

GIOVANNI GONÇALVES FERREIRA SPINELI

**O absenteísmo laboral docente em uma escola estadual
de São José dos Campos e sua relação com o bônus
mérito**

Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA

São Paulo

2009

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

GIOVANNI GONÇALVES FERREIRA SPINELI

**O absenteísmo laboral docente em uma escola estadual
de São José dos Campos e sua relação com o bônus
mérito**

Dissertação apresentada ao Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História, Política, Sociedade, como parte das exigências para obtenção do título de mestre, sob orientação da Profa. Dra. Helena Machado de Paula Albuquerque.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA

São Paulo

2009

Banca Examinadora:

Resumo

A presente pesquisa tem como objeto de análise a prática cotidiana do absenteísmo laboral dos professores da rede estadual de ensino de São Paulo e as relações com o pagamento de uma gratificação denominada *bônus mérito*. Essa gratificação, instituída no ano de 2000 tem, entre seus diversos critérios para a determinação dos valores financeiros a serem pagos, o número de faltas dos professores. As categorias de análise foram fundamentadas nos princípios trazidos por Max Weber, Dominique Julia, António Nóvoa e Michael Apple. Pretendeu-se, ao analisar o número de faltas dos professores mediante tabulação dos dados de livros-ponto dos docentes entre os anos de 1995 e 1999, e entre os anos de 2001 e 2007, em uma escola da cidade de São José dos Campos, verificar se essa gratificação interferiu na incidência de faltas, ou seja, como os professores passaram a comportar-se mediante esta resolução governamental. A investigação incluiu a análise do comportamento dos professores considerando a respectiva situação funcional, a categoria empregatícia e o gênero. Também foi realizada análise da manifestação sobre faltas pelos professores através das respostas a um questionário. Verificada a análise dos dados, constatou-se que o bônus não contribuiu para a redução das faltas apresentadas pelos docentes, que somaram 2.812 ausências no período anterior ao bônus, e 3.316 faltas no período posterior, entre outros dados que foram analisados.

Palavras-chave: Docentes; Absenteísmo laboral; Bônus mérito; comportamento; gênero

Abstract

This research has as object of analysis the daily practice of work absenteeism among professors of the state net of education of São Paulo and the relations with the payment of a bonus called *bônus mérito*. This bonus, established in 2000 has, among its various criteria for determining the financial figures to be paid, the number of absences of teachers. The categories of analysis were based on the principles brought by Max Weber, Dominique Julia, Antonio Nóvoa and Michael Apple. It was intended, when analyzing the number of lacks of the professors by means of tabulation of data from books-point of teachers between the years 1995 and 1999, and between the years 2001 and 2007, in a state school in the city of São José dos Campos, verify that this bonus interfere in the incidence of lacks, that is, as the professors had started to behave by means of this governmental resolution. The research included the analysis of the behavior of the professors considering their functional status, the employment category and gender. It was made analysis of the demonstration of misconduct by the teachers through responses to a questionnaire too. Checked the data analysis, it appeared that the bonus did not contribute to the reduction of misconduct by the teachers, who totaled 2.812 absences in the period preceding the bonds, and 3.316 in the after period, among other data that were analyzed.

Keywords: Teachers; Absenteeism labor; *bônus mérito*; behaviour, gender

Agradecimentos

A conclusão desse trabalho é uma conquista que deve ser compartilhada com muitos, e não apenas uma conquista pessoal. Muitos, desde a formação universitária, estimularam o prosseguimento de estudos. E muitos foram os que contribuíram para que esse objetivo fosse atingido.

De modo especial, agradeço a professora doutora Helena Machado de Paula Albuquerque, sempre disposta a auxiliar o desenvolvimento da pesquisa, e constante incentivo nos momentos nos quais a ansiedade se fazia presente.

Aos professores doutores Alda Junqueira Marin e José Cerchi Fusari, por todas as sugestões e contribuições emitidas na Banca de Qualificação.

Aos demais professores do programa Educação: História, Política, Sociedade pelas contribuições oferecidas nas diversas disciplinas, e à Betinha, com as preciosas orientações.

Aos colegas com os quais convivi, que contribuíram com suas opiniões para a pesquisa, e uma boa conversa durante cafés e almoços.

A todos os diretores, professores e funcionários das escolas onde trabalhei em Jucituba e São José dos Campos, muito obrigado pela compreensão na elaboração dos horários das aulas, assim como a disponibilidade de consulta aos documentos escolares e esclarecimento de eventuais dúvidas.

Ao meu pai Francisco e minha mãe Marlene, muito obrigado por tudo o que me foi transmitido e por todas as oportunidades oferecidas.

À Vanessa, minha companheira, pelo constante apoio e incentivo, além das contribuições na elaboração dos textos e sua formatação.

À Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, pela Bolsa Mestrado.

Sumário

Introdução.....	1
Definição do tema e do problema.....	7
Hipóteses.....	7
Objetivos.....	7
Procedimentos de pesquisa.....	8
Procedimentos de análise.....	11
Capítulo 1: A escola, a cultura escolar e o bônus mérito.....	13
1.1. A profissionalização docente.....	17
1.2. A feminização da docência.....	18
1.3. A burocratização e a proletarização docente.....	21
1.4. Legislação educacional e o bônus mérito.....	25
1.5. A legislação do bônus.....	27
1.6. Afastamentos não computados como ausências.....	29
1.7. Escala de valores.....	30
1.8. Caracterização das faltas, afastamentos e afastamentos específicos.....	33
1.8.1. Faltas.....	34
1.8.2. Afastamentos.	35
1.8.3. Afastamentos específicos.....	37
Capítulo 2: Alguns dados sobre a escola, as faltas e os afastamentos apresentados.....	39
2.1. A escola e o local onde ela está inserida.....	39
2.2. As faltas abonadas.....	48
2.3. As faltas justificadas.....	50
2.4. As faltas injustificadas.....	51
2.5. As faltas médicas.....	52
2.6. As faltas APEOESP.....	53
2.7. As faltas TRE.....	54
2.8. Natureza das licenças.....	55

