porém, os valores tenderam a uma estabilidade. Neste período, o número de professores municipais aumentou apenas em 238 cargos, mantendo uma média de 9.338 cargos/ano. Notamos que, em 2012, foi registrado o maior quantitativo de professores municipais (9.477 docentes) e o menor percentual de ausentes. Os professores municipais da Educação Infantil apresentaram diminuição do percentual de cargos com ausência – de 75,9% para 72,4%. No entanto, o número de professores desta categoria dobrou Educação Infantil⁹. A combinação do elevado percentual de ausência e a entrada de muitos novos servidores permite afirmar que aqueles que estão no período do estágio probatório¹⁰, estão se ausentando do trabalho. Quanto aos pedagogos, verificamos que o número de servidores reduziu em cerca de 50%. Porém, o percentual de servidores que se ausentaram teve elevação de aproximadamente 15 pontos percentuais em 2013 e 10 pontos em 2014 em relação aos dois primeiros anos. Essa situação permite deduzir que há uma relação com a idade destes profissionais que estão entre os mais velhos da RME-BH.

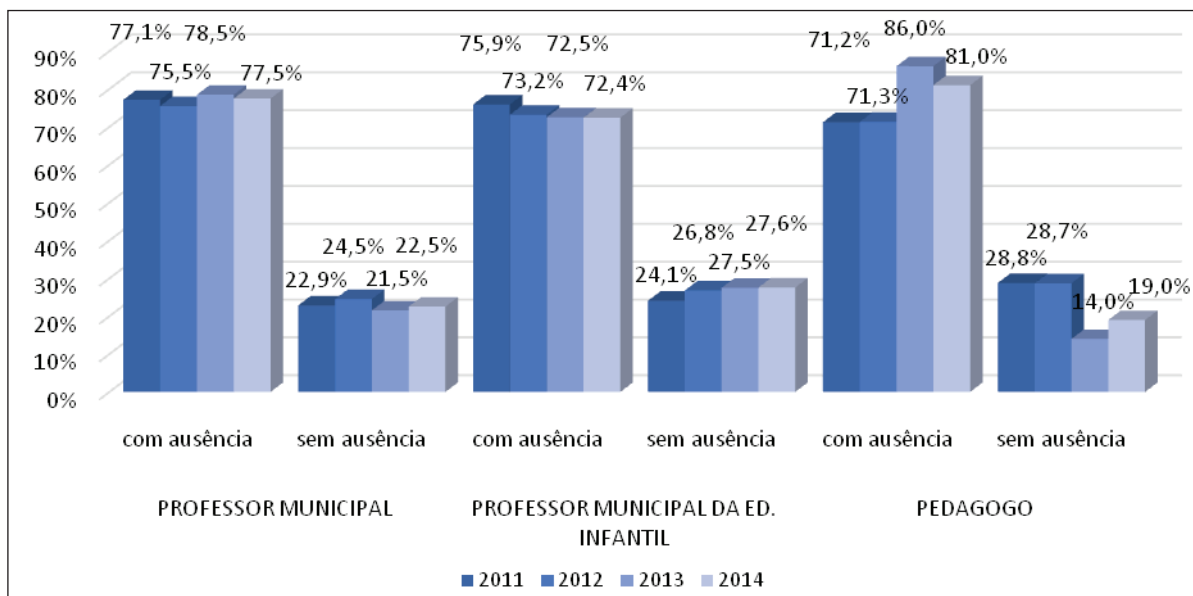


Gráfico 2 – Percentual de docentes por cargo lotados nas unidades escolares com ausência e sem ausência - RMENH
Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016.

11 Na assimetria positiva à direita, a Moda (Mo) é menor que a Mediana (Md), e esta é menor que a Média (μ). Para o professor municipal, os valores para $Mo < Md < \mu$ são $1 < 28 < 62,6$; para o professor da Educação Infantil, os valores são $1 < 15 < 40$; para o pedagogo/TSE, são $1 < 28 < 57,6$, todos indicando assimetria positiva à direita (Ver Tabela 16).

Para obter as medidas de tendência central, distribuição e posição das ausências, por ano e para cada um dos cargos, agregamos (somamos) os turnos de ausência (variável resposta) por BM (Boletim de Matrícula) de professor municipal, de professor municipal da Educação Infantil e de pedagogo. Feito isso, elaboramos um histograma das ausências de cada cargo durante os anos 2011 a 2014 (a seguir) e diagramas de caixa e bigode (*Box Plot*) para cada cargo e ano. Encontramos, nos histogramas, uma distribuição assimétrica positiva à direita ($Mo < Md < \mu$)¹¹ dos turnos de ausência (coeficiente de assimetria $> +1,96$) para cada cargo, com grande dispersão de valores com CV muito acima de 30 para os três cargos (Conferir nas Tabelas 1, 1.1 e 1.2). A distribuição assimétrica encontrada para os professores e pedagogos da RME-BH é comumente encontrada para o absentismo de grupos profissionais numerosos, como é o caso do magistério. Essa constatação é da OIT que afirma:

A distribuição do absentismo em qualquer grande grupo de trabalhadores nunca seguirá um modelo de distribuição de Poisson ou de distribuição normal; na melhor hipótese, encontrar-se-á uma distribuição semelhante à binomial negativa dos riscos desiguais descrita há setenta anos para os acidentes de trabalho. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1989, p.10).

Observamos, ainda, que a maioria dos valores no histograma está entre 1 e 50 turnos de ausência tanto para professores municipais quanto para professores da Educação Infantil. Os professores municipais contribuem com o maior volume de ausências e os pedagogos com o menor.