Capítulo 3: A manifestação sobre ausências pelos professores.....	58
3.1. As manifestações sobre o bônus mérito.....	62
Considerações finais.....	65
Referências bibliográficas.....	69
Anexos.....	73

Quadros

Quadro 1 - Legislação do bônus.....	28
Quadro 2 - Escala de valores do bônus mérito ano 2000.....	31
Quadro 3 - Pontuação segundo ausências do bônus 2003.....	32
Quadro 4 - Quantidade de docentes com sede de frequência na escola.....	40
Quadro 5 - Número absoluto de ausências segundo a situação funcional, o gênero e o vínculo empregatício.....	45
Quadro 6 - Distribuição segundo o gênero dos docentes em 2007.....	58
Quadro 7 - Tempo de atuação na escola atual.....	59
Quadro 8 - Distribuição dos professores entre os ciclos.....	59
Quadro 9 - Distribuição dos professores de acordo com a categoria funcional.....	59
Quadro 10 - Utilização do direito de ausentar-se ao trabalho.....	60
Quadro 11 - Utilização das faltas abonadas.....	60
Quadro 12 - Principais justificativas para o absenteísmo.....	61
Quadro 13 - Manifestação sobre absenteísmo e relação com o gênero.....	61
Quadro 14 - Recebimento do bônus.....	62
Quadro 15 - Conhecimento de que o número de faltas interfere no valor do bônus.....	62
Quadro 16 - Ocorrência de comentários sobre diminuição das faltas.....	63
Quadro 17 - Proveniência dos comentários sobre diminuição das faltas.....	63
Quadro 18 - Avaliação da existência da política de bonificação.....	64

Tabelas

Tabela 1 - Caracterização das faltas nos períodos de anos 1995-1999 e 2001-2005.....	41
Tabela 2 - Caracterização das faltas ao longo dos meses.....	43
Tabela 3 - Número de faltas entre docentes mulheres.....	47
Tabela 4 - Número de faltas entre docentes homens.....	47
Tabela 5 - Número de ocorrências de faltas abonadas.....	48
Tabela 6 - Número de ocorrências de faltas justificadas.....	50
Tabela 7 - Número de ocorrências de faltas injustificadas.....	51
Tabela 8 - Número de ocorrências de faltas médicas.....	52
Tabela 9 - Número de ocorrências de faltas APEOESP.....	53
Tabela 10 - Número de ocorrências de faltas TRE.....	54
Tabela 11 - Caracterização das licenças nos períodos de anos 1995-1999 e 2001-2005.....	56
Tabela 12 - Caracterização das licenças ao longo dos meses.....	57

Lista de abreviaturas

ALESP: Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo

APEOESP: Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo

DRHU: Departamento de Recursos Humanos

EJA: Educação de Jovens e Adultos

FUNDEF: Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

HTPC: Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo

HTPL: Horário de Trabalho Pedagógico Livre

LDB: Lei de Diretrizes e Bases

PEB I: Professor de Educação Básica I

PEB II: Professor de Educação Básica II

PNE: Plano Nacional de Educação

Introdução

A instituição escolar, como a conhecemos hoje, e historicamente foi assim constituída, é composta, necessariamente, por pelo menos dois agentes: professores e alunos. Essa instituição tem sido objeto de múltiplas análises, sejam históricas, que abordam o seu desenvolvimento, e como ela organizou-se ao longo dos séculos, sejam sociológicas, referindo-se aos diversos modelos nos quais essa instituição se insere nas práticas sociais, culturais e políticas.

Esta instituição, contudo, muitas vezes é “mal apresentada” aos diversos estudantes de licenciaturas. As atividades de estágio, normalmente, desenvolvem-se nos períodos finais dos cursos de graduação. Estágio esse que constantemente resume-se a dirigir-se a uma escola e solicitar a um docente que assine a declaração com a quantidade de horas/ aulas requeridas, sem ter contato algum com as atividades que se desenvolvem no cotidiano de uma escola.

Enquanto estudante de graduação em História em uma universidade do Estado de Minas Gerais, meu contato com esta instituição foi mínimo. O estágio, embora não tenha sido apenas a obtenção da assinatura da declaração das horas requeridas, mal possibilitou reflexões sobre a dinâmica de organização do dia-a-dia de uma escola. Afinal, em 24 horas/ aulas, era esperado que muito pouco fosse apreendido.

Tal como acontece com diversos outros colegas de licenciaturas, chegou o dia em que eu seria o responsável por uma quantidade aulas, resultado da aprovação em concurso público realizado pela Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, realizado em 2003. Em função de minha classificação, fui chamado durante a segunda chamada, assumindo meu cargo na cidade de Jujutiba, no início do ano de 2005.

Um problema que verifiquei desde o início de minha atividade profissional lecionando para turmas do ensino fundamental e médio foi o elevado número de ausências apresentadas

pelos docentes. Em conversas informais com os chamados professores eventuais¹, ouvi relatos de que eles ministravam, mensalmente, uma média de 150 (cento e cinquenta) aulas. Um número que chama a atenção, se compararmos que um docente titular ministra, em um cargo, no máximo 200 aulas mensais, nas quais estão inclusas HTPC (Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo) e HTPL (Hora de Trabalho Pedagógico Livre).

Essa questão, ao longo dos anos de 2007 e 2008, tem sido objeto de diversas reportagens na mídia impressa e televisiva. Em face dessas reportagens, fica claro que esse problema é alvo de observações também fora das escolas. São exemplos de reportagens em jornais impressos, com manchetes em primeira página, as reportagens publicadas na FOLHA DE S. PAULO. ano 87, n.28.711, de 11 de novembro de 2007, e no O ESTADO DE S. PAULO. ano 128, n.41452, de 15 de abril de 2007. A temática também foi objeto de um artigo de opinião publicado em uma revista pedagógica, intitulado “A praga do W.O. pedagógico”, de Julio Groppa Aquino².