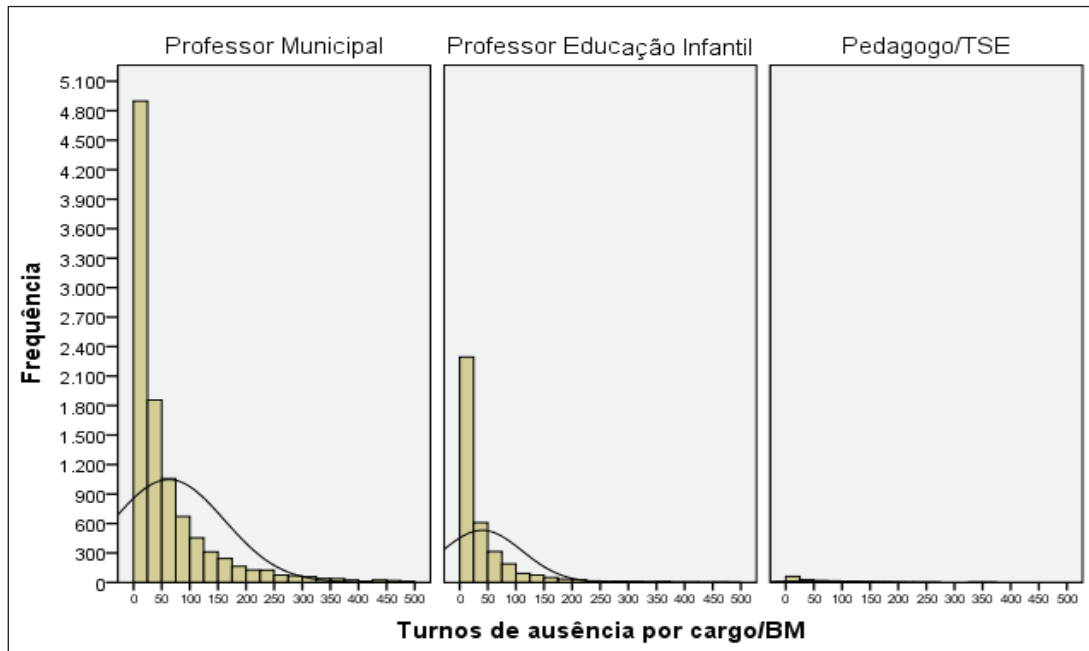


Figura 1 – Histograma: turnos de ausência por cargos/BM, 2011 a 2014

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

Nos diagramas de caixa e bigodes, representando o total de turnos de ausência por servidor e cargo, destaca-se a semelhança na distribuição assimétrica dos dados entre os cargos de professor municipal e professor da Educação Infantil, em todos os anos. A cauda inferior, representando 25% dos servidores ausentes nesses cargos e o total de afastamentos de cada um, quase não aparece, significando grande concentração de dados, ou seja, a soma dos turnos de ausência por servidor teve pouca variação. Na cauda superior, os dados estão menos concentrados, indicando uma variação um pouco maior no total de turnos de ausência por servidor. No entanto, verificamos que os valores máximos para professores municipais é de aproximadamente 60 turnos, superior aos valores dos professores da Educação Infantil. Na caixa, onde estão 50% dos servidores e suas ausências, percebemos novamente o enviesamento, a assimetria dos dados para a direita: a mediana não se encontra no centro da caixa e o segundo quartil tem maior concentração de dados que o terceiro quartil. Destaca-se o grande número de valores discrepantes (*outliers*).

A distribuição dos dados nos diagramas de caixa para o cargo de pedagogo foi um pouco diferente dos outros dois cargos, com menor concentração de dados no terceiro e quarto quartis. Os valores máximos são maiores e há menos *outliers*. Mantém-se a grande concentração de valores na cauda inferior, maior dispersão na cauda superior, mediana posicionada fora do centro da caixa e enviesamento à direita. A assimetria dos dados é mais acentuada nos anos 2011 e 2012.

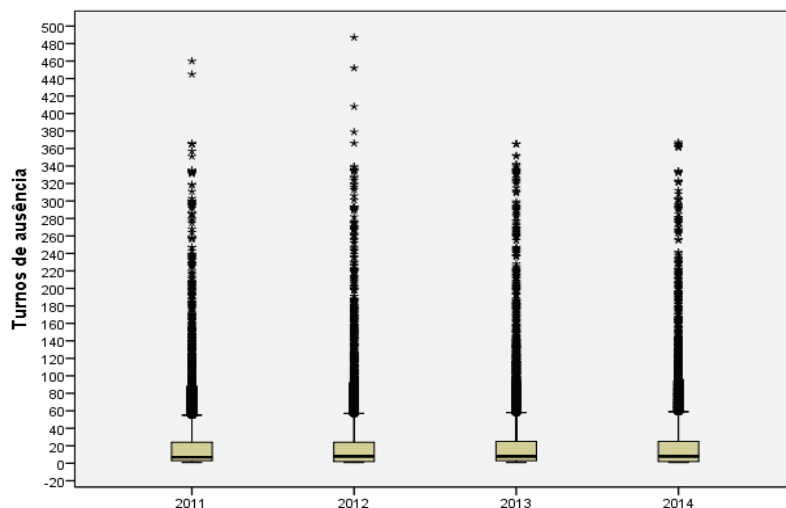


Figura 2 – Diagrama de caixa: turnos de ausência por cargo de professor municipal – 2011 a 2014

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

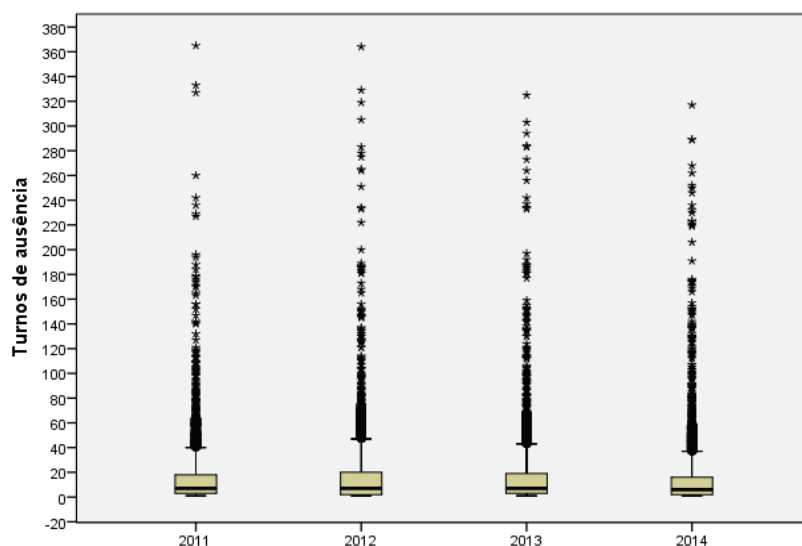


Figura 3 – Diagrama de caixa: turnos de ausência por cargo de professor da Educação Infantil – 2011 a 2014

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

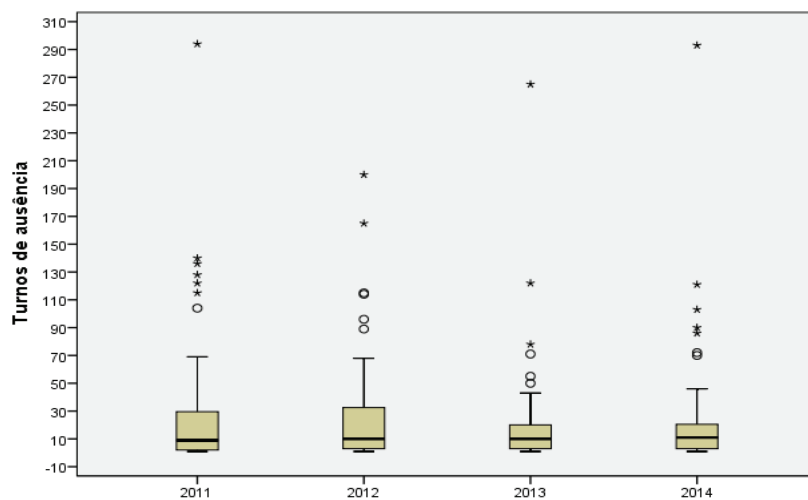


Figura 4 – Diagrama de caixa: turnos de ausência por cargo de Pedagogo/TSE – 2011 a 2014

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

Em todos os diagramas de caixa, observamos grandes amplitudes (diferença entre o menor e o maior valor), sendo as maiores amplitudes verificadas entre os professores municipais (486 turnos) e a menor entre os pedagogos (199 turnos), o que demonstrou mais uma vez a grande variação dos valores. Também constatamos a presença de valores muito extremos (*outliers*), ou seja, servidores cujo total de turnos de ausência foi muito superior ao da grande maioria de ausentes, especialmente entre os cargos de professor municipal e professor da Educação Infantil.

De acordo com as Tabelas 1, 1.1 e 1.2, os professores municipais que se ausentaram são muito mais numerosos que os servidores dos demais cargos, correspondendo a, aproximadamente, 80% (em 2011) e a 70% (em 2014) dos servidores ausentes. Cabe esclarecer que essa redução no percentual dos professores municipais ausentes, ao longo do período estudado, deve-se ao aumento do número de professores da Educação Infantil que tiveram ausência. Verificamos que o número absoluto de professores municipais ausentes se mantém acima de 7 mil servidores, enquanto o número e o percentual de professores da Educação Infantil ausentes cresce – havendo 1.608 (18,3%) servidores ausentes em 2011 e 3.038 (29,4%) em 2014.

Os professores municipais foram os que apresentaram o maior número de afastamentos e médias elevadas. Nos anos de 2011 a 2013, os professores municipais foram responsáveis por mais de 80% do total de ausências, com médias variando de 22 a 23 afastamentos por servidor. Em 2014, o percentual de ausências foi reduzido em 3 pontos percentuais, mas a média não se diferencia dos demais anos (22,8% turnos por servidor). Mesmo sendo responsáveis pelo maior volume de afastamentos, 50% dos professores municipais se afastaram por até 7 turnos (mediana = 7) em 2011 e até 8 turnos (mediana = 8) nos demais anos. O tempo de afastamento mais frequente foi um dia (moda = 1).

Os professores da Educação Infantil contribuíram com o segundo maior volume de ausências. Essa categoria foi aumentando sua contribuição ao absenteísmo, ao longo dos quatro anos, tanto em número de servidores quanto em turnos de ausências. Em 2011, representavam, como já dissemos, 18,3% do total de ausentes ($\Sigma 8.768$) e 15,6% do total de turnos de ausências ($\Sigma 186.625$). No ano seguinte, ocorreu um aumento de 2 pontos percentuais, aproximadamente, no total de servidores ausentes (20,8%) e um aumento de 3 pontos percentuais no total de turnos (18,5%). Em 2013, os professores da Educação Infantil são 22,7% do total de servidores ausentes, um aumento de 2 pontos percentuais em relação ao ano de 2012, mas o percentual de dias de ausência permanece estável. Com a grande expansão da rede de unidades da Educação Infantil, em 2014, e o ingresso de 1.252 servidores na carreira da Educação Infantil, notamos um aumento de quase 7 pontos percentuais no número de servidores ausentes em relação ao ano anterior e mais de 11 pontos percentuais em relação ao ano

de 2011. O total de afastamentos chegou a 22% do total deste ano ($\Sigma 213.098$). Ocorre, portanto, uma evolução no número de servidores ausentes e de afastamentos para este cargo. No entanto, as médias não seguem o mesmo padrão e são, em geral, menores que as dos professores municipais: a maior média é encontrada em 2012 (19,2) e a menor em 2014 (15,4), com queda de quase 3 pontos percentuais em relação a 2011. As medianas se mantêm em 7 turnos nos três primeiros anos, em 6 turnos no último ano, e a moda foi igual a 1.

Movimento oposto ocorre com os pedagogos, categoria que tende a desaparecer do quadro de servidores da RMEBH. Esse grupo representava 1,0% dos ausentes em 2011, com 2.437 turnos de ausência, correspondendo a 1,3% do total das ausências ($\Sigma 186.625$); em 2014, eram 0,6% dos ausentes e 0,7% dos afastamentos ($\Sigma 213.098$). As médias, contudo, são as mais elevadas entre os três cargos. E a maior média foi encontrada em 2012 – 24,8 turnos por servidor – e a menor em 2013 (18,7). Os valores encontrados para a mediana também são mais elevados. Em 2011, esses servidores se afastaram do trabalho por até 9 turnos (mediana = 9), 10 turnos em 2012 e 2013 (mediana = 10) e por menos de 11 turnos em 2014 (mediana = 11).

Observando os dados por quartis e cargo (Tabelas 1, 1.1 e 1.2) para o período estudado, 25% dos professores municipais contribuíram com menos de 2% do total dos afastamentos, ausentando-se por apenas 1 a 2 turnos em cada um dos quatro anos, com média de 1,4 turnos por servidor. No segundo quartil, outros 25% destes servidores tiveram médias um pouco maiores, variando de 4,5 a 5,0 turnos por servidor e se ausentaram por 3 turnos a 7 ou 8 turnos. Apesar de ser o cargo que mais contribui para o absenteísmo, observamos, portanto, que 50% dos professores municipais com 6,9% das ausências em 2011 ($\Sigma 155.035$ turnos), 6,6% em 2012 ($\Sigma 159.334$ turnos), 7,3% em 2013 ($\Sigma 170.891$ turnos) e 6,3% em 2014 ($\Sigma 164.692$ turnos). Esse grupo de professores se afastou por menos de 7 turnos (mediana = 7) em 2011 e menos de 8 turnos (mediana = 8) nos demais anos. O tempo de afastamento mais frequente foi um dia (moda = 1).