A partir do ano de 2007, mediante concurso de remoção, passei a ministrar aulas em uma escola no interior do Estado de São Paulo, na cidade de São José dos Campos. Novamente aqui pude constatar que o absenteísmo também era um grave problema enfrentado na organização das práticas escolares.

A busca por respostas a essa questão, visando interpretar o porquê de tantas ausências, assim como suas justificativas, acompanhou minha entrada no curso de mestrado da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no segundo semestre de 2006, no programa Educação: História, Política, Sociedade. Com o auxílio dos professores, a idéia de pesquisar essa temática foi aos poucos se formalizando. O grande impulso para realizar essa pesquisa foi dado após acompanhar uma defesa de dissertação, no final do ano de 2006, que tinha como temática o

¹ Professores que fazem inscrição em alguma unidade escolar, e que ministram aulas caso o professor titular da disciplina não compareça a alguma aula prevista.

² Artigo acessado através do endereço eletrônico <http://revistaescola.abril.com.br/edicoes/0150/aberto/mt-245231.shtml>, acessado em 26/11/2008.

absenteísmo docente na rede municipal do município de São Paulo. A partir desse momento, o objeto de análise foi sendo delimitado, até o momento no qual consideramos que o absenteísmo docente era, de fato, uma grave situação enfrentada pelas redes de ensino, já que a ausência do docente pode interferir na qualidade do ensino ofertado, pois, conforme tenho verificado no exercício da função de professor coordenador pedagógico ao longo desse ano, assim como Gesqui (2008) também observou, há elevado número de aulas em que não há a presença do professor em sala de aula, seja o titular das aulas, seja professor substituto. Diante disso, na rede estadual o poder público, no caso representado pelo governo do Estado de São Paulo, vem adotando algumas medidas políticas que visam, entre outros objetivos, coibir o número de ausências. Como exemplo da busca por alternativas de combate ao absenteísmo há o pagamento de uma gratificação aos docentes, depois estendida a outros funcionários da Secretaria de Educação. Essa gratificação, denominada bônus mérito, foi instituída no ano de 2000, e paga pela primeira vez no ano de 2001. Entre os diversos critérios definidores do valor a ser pago, que ao longo dos anos sofreram algumas alterações, verificamos que o número de ausências dos funcionários sempre esteve presente. A manutenção deste critério confirma, embora não explicitamente, a procura de solução para o problema.

Vários são os autores cujas linhas de pesquisas enfatizam a necessidade de melhor compreendermos a instituição escolar, entre os quais podemos citar Canário (1996), Hutmacher (1995), Apple (1989), Nóvoa (1995) e Pereira (1967), que dizem serem necessários estudos que abarquem as práticas cotidianas internas dessa importante instituição social, e propormos medidas que venham garantir, ao final dos vários anos escolares, uma educação realmente de qualidade, temática amplamente discutida nos ambientes acadêmicos, nas políticas públicas e pela mídia, onde o papel desempenhado pelos professores adquire importância central.

Acredito que o estudo sobre uma das facetas da atividade docente, no caso, o absenteísmo laboral, e o porquê de elevado número de ausências, nos auxilie na tentativa de interpretar essa

instituição social, contribuindo para a reflexão cuja preocupação final é a oferta combinada de qualidade com a praticamente universalização do acesso à escola pública.

A revisão bibliográfica aponta a existência de poucos trabalhos que têm como objeto de análise a falta de professores. Nesta perspectiva encontra-se o trabalho de Ghizoni (2002), que apresenta a quantificação das faltas apresentadas pelos professores efetivos, com seus respectivos motivos, assim como as aulas ministradas em situação de substituição. O objetivo foi o de compreender a relação entre o absenteísmo dos professores e a existência do Departamento de Plantão Pedagógico, no Instituto Estadual de Educação, no Estado de Santa Catarina, razão de sua existência. A autora verificou que os professores apresentaram média de quatro faltas ao ano, e que as aulas em substituição representaram pequena parcela das aulas ministradas, e que o principal motivo das faltas relaciona-se a questões de saúde, sendo as faltas justificadas por atestados médicos.

Outro estudo foi realizado por Santos (2006), tendo como objeto de análise a falta de professores da rede municipal de ensino de São Paulo ao longo dos anos de 2004 e 2005. Para a realização da pesquisa, a autora deteve-se em cinco escolas de ensino fundamental, na tentativa de caracterizar as escolas municipais de São Paulo em seu cotidiano. Segundo a autora os professores fazem uso do direito de se ausentarem aos postos de trabalho (dados brutos oscilando entre 278 e 921 no ano de 2004, e 315 e 917 no ano de 2005) Estes dados referem-se às diversas caracterizações das faltas: abonadas, justificadas, injustificadas e faltas oriundas de licenças (Santos, 2006, p. 75). Nota-se que o objetivo do trabalho, contudo, não foi só de verificar se os professores faziam uso ou não deste direito garantido legalmente, mas também analisar como a instituição escolar se organiza frente a estas ausências. Em suas conclusões, a autora aponta, após analisar dados recolhidos, que é grande o número de falta dos professores. Aponta-nos também algumas características apresentadas pelos diversos professores: uma elevada carga horária de trabalho, muitas vezes distribuída em mais de uma atividade, seja ela ligada ao ensino ou não, o desenvolvimento de atividades com um elevado número de crianças em cada sala de

aula, o enfrentamento de situações físicas de trabalho nem sempre as mais favoráveis, o desgaste físico e mental, entre outras características.

Com a mesma perspectiva de análise encontra-se o trabalho de Gesqui (2008), cuja análise centra-se em uma escola de ensino fundamental ciclo II, no município de Franco da Rocha, buscando estabelecer relações entre o rendimento escolar registrado e as presenças e ausências dos professores e dos alunos ao longo de um ano letivo. Após acompanhar doze turmas ao longo do ano de 2006, Gesqui certificou que 8.664 aulas (64,42% do total) foram ministradas por professor titular, 2.067 aulas (15,37%) foram ministradas por professor eventual, 801 aulas (5,96%) foram aulas vagas e 1.916 aulas (14,25%) foram utilizadas com situações diversas (para o autor, situações criadas pela escola para não haver aulas, sendo exemplos dessas situações Conselhos de Classe e Série, reunião de pais, reuniões pedagógicas entre outros). Esses dados são oriundos de um instrumento no qual todas as situações ocorridas em período de aula foram certificadas. Nas conclusões, verifica-se que ocorreu diminuição do contato entre professores (titulares ou eventuais) e alunos ao longo do ano. Chama-nos a atenção que segundo registros oficiais, todas as aulas previstas foram ministradas.

Outro levantamento que tem como objeto de estudo a profissão docente, com dados sobre as condições de trabalho dos professores e os efeitos sobre sua saúde é o apresentado por Gasparini, Barreto e Assunção (2005). Estes autores, analisando um relatório da prefeitura de Belo Horizonte sobre licenças médicas, apontam que é elevado o número de docentes que recorrem a tratamento médico em função de transtornos mentais ou psíquicos. Segundo estes autores, as *condições de trabalho nas escolas podem gerar sobreesforço dos docentes na realização de suas tarefas* (Gasparini; Barreto; Assunção, 2005, p. 189). Face a isto, depreendemos que o absenteísmo laboral docente pode ter vinculação com as condições de trabalho enfrentadas no cotidiano.

Outras pesquisas buscam analisar o papel desempenhado pelos sindicatos no que tange a aspectos das condições de trabalho. Nesse contexto temos o trabalho de Reis (2006), que analisa

a atuação da APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo) no financiamento educacional, apontando-nos que o sindicato, através de seu jornal, coloca em pauta de discussão assuntos relacionados às condições de trabalho dos docentes. A autora, após analisar as medidas educacionais adotadas pelo governo estadual em consonância com as propostas educacionais do governo federal (LDB, FUNDEF, PNE) no período entre 1995 e 2002, conclui, entre outros pontos, que o sindicato se mobilizou ao colocar em pauta de discussão melhorias para as condições de trabalho dos docentes, porém nem sempre atendidas pelas políticas educacionais em âmbito federal ou estadual. A autora também nos diz que a temática do bônus mérito também foi objeto de reportagens.

Na perspectiva de caracterizar os funcionários públicos do Estado de São Paulo, mais especificamente os funcionários da Secretaria de Estado da Educação do Estado de São Paulo, temos o trabalho de Teixeira (1988). Entre as propostas da pesquisa está a de diagnosticar a evolução da legislação com relação aos funcionários públicos do Estado de São Paulo. Ao longo do texto nos é apresentado um histórico da burocratização do magistério, em função da aprovação de diversos estatutos profissionais, com regulação estatal. No texto, curioso notar é que desde 1933, através do Decreto nº. 5.884/33, já se discutia o direito de faltar dos funcionários públicos (p. 101).

Definição do tema e do problema

Considero que o absenteísmo laboral docente é uma das questões que fazem parte do cotidiano das instituições escolares, conforme já mencionado. No sistema educacional público estadual paulista uma proposta de solução para diminuir o número de ausências foi a instituição da gratificação bônus-mérito. A questão da pesquisa será a seguinte: a instituição do bônus-mérito contribuiu para a redução do absenteísmo docente?

Hipóteses

A hipótese central é a de que a instituição do bônus-mérito por parte do governo estadual paulista interferiu na incidência de faltas dos professores. Os professores, visando melhor gratificação, diminuiram suas ausências, sejam professores das séries iniciais, ciclo I ou professores do ciclo II, séries finais, efetivos ou contratados. Como hipótese secundária acreditamos que as docentes mulheres, por também se dedicarem a atividades domésticas, cumprindo outra função social, apresentam maior número de ausências do que os professores do sexo masculino.

Objetivos

O objetivo central é constatar como a instituição do bônus-mérito relaciona-se com o absenteísmo docente, decorrendo daí alguns objetivos específicos:

Examinar

- Se houve diminuição do número de ausências dos professores após a instituição do bônus;

- Se há comportamento diferenciado com relação às ausências entre professores das séries iniciais e professores do ciclo II;
- Se há relação entre o gênero dos professores e incidência diferenciada com relação às faltas;
- Quais são os tipos de ausências mais comuns entre os professores.
- Qual a representação manifesta pelos professores para a falta.
- A existência de diferenciação na incidência de faltas entre professores efetivos e contratados.

Procedimentos de pesquisa

Para o desenvolvimento da pesquisa consultamos os livros-ponto dos docentes de uma escola estadual de São José dos Campos, na qual também leciono. Essa escola atende alunos dos ciclos I e II do Ensino Fundamental, e até o ano de 2006 oferecia também o curso EJA (Educação de Jovens e Adultos) no período noturno. A escolha dessa escola ocorreu devido ao preenchimento de alguns requisitos da presente pesquisa: o grupo dos professores é composto tanto por profissionais do Ciclo I quanto do Ciclo II do ensino fundamental, e também devido à facilidade para consulta de um documento oficial da escola, no caso, o livro-ponto.