No terceiro quartil, as ausências tiveram duração de 8 a 25 turnos e as médias foram três vezes maiores que as do segundo quartil, em torno de 14 a 15 turnos por servidor. Esse grupo – do terceiro quartil – contribuiu com 15 a 17% do total dos afastamentos, sendo 15,5% em 2011 ($\Sigma 155.035$) e 16,0% em 2014 ($\Sigma 164.692$). O grupo que mais se ausentou encontra-se no quarto quartil. E este grupo é responsável por cerca de 77% do total de turnos de ausência, sendo a menor média igual a 67,8 turnos por servidor, em 2011, e a maior igual a 72,9 turnos por servidor, em 2013. Os afastamentos deste quartil são os de maior duração, com o mínimo de 25 turnos e o máximo de 487 turnos. É neste quartil que encontramos as maiores amplitudes e os valores extremos.

Assim, verificamos que 50% dos professores da Educação Infantil contribuíram com 8,8% das ausências em 2011 (Σ 29.153 turnos), 7,0% em 2012 (Σ 36.548 turnos), 7,7% em 2013 (Σ 38.616 turnos) e 7,4% em 2014 (Σ 46.896 turnos) e tiveram até 7 turnos (mediana = 7) de ausência por servidor (2011 a 2013) e até 6 turnos (mediana = 6) de ausência nos demais anos. As médias de 25% dos servidores (primeiro quartil) foram igual a 1,4 turnos por servidor e as ausências tiveram duração de 1 a 2 turnos em cada ano. No segundo quartil, a maior média é encontrada em 2011 (4,7) e a menor em 2014 (3,8). Os afastamentos foram de 3 a 7 turnos em 2011, de 3 a 6 turnos em 2012 e 2013 e de 3 a 5 turnos em 2014 por servidor. Os servidores da Educação Infantil que compõem o terceiro quartil foram responsáveis por 16,5% das ausências em 2011 (Σ 29.153 turnos), 15,6% em 2012 (Σ 36.548 turnos), 17,2% em 2013 (Σ 38.616 turnos) e 15,7% em 2014 (Σ 46.896 turnos), com médias variando de 12,2 a 9,8. No quarto quartil, encontramos a grande maioria dos afastamentos, variando 75 a 77%, as maiores amplitudes e os valores extremos. As médias ficaram acima dos 50 turnos por servidor, exceto em 2014 – que foi de 46 turnos por servidor.

A metade dos pedagogos – lembrando que em 2011 totalizavam 99 servidores e em 2014 eram 64 – responderam por 5,7% das ausências em 2011 (Σ 2.437 turnos), 8,6% em 2012 (Σ 2.159 turnos), 10,2% em 2013 (Σ 1.494 turnos) e 8,1% em 2014 (Σ 1.510 turnos). As médias do primeiro quartil foram 1,4; 2,1; 1,9 e 1,5 em 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente. No segundo quartil, as médias foram acima de 6 turnos por servidor entre 2012 e 2014. Entre os 25% de pedagogos do terceiro quartil, encontramos médias variando de 13,6 a 19,9 turnos por servidor e afastamentos com duração de 9 a 32 turnos. Esse grupo foi responsável por 17,6% das ausências em 2011 (Σ 2.437 turnos), 19,3% em 2012 (Σ 2.159 turnos), 20,0% em 2013 (Σ 1.494 turnos) e 17,0% em 2014 (Σ 1.510 turnos). Como ocorreu com os demais cargos, os 25% de pedagogos/TSE que formam o quarto quartil são os com ausências de maior duração, as maiores médias, acima de 70 turnos por servidor, exceto em 2013, cuja média foi de 54,9 turnos. Também encontramos as maiores amplitudes e valores extremos neste grupo.

Tabela 1 – Turnos de ausência por cargo – professor municipal
Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte/MG – 2011 a 2014

Cargo	Ano	Quartis	Total de BM	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	DP	CV %	Valor Mínimo turnos/BM	Valor Máximo turnos/BM
2011		Total Ano	8768	186625	100,0	21,3	7	1	38,4	180,4	1	460
		Total	7061	155035	100,0	22,0	7	1	39,5	179,9	1	460
		1 - 25%	1746	2467	1,6	1,4	1	0,5	1	35,4	1	2
		2 - 50%	1786	8204	5,3	4,6	3	1,4	3	30,1	3	7
		3 - 75%	1756	24097	15,5	13,7	8	4,5	8	32,7	8	23
4 - 100%	1773	120267	77,6	67,8	31	57,5	24	84,7	24	460		
2012		Total Ano	9139	198041	100,0	21,7	7	1,0	38,9	179,5	1	487
		Total	7153	159334	100,0	22,3	8	1	39,8	178,7	1	487
		1 - 25%	1812	2570	1,6	1,4	1	0,5	1	35,3	1	2
		2 - 50%	1723	7889	5,0	4,6	3	1,4	3	30,4	3	7
		3 - 75%	1856	26586	16,7	14,3	8	4,7	8	33,1	8	24
4 - 100%	1762	122289	76,8	69,4	30	58,0	25	83,6	25	487		
2013		Total Ano	9582	211001	100,0	22,0	8	1,0	30,3	178,5	1	365
		Total	7325	170891	100,0	23,3	8	1	41,3	177,0	1	365
		1 - 25%	1764	2473	1,4	1,4	1	0,5	1	35,7	1	2
		2 - 50%	1993	10034	5,9	5,0	3	1,7	3	33,8	3	8
		3 - 75%	1762	26815	15,7	15,2	10	4,7	9	30,9	9	25
4 - 100%	1806	131569	77,0	72,9	26	59,4	26	81,5	26	365		
2014		Total Ano	10340	213098	100,0	20,6	7	1,0	37,0	179,5	1	367
		Total	7238	164692	100,0	22,8	8	1	39,8	174,7	1	367
		1 - 25%	1817	2548	1,5	1,4	1	0,5	1	35,7	1	2
		2 - 50%	1743	7899	4,8	4,5	3	1,4	3	30,5	3	7
		3 - 75%	1847	26276	16,0	14,2	8	4,7	8	33,3	8	24
4 - 100%	1831	127969	77,7	69,9	31	56,2	25	80,4	25	367		

Professor Municipal

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



Tabela 1.1 – Turnos de ausência por cargo – professor municipal para a Educação Infantil
Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte/MG – 2011 a 2014

Cargo	Ano	Quartis	Total de BM	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	DP	CV %	Valor Mínimo turnos/BM	Valor Máximo turnos/BM
	2011	Total Ano	8768	186625	100,0	21,3	7	1	38,4	180,4	1	460
		Total	1608	29153	100,0	18,1	7	1	32,5	179,0	1	294
		1 - 25%	373	518	1,8	1,4	1	0,5	1	36,0	1	2
		2 - 50%	440	2050	7,0	4,7	3	1,4	3	29,0	3	7
		3 - 75%	395	4810	16,5	12,2	8	3,1	8	25,6	8	18
		4 - 100%	400	21775	74,7	54,4	19	49	90,2	19	365	
	2012	Total Ano	9139	198041	100,0	21,7	7	1,0	38,9	179,5	1	487
		Total	1899	36548	100,0	19,2	7	1	35,3	183,2	1	364
		1 - 25%	515	729	2,0	1,4	1	0,5	1	35,3	1	2
		2 - 50%	430	1811	5,0	4,2	3	1,1	3	25,7	3	6
		3 - 75%	470	5709	15,6	12,1	7	3,8	7	31,4	7	19
		4 - 100%	484	28299	77,4	58,5	21	52,3	89,5	20	364	
Professor Municipal da Educação Infantil	2013	Total Ano	9582	211001	100,0	22,0	8	1,0	30,3	178,5	1	365
		Total	2177	38616	100,0	17,7	7	1	31,9	179,7	1	325
		1 - 25%	536	748,00	1,9	1,4	1	0,5	1	35,8	1	2
		2 - 50%	514	2222,00	5,8	4,3	3	1,1	3	25,5	3	6
		3 - 75%	582	6630,00	17,2	11,4	7	3,5	7	30,7	7	18
		4 - 100%	545	29016,00	75,1	53,2	21	48,1	90,3	19	325	
	2014	Total Ano	10340	213098	100,0	20,6	7	1,0	37,0	179,5	1	367
		Total	3038	46896	100,0	15,4	6	1	28,7	186,1	1	317
		1 - 25%	936	1308,00	2,8	1,4	1	0,5	1	35,8	1	2
		2 - 50%	568	2174,00	4,6	3,8	3	0,8	3	20,9	3	5
		3 - 75%	754	7362,00	15,7	9,8	7	2,9	7	29,4	6	15
		4 - 100%	780	36052,00	76,9	46,2	16	43,5	94,2	16	317	

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

Tabela 1.2 – Turnos de ausência por cargo – pedagogo
Média, Mediana, Desvio Padrão e Quartis por Ano de ocorrência da ausência
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte/MG – 2011 a 2014

Cargo	Ano	Quartis	Total de BM	Total de turnos	%	Média	Mediana	Moda	DP	CV %	Valor Mínimo turnos/BM	Valor Máximo turnos/BM
Pedagogo	2011	Total Ano	8768	186625	100,0	21,3	7	1	38,4	180,4	1	460
		Total	99	2437	100,0	24,6	9	1	41,5	168,8	1	294
		1 - 25%	28	40	1,6	1,4	1	0,5	1	35,0	1	2
		2 - 50%	21	99	4,1	4,7	3	1,6	3	33,6	3	7
		3 - 75%	25	429	17,6	17,2	12*	5,1	9	29,9	9	29
	4 - 100%	25	1869	76,7	74,8	31*	58,0	30	77,6	30	294	
	2012	Total Ano	9139	198041	100,0	21,7	7	1,0	38,9	179,5	1	487
		Total	87	2159	100,0	24,8	10	3	35,2	141,9	1	200
		1 - 25%	23	48	2,2	2,1	2	0,8	3	38,3	1	3
		2 - 50%	21	139,0	6,4	6,6	4	2,4	4	36,5	4	10
		3 - 75%	21	417,0	19,3	19,9	15	5,9	11	29,7	11	32
	4 - 100%	22	1555,00	72,0	70,7	36*	43,8	33	61,9	33	200	
	2013	Total Ano	9582	211001	100,0	22,0	8	1,0	30,3	178,5	1	365
Total		80	1494	100,0	18,7	10	1	34,2	182,9	1	265	
1 - 25%		21	39	2,6	1,9	2	0,9	1	48,5	1	3	
2 - 50%		18	113	7,6	6,3	6	4*	4	30,3	4	9	
3 - 75%		22	299	20,0	13,6	12,5	10	3,7	27,5	10	20	
4 - 100%	19	1043	69,8	54,9	23*	56,6	21	103,0	21	265		
2014	Total Ano	10340	213098	100,0	20,6	7	1,0	37,0	179,5	1	367	
	Total	64	1510	100,0	23,6	11	1	43,0	182,1	1	293	
	1 - 25%	15	22	1,5	1,5	1	0,5	1	34,1	1	2	
	2 - 50%	16	100	6,6	6,3	6	3*	3	41,5	3	10	
	3 - 75%	17	257	17,0	15,1	16	2,7	11	18,1	11	20	
4 - 100%	16	1131	74,9	70,7	44	66,9	21	94,7	21	293		

* Existe mais de uma moda; o menor valor é mostrado

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

Os dados apresentados anteriormente ajudam-nos a concluir que a metade dos servidores dos cargos pesquisados teve poucos afastamentos do trabalho e foram responsáveis por menos de 10% do total de ausências, em cada ano, com exceção dos pedagogos em 2013. Um quarto dos professores municipais e dos professores da educação tiveram média de 1,4 turnos e se ausentaram por até 2 turnos, em cada ano da pesquisa. Em 2011, um quarto dos pedagogos também teve média igual a 1,4 e se ausentou por até 2 turnos; mas encontramos, nos demais anos, médias mais elevadas e duração das ausências ligeiramente maior que as dos professores. A outra metade dos servidores foi responsável por mais de 90% do total das ausências, especialmente os 25% do quarto quartil que geraram mais de 70% das ausências. Podemos afirmar que o maior quantitativo de afastamentos encontra-se neste grupo, com várias ausências de longa duração e maior impacto no absenteísmo.