A escolha dessa fonte de pesquisa - o livro-ponto - justifica-se, pois é a partir dos registros nesse documento que as ausências e afastamentos dos professores são apontados oficialmente. Nessa fonte ocorre a caracterização das ausências: se faltas abonadas, justificadas ou injustificadas, assim como as possíveis licenças concedidas. No período pesquisado (anos de 1995-1999 e 2001-2005) contabilizamos 38 (trinta e oito) livros-ponto. Há, contudo, outras formas de verificar o absenteísmo docente: consulta ao banco de dados sobre a vida funcional de cada docente, e também verificação das aulas ministradas pelos professores substitutos. Porém, essas outras alternativas apresentaram-se como inviáveis para o processo da pesquisa. A consulta

à base de dados só seria possível junto ao DRHU ou à ficha de controle da vida funcional de cada professor (denominada Ficha 100) que ministrou aulas nessa escola, muitos dos quais atualmente lecionam em outras unidades escolares. Já a quantificação das aulas ministradas por professores eventuais apresenta-se como ineficaz, pois, por experiência como docente e como coordenador pedagógico, inúmeras vezes presenciei acordos internos entre docentes faltosos e equipe gestora para o não apontamento da ausência em documento oficial, no caso, o livro-ponto. Em face disso, o livro-ponto apresentou-se como o instrumento que permite a verificação oficial das ausências, pois é a partir dele que se quantificam os dias de efetivo exercício do profissional.

A coleta dos dados dos livros-ponto ocorreu mediante o seguinte procedimento: ao longo do segundo semestre do ano de 2007 foram tiradas fotografias desse material. Este procedimento foi adotado porque a direção da unidade escolar não autorizou a consulta direta nos livros-ponto no recinto escolar, por considerar que a coleta direta de informações geraria algum transtorno para os professores que ainda ministravam aulas na escola. Em face desse empecilho, fiz uso da tecnologia: com uma máquina digital, aos poucos, todos os livros foram fotografados. Procedimento esse com autorização da diretora da escola, mas que deveria ser realizado na secretaria da escola, e que implicou uma enorme quantidade de tempo para a sua concretização. Fotografados os livros-ponto, me dediquei à construção de um instrumento para a coleta de todas as ausências apontadas nesse material. O registro de todos os professores, mensalmente, é acompanhado das informações que nos auxiliaram na verificação de nossas hipóteses: se professor efetivo ou contratado, lecionando em Ciclo I ou Ciclo II, assim como as possíveis ausências. A coleta dos últimos dados ocorreu em abril deste ano, quando eu já exercia a função de professor coordenador pedagógico da escola. Talvez por agora participar da equipe gestora da escola, a consulta direta aos livros-ponto, na presença de qualquer outro professor da escola, fora da secretaria, foi autorizada, e o tempo de coleta das informações foi consideravelmente reduzido. Nesse momento também foi verificado o número de professores que trabalharam nessa

escola durante o período abordado, uma vez que essa informação é que permitiu verificar algumas de nossas hipóteses.

A coleta, contudo, foi dificultada em razão de nem todas as fichas dos professores em alguns livros-ponto estarem totalmente preenchidas. Em algumas fichas não havia informações se o professor era PEB I (professor de educação básica I, que ministra aulas para o ciclo I,) ou PEB II (professor de educação básica II, que ministra aulas para o ciclo II e ensino médio), ou se era efetivo ou contratado. Essa situação fez com que esse levantamento fosse demorado, situação que se agravou quando um livro-ponto estava, em sua totalidade, sem as informações que eram imprescindíveis para a pesquisa. A estratégia adotada para minimizar esse transtorno foi registrar os nomes dos professores, para que a consulta a outros livros do mesmo ano nos auxiliasse no registro das informações faltosas. Como em alguns casos nenhum registro de frequência de determinado professor estava totalmente preenchido, a solução foi solicitar aos professores da escola que ministravam aulas no período analisado que me auxiliassem com essas informações, assim como por meio de questionamentos ao secretário escolar e a uma funcionária da secretaria.

Realizada a reprodução fotográfica dos livros-ponto do período pesquisado, passei a me dedicar à tabulação manual dessas informações. Utilizando um protocolo de coleta de dados (anexo 01), todas as fotos foram analisadas, e anotadas as ausências e afastamentos. Realizada mais esta etapa, as informações advindas desse procedimento foram utilizadas na posterior tabulação eletrônica.

A representação sobre ausências pelos professores foi verificada por meio das respostas a um questionário aos docentes que atuaram na presente unidade escolar no ano de 2007. Por meio dessas respostas buscou-se obter as impressões que esses profissionais têm do direito de faltar, como o bônus-mérito é percebido, além de verificar as características de algumas de suas condições de trabalho em uma escola de periferia de um município interiorano de médio porte.

A tabulação dos dados dos livros-ponto e dos questionários respondidos pelos professores foi feita através do *software* SPSS, aplicativo que permitiu a confecção de uma base de dados, sendo possível elaborar diversos tipos de cruzamentos entre as variáveis coletadas.

Para que pudesse discorrer sobre o absenteísmo laboral docente abordado na legislação em vigor dessa categoria profissional no Estado de São Paulo consultei o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado (Lei nº. 10.261/68) e o Estatuto do Magistério (Lei Complementar nº. 444/85).

Visando a obter amparo legal com relação à instituição do bônus-mérito foram realizadas consultas aos órgãos de classe da categoria, no caso, a sede da APEOESP, buscando a legislação referente a essa gratificação. Tais informações também foram consultadas através do endereço eletrônico da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo.

Procedimentos de análise

As informações absolutas do número de faltas apresentadas pelos professores, obtidas após consulta aos livros-ponto do período pesquisado, foram tabuladas, organizadas e analisadas em uma base de dados que contemplava a caracterização das faltas em abonadas, justificadas ou injustificadas, assim como licenças. A análise foi feita mediante construção de tabelas utilizando-se as categorias: professores efetivos e contratados; professores do ciclo I, professores do ciclo II e gênero dos professores. A construção dessas tabelas permitiu a quantificação das faltas, mês a mês, para cada categoria, cuja análise possibilitou verificar as hipóteses.