Esses achados encontram respaldo na literatura consultada. A OIT (1989b, p. 10) afirma que “[...] a metade do tempo total perdido corresponde a não mais de 5 a 10% da força de trabalho. Muitos empregados não têm absenteísmo durante todo o ano, enquanto uns poucos tendem a ter muitas ausências de vários dias”. São servidores com muitos afastamentos do trabalho, indicando adoecimento grave que os têm incapacitado ao trabalho, ainda que temporariamente. Segundo Quick, Thelmo e Lapertosa (1982), quase a metade dos períodos de afastamento dos funcionários da indústria siderúrgica onde realizaram a pesquisa foi relativa a licenças de um dia e decorrentes da realização de exames e procedimentos médicos. Segundo pesquisa de Meira (1982), realizada em uma indústria química, 80% de todas as ausências foi igual ou inferior a três dias e aponta para a hipótese de que o público que necessitou de licenças por curto período de tempo é mais jovem, uma vez que as licenças mais longas são mais típicas de um público mais velho (sofre consequências do envelhecimento do corpo). A mesma tendência foi observada por Frossmam (1955) que afirma que as licenças de curta duração são as que predominam no quadro geral do absenteísmo. Simões e Rocha (2014) analisaram o absenteísmo-doença entre os trabalhadores rurais de uma empresa de reflorestamento e constataram que mais de 70% dos atestados foram com perda de tempo igual a 1 dia dos quais 55% foram oriundos de atendimentos de urgência.

Comparando as médias de cada cargo e quartis, encontramos as maiores entre os pedagogos em todos os anos pesquisados – exceto em 2013, cujas médias do terceiro e quarto quartis são menores que as dos professores municipais. As menores médias estão com os professores municipais da Educação Infantil. Notamos que, nesta categoria, a média do primeiro quartil, de todos os anos, permanece a mesma e as médias dos demais seguem com pequenas reduções no número de turnos, exceto no quarto quartil de 2012 quando chegou a 58,5 turnos. Podemos deduzir que

o aumento no número de servidores que ingressaram na Educação Infantil não produziu um aumento no número de turnos de ausência na mesma proporção. Por isso, as médias caem ao longo do período. Diferentemente, as médias por professor municipal tenderam ao aumento (exceto para o primeiro quartil) até 2013 e sofreram discreta redução em 2014, quando retornam aos patamares de 2012. Entre os pedagogos, as médias oscilaram mais e não nos permitem identificar uma tendência.

Em todos os cargos, encontramos, no quarto quartil, os servidores com maior número de turnos de ausência. Entre os professores municipais, o valor máximo de turnos por BM/servidor chega a 487 turnos; entre os professores da Educação Infantil a 364 turnos, e entre os pedagogos o maior valor foi 294 turnos. Valores muito elevados, ou seja, servidores que se ausentaram por mais de uma centena de turnos, não são a maioria. Como vimos nos histogramas, a maioria das ausências foi de 1 a 50 turnos por servidor/BM e à medida que o total de turnos aumenta, diminui a frequência de servidores/BM. Quando analisamos os diagramas de caixa e bigodes, mencionamos que os dados por cargo apresentaram muitos valores extremos (*outliers*) que, certamente, são dos servidores/BM que se ausentaram por muitos turnos, incluindo aqueles dos valores máximos de cada cargo. Para identificar esses *outliers*, calculamos a distância interquartil¹² da caixa do diagrama de caixa e bigodes, representada por $Q_{75} - Q_{25}$, a partir dos dados das Tabelas 1.1.1e 1.2, e utilizamos a seguinte fórmula: $Q_{75} + [1,5 \times (Q_{75} - Q_{25})]$.

Os resultados apontaram que os valores máximos da cauda superior – o quarto quartil – dos diagramas de caixa e bigodes, do cargo de professor municipal, foram 57, 58, 60 e 61 turnos nos anos 2011, 2012, 2013 e 2014, respectivamente. Portanto, os valores discrepantes são de servidores cuja soma dos turnos de ausência foi acima de 57, 58, 60 e 61 turnos. Assim, em 2011, os 25% servidores cujos dados compõem a cauda superior do diagrama de caixa tiveram, no mínimo 25 turnos de ausência (valor do Q_{75}) e no máximo 57 turnos de ausência (valor máximo da cauda superior). Os servidores que tiveram mais que 57 turnos de ausência foram considerados valores discrepantes. Esses servidores representaram 9,9% do total de professores municipais ausentes neste ano e geraram 52% ($\Sigma 155.035$) turnos de ausência, com média de 116 turnos por servidor. Nos demais anos, mantém-se: 10% dos professores municipais responsáveis por mais de 50% do total das ausências, aproximadamente, com médias de 118 a 120 turnos por servidor.

Entre os professores municipais da Educação Infantil, os valores discrepantes foram dos servidores cuja soma dos turnos de ausência foi acima de 42, 48, 45 e 38 turnos – que são os valores máximos da cauda superior – nos anos 2011, 2012, 2013 e 2014 respectivamente. Esses servidores representam 9 a 10% do total de professores da

12 Medida da distância interquartil é a caixa, ou seja, os valores que vão de 25% a 75% dos dados. O valor que está em 25% é representado por Q_{25} e o valor que está a 75%, por Q_{75} .

Educação Infantil ausentes e foram responsáveis por 51,9% ($\Sigma 29.153$) dos turnos em 2011, 52,6% ($\Sigma 36.548$) em 2012, 49,6% ($\Sigma 38.616$) em 2013 e 51,2% ($\Sigma 46.896$) em 2014. As médias variaram entre 84 a 102 turnos por servidor.

Com valores discrepantes acima de 73 e 80 turnos, aproximadamente 7% dos pedagogos ausentes geraram 41,0% do total de ausências ($\Sigma 2.437$), com média de 112,3 turnos e 36,1% ($\Sigma 2.159$) das ausências, com média de 129,8 turnos em 2012. Em 2014, os servidores cujo total de afastamentos foi superior a 50 turnos, cerca de 11%, geraram mais de 55,3% dos turnos de ausência ($\Sigma 1.510$) e tiveram média de 119,3 turnos por servidor.

Os dados demonstram que aproximadamente 90% dos professores municipais, em cada um dos anos pesquisados, foram responsáveis por pouco menos de 50% do total de turnos de ausência. Essa proporção ocorre entre os professores da Educação Infantil de modo semelhante em todos os anos, exceto em 2013, ano em que 90,8% dos servidores geraram 50,4% dos turnos de ausência. Entre os pedagogos, cerca de 93% geraram 59,0%, 63,9% e 54,3% das ausências, em 2011, 2012 e 2013; já em 2014, cerca de 89% dos servidores geraram 44,7% dos afastamentos. Podemos concluir que a maioria dos servidores dos cargos de professor municipal e de professor da Educação Infantil contribuíram aproximadamente 50% das ausências e um percentual em torno de 9 a 10% foram responsáveis pela outra metade. No caso dos pedagogos há uma inversão, pois a maioria dos servidores respondeu por mais de metade do total das ausências. Mesmo assim, um percentual pequeno, cerca de 7%, gerou mais de um terço dos afastamentos.

Prosseguindo nossa análise, optamos por calcular dois índices para medir as taxas de absenteísmo: índice de absenteísmo (IA) e índice de gravidade (IG). O índice de absenteísmo representa a relação entre o total de ausências – medido em dias de afastamento do trabalho –, e o potencial de dias trabalhados pelos trabalhadores ativos. Informa, portanto, o percentual de trabalhadores que se manteve ausente em um determinado período. Para o cálculo do índice de absenteísmo consideramos o total de servidores/BM lotados nas unidades escolares com ou sem ausência (trabalhadores ativos), em dezembro de cada ano; o total de turnos de ausência (Σ turnos perdidos) e o total de dias trabalhados no ano, excluídas as férias oficiais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1989b, p.8), ou seja, foram excluídos 31 dias do mês de Janeiro e três dias do mês de Julho. (Σ dias trabalhados = 331 dias). Esclarecemos que não utilizamos o total de dias de trabalho previstos no calendário escolar, ou seja, 204 dias, porque as licenças médicas são concedidas ininterruptamente, incluindo sábados, domingos, feriados e recessos escolares¹³.

O índice de gravidade expressa os dias de trabalho perdidos em relação ao total de trabalhadores ativos. É, portanto, uma média de dias de ausência. Para o cálculo, também consideramos o total de servidores/BM lotados

13 Recessos escolares são dias que não tem qualquer atividade escolar.

nas unidades escolares com ou sem ausência (trabalhadores ativos), o total de turnos de ausência (Σ turnos perdidos).

Lembramos que na literatura consultada não encontramos um valor padrão ou referência que determine quando o absenteísmo é considerado elevado, aceitável ou baixo. Alguns especialistas de recursos humanos, segundo Barros *et al* (2009), consideram aceitável um IA de 2,7%. Segundo a OIT, em seu capítulo “Absentéismo, definições e estatística” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1989b, p.8), as medidas do absenteísmo devem se adequar às especificidades de cada trabalho, podendo ser medido em turnos, dias ou horas, de modo a traduzir, adequadamente, a dimensão do absenteísmo em um trabalho específico, bem como seus custos em termos de produtividade, perdas e prejuízos sociais ou financeiros.

Na Tabela 2, a seguir, encontramos média (IG) de 16 turnos de ausência por servidor ativo para os anos 2011 e 2012. A maior média foi encontrada em 2013 (17 turnos) e a menor em 2014. Quanto ao IA calculado para cada ano, constatamos que cerca de 5% dos professores/docentes lotados nas escolas municipais estiveram ausentes durante todos os dias de trabalho nestes quatro anos, o que consideramos elevado, devido a seus impactos no cotidiano da escola.

Tabela 2 – Índice de Absenteísmo e Índice de Gravidade
Professor Municipal, Professor da Educação Infantil e Pedagogo/TSE
Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte/MG – 2011 a 2014

Ano	Total de dias/turnos de ausência (TA) fevereiro a dezembro	Total de dias de trabalho previstos* (TD)	Total de BM nas Escolas (TBM)	IA (TA*100/TBM*TD)	IG (TA/TBM)
2011	184133	331	11410	4,88	16,1
2012	196145	331	12192	4,86	16,1
2013	209013	331	12429	5,08	16,8
2014	211214	331	13724	4,65	15,4

* foram excluídos 31 dias do mês de Janeiro e 3 dias do mês de julho referente às férias oficiais dos docentes
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da SMED/Sistema de Gestão Escolar, 2016.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise exploratória dos dados possibilitou que elaborássemos um primeiro panorama comparativo do absenteísmo entre as três categorias de docentes na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte. Identificamos que, em média, 77% dos professores municipais e dos pedagogos e 73% dos professores da Educação Infantil em atividade nas unidades escolares da RME-BH se ausentaram pelo menos uma vez no período de quatro anos compreendido na pesquisa, o que evidencia a frequência do absenteísmo nesses grupos profissionais. Apesar de algumas diferenças entre os cargos em relação aos percentuais de ausentes e não ausentes, as três categorias possuem percentuais

elevados de ausência, com pouca variação ao longo dos anos, exceto para pedagogos em 2013 e 2014, cujo percentual de ausentes foi 86% e 81%, respectivamente. Apesar do aumento de 238 cargos de professor municipal e 2.136 cargos de professor da Educação Infantil, os valores percentuais para ausentes e não ausentes de todos os cargos são próximos ao longo do período estudado, indicando estabilidade na proporção entre ausentes e não ausentes nos três cargos e que o fenômeno do absenteísmo tem atingido, inclusive, servidores recém-chegados à Rede Municipal. Esclarecemos que foi observada uma redução de 2,5 pontos percentuais de professores da Educação Infantil ausentes entre 2011 e 2014. Contudo, essa redução é pouco significativa quando a confrontamos com o aumento de cerca de 100% do número de cargos desta categoria, o que reafirma que há servidores novatos se afastando do trabalho. O perfil destes servidores merece ser investigado a fim de desvendar se as ausências estão associadas à idade do professor e/ou ao tempo de experiência e exercício de magistério na rede municipal.