A aplicação de questionários aos professores permitiu verificar a avaliação que os mesmos fazem das ausências e do bônus-mérito, assim como qual foi a influência do bônus em suas rotinas de trabalho.

A análise de todos os dados coletados foi norteadada pelos princípios teóricos dos autores analisados na etapa inicial da investigação que auxiliaram na compreensão, segundo expressão de Apple, da “caixa preta”, como ele caracteriza a instituição escolar.

Estrutura do trabalho

No primeiro capítulo apresento as justificativas que me levaram a abordar essa problemática, e com o auxílio da bibliografia pesquisada, procuro traçar um esboço sociológico da profissão docente, analisando a origem da atividade e caminhando até os problemas hoje presentes no exercício profissional, destacando a proletarização que atinge, principalmente, os professores do ensino fundamental. Neste capítulo também são apresentadas informações relativas ao bônus mérito, gratificação paga aos docentes do Estado de São Paulo desde o ano de 2001, e que tem na assiduidade do profissional um dos critérios definidores do valor a ser pago.

No segundo capítulo apresento uma descrição da escola na qual os dados foram coletados, assim como os dados sobre a quantidade de faltas e o número de requerimentos para afastamentos apresentados nos períodos da pesquisa.

No terceiro capítulo encontra-se a manifestação dos professores que lecionaram na escola no ano de 2007 sobre ausências, mediante respostas a um questionário.

Ao final, apresento algumas considerações referentes a algumas descobertas em decorrência dos dados coletados, que contribuem para problematizar o tema da qualidade da educação oferecida, que envolve necessariamente a presença de docentes em sala de aula.

Capítulo 1 A escola, a cultura escolar e o bônus mérito

A educação, nas sociedades modernas, tem ocupado papel de destaque nas políticas públicas, pois é difundida a idéia de que o progresso e o desenvolvimento só serão alcançados mediante aquisição de variados conhecimentos. A transmissão desses conhecimentos é realizada pelas pessoas mais velhas aos mais novos, segundo concepção sistematizada sociologicamente desde Durkheim, no final do século XIX.

Com o desenvolvimento da sociedade esta se mobilizou no intuito de organizar o processo educativo. A educação, além de praticada no interior de cada família, passou também a designar o conjunto de conhecimentos transmitidos e adquiridos ao longo do tempo pelas sociedades e a ser oferecida em instituições organizadas para atender a esta finalidade: surgem as escolas com as quais convivemos em nosso cotidiano. Segundo Nóvoa (1991), o processo de escolarização ocorre consideravelmente a partir do século XVI, momento no qual escola e escrita passam a ter papel central no processo de formação da sociedade de classes na idade moderna. Partindo-se da idéia de que *o ser humano é moldável e transformável* (COSTA, 1995, p. 74), a infância passa a receber atenção, surgindo procedimentos e técnicas para disciplinar e formar o indivíduo.

A escola passou então a ser uma das principais instituições do mundo moderno, um local onde as crianças e os jovens devem ter acesso à cultura de determinada sociedade, adquirindo conhecimentos que são tidos como necessários ao desenvolvimento individual e coletivo, sendo oferecida aos poucos a um número cada vez maior de indivíduos.

Organizada a instituição escolar, esta passou a ser objeto de pesquisas científicas, pois, entre outros pontos passíveis de análise, estão: qual a sua dinâmica de organização? Como se processam as relações sociais estabelecidas em seu interior, e também externas ao seu ambiente?

A afirmação de que a escola é uma instituição burocrática é feita por Weber (1977). Para este autor, nas sociedades modernas, há uma crescente burocratização, tanto em empresas

privadas quanto em órgãos públicos. Motta (1985, p. 64) analisa as idéias de Weber sobre burocracia, que apresenta as seguintes características:

- I. Um regulamento administrativo que fixa atribuições oficiais, onde está incluída rigorosamente a definição de como se distribuem as atividades e deveres, de como se delimita a autoridade e de como se dá o processo de nomeação dos funcionários.
- II. Uma hierarquia de mando e subordinação, onde os postos superiores exercem uma rigorosa supervisão sobre os inferiores.
- III. A administração dos cargos diversos baseia-se na existência de documentos escritos, que constituem arquivos, estando em princípio funcionários e arquivos, bem como todas as atividades, separados da vida e do domicílio privados do funcionário.
- IV. Um treinamento especializado e completo para o desempenho das diversas atividades administrativas agrupadas nas esferas de competência formalmente definidas, caracterizando um aprendizado profissionalizante.
- V. O desempenho da administração como única (ou pelo menos principal) atividade, sendo claramente delimitados os horários em que os burocratas permanecem na repartição ou escritório.
- VI. O conhecimento técnico, por parte dos burocratas, das próprias regras que determinam o desempenho do cargo.

Para Weber, o que caracteriza a burocratização são as leis e os ordenamentos administrativos. A escola, estando sujeita a várias normas que regem o comportamento dos indivíduos que nela interagem, caracteriza-se como uma instituição burocrática. Constituem exemplos destas ordenações, no caso brasileiro, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e, no caso paulista, o Estatuto dos Funcionários Públicos. A adoção de diversos ordenamentos dentro do processo de burocratização visa a uma administração que busca ser o mais racional e eficiente possível.

A afirmação de que a escola é uma instituição burocrática também é feita por Pereira (1969) e Hutmacher (1995), para os quais a existência de regulamentos administrativos caracteriza a burocratização da instituição escolar.

Segundo essa perspectiva as questões da escola tornam-se objeto de análise conforme a perspectiva da cultura escolar, que é, para Dominique Julia

um conjunto de normas que definem conhecimentos a ensinar e condutas a inculcar, e um conjunto de práticas que permitem a transmissão desses conhecimentos e a incorporação desses comportamentos; normas e práticas coordenadas a finalidades que podem variar segundo as épocas (finalidades religiosas, sociopolíticas ou simplesmente de socialização). (Julia, 2001, p.10).

Buscando ressaltar a importância de analisarmos a cultura escolar, já que é ela que, via meios legais, organiza a escola, Julia nos chama a atenção para a análise dos textos ou documentos que regem a escola, pois é através deles que poderemos perceber as finalidades a que se destinam as escolas. São também esses textos que irão guiar a interpretação do processo de profissionalização do trabalho dos professores com facetas que compõem o objeto desta pesquisa.

A cultura escolar também é objeto de análise de Antonio Viñao Frago (1998), a qual, para ele é o:

conjunto de teorias, princípios ou critérios, normas e práticas sedimentadas ao longo do tempo no seio das instituições educativas. Trata-se do modo de pensar e atuar que proporcionam estratégias e pautas para organizar e levar a classe, interagir com os companheiros e com outros membros de comunidade educativa e integrar-se à vida cotidiana do centro docente. (Viñao Frago, 1998, p. 168-169)

Para esse autor é a partir da análise da cultura escolar, que não se desenvolve apenas devido às motivações externas, mas sim devido muitas vezes às experiências e exigências

internas, que poderemos buscar novas interpretações para o sentido da escola. Neste sentido Viñao Frago faz uma crítica às teorias que encaram a escola apenas como uma instituição reprodutivista de determinações oriundas do exterior; na verdade, o sistema escolar gera a sua própria cultura, que por sua vez interage com a cultura externa.

Mediante análise de um conjunto de escolas da Espanha, no período que se inicia no século XVIII até o século XIX, Viñao Frago investiga como a instituição escolar, ao longo dos anos, desenvolve a sua própria lógica interna, seja motivada por interesses dos docentes, seja dos alunos ou por necessidades da sociedade de modo geral. A necessidade de novas interpretações para a própria instituição escolar, seja por meio da regulamentação do sistema educativo, seja da própria organização escolar, já que essa instituição configura-se mediante múltiplas exigências, faz-se presente.

Viñao Frago afirma que “o núcleo da cultura escolar está na prática: modos de atuar, seja de alunos, seja de professores” (p. 179). No caso dos professores é necessário analisar o processo de profissionalização docente.

Segundo Nóvoa (1991) o Estado passou a gerir o sistema educacional a partir do século XVIII. Nessa perspectiva, a docência configurou-se “(...) como uma profissão de tipo funcionário burocrático”, com a existência de formas de recrutamento e de controle.

A atenção dada às normas a que estão sujeitos os docentes é justificada por Viñao Frago (1998). A documentação irá, segundo a perspectiva apontada por esse autor, auxiliar a interpretação, seja de uma escola seja do sistema educativo. Neste estudo, conforme dito, foi feita consulta e utilização de documentos oficiais publicados pelo governo do Estado de São Paulo, assim como documentos da secretaria da escola.

1.1. A profissionalização docente

Historicamente há uma associação entre escola e professor, pois o estabelecimento da escola como instituição social implicou o desenvolvimento de um grupo profissional para exercer a instrução, mas também o controle e a autoridade neste estabelecimento. Surgiu, então, o grupo dos profissionais responsáveis pela prática educativa – os professores.

Os profissionais de diversas áreas, incluindo a educativa, no período de tempo compreendido entre os séculos XVII e XX, segundo Costa (1995), buscaram consolidar os traços distintivos de suas ocupações, estabelecendo, assim, a demarcação social de suas profissões.

Ao falarmos em profissionalização estamos nos referindo à trajetória em direção à conquista de elevado *status* e valorização social, de acordo com a perspectiva de Costa (1995). Ao longo da época moderna a profissionalização adquiriu o sentido de um corpo de saberes aliado a um conjunto de normas e valores próprios da atividade. Em relação aos docentes as normas foram oriundas basicamente de ditames externos: em um primeiro momento da Igreja, e depois do Estado moderno, que foram as duas grandes instituições mediadoras da profissão docente.

Algumas pesquisas abordam o papel social e político das profissões, onde ganha destaque a natureza de classe das profissões. Nessa linha de análise temos Nóvoa (apud Costa, p. 86) afirmando que no período entre as duas guerras mundiais do século XX desenvolveram-se grandes organizações burocráticas, tanto estatais quanto privadas, e que essas organizações contribuíram para mudanças nas profissões, surgindo o modelo das profissões burocráticas. Seriam então estas as questões discutidas na atualidade, demonstrando que não há um único processo de profissionalização, mas sim processos inseridos em um contexto histórico mais amplo:

- as conseqüências da burocratização das instituições profissionais;
- a ação do estado dentro dos diferentes processos de profissionalização;
- as ligações entre o saber e o poder profissional;
- o papel da ação coletiva dos profissionais dentro da monopolização de um campo de atividade e dentro do controle do desenvolvimento do trabalho em seus domínios;
- o nível e o estatuto das profissões dentro da estrutura social. (COSTA, p. 89)

Consideradas essas análises, partiremos, então, para a profissionalização docente. Concordamos com Nóvoa sobre a importância de levarmos em consideração nesse processo o papel desempenhado pelo Estado moderno, que atualmente constitui-se no principal empregador dos docentes.

1.2. A feminização da docência

A atividade docente, ao longo de sua consolidação, passou por profunda alteração no que tange ao gênero de seus membros. Em uma perspectiva histórica, Costa nos chama a atenção para a origem masculina da ocupação. Essa conclusão é justificada em função do caráter público da ocupação: em uma sociedade patriarcal, a mulher era resguardada, assim como também pela associação da atividade com trabalho intelectual, cuja capacidade nem sempre era reconhecida nas mulheres.

A partir da época contemporânea os estudos nos mostram que o grupo profissional passa a apresentar predominância de mulheres no exercício da atividade.