Os pedagogos são os servidores que mais se ausentam, com médias e medianas superiores aos dos demais cargos. Contudo, não são os que mais contribuem para o absenteísmo, condição que pertence aos professores municipais, categoria mais numerosa e com médias quase tão elevadas quanto as dos pedagogos. Os professores da Educação Infantil possuem as menores médias e medianas, mas é importante notar que o ingresso de novos servidores desta categoria na RME-BH impacta positivamente o percentual de ausentes e o percentual de turnos de ausência.

A distribuição das ausências entre professores e pedagogos é semelhante. Um quartil dos professores municipais e da Educação Infantil apresentou média de 1,4 turnos de ausência, mediana igual a 7 e afastamentos de 1 a 2 turnos em todos os quatro anos. A metade dos professores municipais foi responsável por até 7,3% (em 2013) dos turnos de ausência no período; professores da Educação Infantil por até 8,8% (em 2011) e pedagogos por até 10,2% (em 2013) dos afastamentos. Como já dissemos, a metade dos servidores dos três cargos respondeu por até 10% do total das ausências, o que é corroborado pelas pesquisas sobre absenteísmo em outras categorias profissionais. Contrariando as percepções cotidianas sobre o absenteísmo dos docentes na RME-BH, há um percentual significativo de servidores que teve poucas ausências, especialmente aqueles que se ausentaram por 1 a 2 turnos apenas.

O que nos chamou mais atenção foi o quantitativo de turnos de ausência no quarto quartil dos três cargos, em todos os anos do estudo, onde encontramos 25% dos servidores respondendo por mais de 70% dos turnos de ausência. As maiores médias estão entre os professores municipais e as menores entre os professores da Educação Infantil. Ficou ainda mais evidente que um pequeno grupo de servidores responde pela maioria dos afastamentos quando identificamos os *outliers*. Entre professores municipais e professores da Educação Infantil, cerca de 9 a 10% dos servidores produziram a metade dos turnos de ausência. Entre os pedagogos, cerca de 7% geraram mais de um terço

dos afastamentos. Esse pequeno grupo de servidores impacta fortemente o absenteísmo na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte. Outros estudos serão necessários para traçar o perfil deste grupo e compreender melhor que fatores estão associados a essa enorme produção de ausências.

Avaliamos que o IA de 5% na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte é elevado porque demonstra que cerca de 557 servidores/docentes estiveram ausentes, por dia, em 2011; 593, em 2012; 631, em 2013; 638, em 2014. O IG também é elevado, com média de 16 a 17 afastamentos para cada docente em efetivo trabalho nas escolas. O impacto destas ausências na organização do trabalho escolar no cotidiano das escolas é, possivelmente, enorme, mesmo quando a escola conta com professores para substituir os ausentes. O absenteísmo torna-se, portanto, um problema a ser gerido frequentemente pela direção da escola, demandando tempo de trabalho para reorganizar o funcionamento do turno, tempo esse que poderia ser destinado às questões pedagógicas.

Quanto à nossa hipótese de pesquisa, as análises demonstraram que a produção do absenteísmo ocorre de modo muito semelhante nos cargos de professor municipal, professor municipal da Educação Infantil e pedagogo. No entanto, há diferenças em relação às médias das ausências por servidor/cargo. Em geral, as médias são mais elevadas entre os pedagogos, indicando que este grupo é o que mais se ausenta e, possivelmente, encontra-se mais adoecido. Porém, as médias do somatório dos afastamentos produzidos pelos *outliers* é maior entre os professores municipais, sugerindo que 10% dos servidores desta categoria estão mais adoecidos que os 7% dos pedagogos incluídos como valores extremos. As médias são menores entre os professores da Educação Infantil.

Podemos concluir que a comparação das médias dos três cargos indica que o exercício destas três diferentes funções públicas, no que concerne ao público atendido e às especificidades das atividades realizadas em cada etapa da educação básica, impacta diferentemente a produção do absenteísmo. Contudo, é preciso aprofundar as análises para verificar se outros fatores, como idade, a experiência de trabalho ou o exercício da docência no 3º ciclo do Ensino Fundamental, onde se encontram os adolescentes, têm impactos no absenteísmo dos professores municipais.

REFERÊNCIAS

BARROS, B. A. *et. al.* Análise do impacto do absenteísmo em uma empresa do segmento financeiro. 2009. Trabalho de conclusão de Pós-Graduação *lato sensu* MBA em Gestão Integrada da Qualidade – Universidade Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2009.

BELO HORIZONTE. Decreto nº 9.371, 07 de outubro de 1997. Regulamenta as licenças previstas nos artigos. 140 a 163 da Lei 7.169 de 30/08/96, aprova formulários de licença constantes nos anexos e dá outras providências. **Diário**

Oficial do Município de Belo Horizonte, Belo Horizonte, 8 out. 1997.

BELO HORIZONTE. Decreto nº 15.764, 12 de novembro de 2014. Regulamenta as licenças previstas nos incisos I e IV do art. 140 da Lei 7.169 de 30/08/96. Diário Oficial de Belo Horizonte, 13 nov. 2014.

FROSSMAM, S. El absentismo em la industria. Bulletin of the World Health Organization. **World Health Organization**, Genebra, v.13, n. 4, p. 526-530, 1955.

MEIRA, J. B. Absentismo por enfermidade: sugestões para seu controle. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.10, n. 40, p. 68-76, 1982.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Absentismo, causas y control. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo**. Madri: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1989a. p. 5-8.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Absentismo, definiciones y estadísticas. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo**. Madri: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1989b. p. 8-11.

PERMANENT COMMISSION AND INTERNATIONAL ASSOCIATION ON OCCUPATIONAL HEALTH/SUBCOMMITTEE ON ABSENTEEISM. Draft Recommendations. **British Journal of Industrial Medicine**, London, v.30, n.4, p. 402-403, oct. 1973.

QUICK, T. C.;THELMO, C; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62-67, 1982.

MEIRA, J. B. Absentismo por enfermidade: sugestões para seu controle. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 10, n. 40, p. 68-76, 1982.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE. **Censo escolar 2014**. Belo Horizonte: GINED/SMED, 2014.

SIMÕES, Mariana Roberta Lopes; ROCHA, Adelaide De Mattia. Absenteísmo-doença entre trabalhadores de uma empresa florestal no Estado de Minas Gerais, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 129, p. 17-25, jan./jun. 2014.

Recebido em: 02/12/2016

Aprovado em: 15/03/2017