Ainda em uma análise histórica Costa nos diz que o magistério foi um dos primeiros campos profissionais aberto às mulheres, em função da associação da tarefa educativa com a maternidade, obtendo, assim, aprovação social para o seu exercício, novamente seguindo a lógica patriarcal.

A legislação para o exercício do magistério também pode nos auxiliar na análise da predominância das mulheres na docência em um contexto histórico. Isso porque a docência não requeria uma formação especializada de alto nível. Como no início do século XX grande parte das mulheres não atingia níveis elevados de escolaridade, elas destinaram-se às atividades que exigiam qualificação não muito elevada para seu exercício. E o magistério apresentou-se como a alternativa de trabalho para as mulheres.

Nóvoa (1991) nos diz que a partir do final do século XIX o magistério primário passa a ser feminizado. A atividade docente, então, passa a oferecer às mulheres rendimentos equiparados aos dos homens, fato que propiciou o afastamento masculino da docência. Apple (1989) nos chama a atenção também para essa questão: as atividades repelidas pelos homens sofrem aproximação das mulheres.

Uma outra interpretação para a feminização da atividade docente é apresentada por Burbules e Densmore (apud Costa, p. 126). Para esses autores as mulheres, ao adentrarem o mercado de trabalho, dirigem-se para o magistério em função de seus horários mais flexíveis e sua similitude com as atividades do lar. Isso porque, socialmente, se espera das mulheres que elas também se dediquem às tarefas domésticas, e a docência apresenta-se como uma atividade que propicia essa integração.

No Brasil até o final do século XVIII notamos baixo acesso à escolarização sendo, no geral, exclusividade das elites coloniais. E a docência vinculava-se à atuação dos padres da Companhia de Jesus, o que nos permite inferir que a gênese da docência no Brasil vinculava-se à uma atividade masculina. Com a expulsão dos jesuítas de todo o território português, incluindo as áreas coloniais, há a entrada dos primeiros professores leigos na área educacional, que também passava a receber influência de outras ordens religiosas, como carmelitas, beneditinos e franciscanos.

A partir do século XIX, no Brasil, há uma demanda por maior escolarização na sociedade. Isto é evidenciado, por exemplo, pela criação das Escolas Normais, visando à

formação de quadros docentes para as primeiras letras. Muitas famílias de classe média da sociedade encaminham as jovens para esse tipo de formação, sendo uma oportunidade de trabalho, a qual se aproxima da vocação materna e doméstica.

Afirmações como essas corroboram a tese de que, a partir do início do século XX, o magistério, principalmente nas séries iniciais, configura-se como uma atividade feminina. Para esses mesmos autores, tal característica pode estar associada à desvalorização social da profissão. Tal associação liga-se também às características patriarcais da sociedade contemporânea, onde muitas vezes são reservadas posições subalternas no mercado de trabalho às mulheres.

Notamos que à medida que a docência foi feminizando-se, caracterizando-se como uma profissão feminina, os cargos hierarquicamente mais elevados e que se relacionam com a organização e controle da atividade foram sendo ocupados por homens, situação que evidencia um processo elitista no interior da atividade, além de divisão sexual do trabalho. Há a mística da submissão feminina, segundo interpretação de Apple e Teitelbaum (apud Costa, p. 140).

A problemática de analisarmos a categoria gênero é então digna de consideração, segundo interpretações de Apple. Isso porque se a atividade é predominantemente feminina, devemos interpretar como as mulheres atuam no exercício de sua atividade, para que possamos tentar alargar nosso horizonte de análise do ensino.

Ao considerarmos a rede estadual paulista de ensino notamos que a grande maioria dos docentes é composta por mulheres. Esta situação já era evidenciada na década de 1960, no trabalho de Pereira (1969). Ao considerar a escola onde foi realizada a coleta dos dados, temos os seguintes dados: durante o ano letivo de 2007, ministraram aulas na unidade 08 professores do sexo masculino, e 30 professoras. Dados esses que corroboram a afirmação de Pereira, para o qual o magistério uma profissão ocupada em sua grande maioria por mulheres.

1.3. A burocratização e a proletarização docente

Ao considerar as relações estabelecidas entre a escola e as demais instituições políticas, econômicas e culturais da sociedade moderna, Apple (1989) empreende a análise sobre a importância que a prática educativa adquire na organização social. Em sua análise, que segue a orientação marxista, nos é apresentada a organização social dos Estados Unidos no final do século XX. Nesse estudo é apontado como o aparato estatal, juntamente com a economia e a ideologia, em uma sociedade capitalista, organiza-se no sentido de tentar manter a reprodução da ordem vigente, com crescente exploração das classes menos privilegiadas. E o aparato educacional ocupa uma posição central na organização, pois, segundo Apple, é nos sistemas educacionais que as crianças e jovens preparam-se para a inserção no mercado de trabalho.

Antes de analisar os modos pelos quais os sistemas escolares sofrem influência das políticas das classes dominantes, podendo contribuir para a reprodução das relações sociais, Apple nos diz que não podemos considerar as relações políticas, econômicas e ideológicas como formulações abstratas; ao contrário, elas desenvolvem-se no cotidiano, circundam as vidas das pessoas na sociedade. E como tal, não há apenas a reprodução. Pode haver, e segundo ele há, diversas formas de contestação. Há resistência por parte de alguns grupos sociais. Neste sentido, há a crítica aos estudos de perspectiva funcionalista – reprodutivista, que consideram a sociedade estática. Segundo esta linha de pesquisa, não há conflitos e resistências.

A educação, para Apple (1989, p. 29), “é, do começo ao fim, um empreendimento político”. A exemplo do que ocorre em muitas outras sociedades que são capitalistas, o sistema escolar passou a sofrer influência de grandes empresas ao longo do século XX. Dentro da lógica do capital, há então penetração de procedimentos de racionalização e de ideologia no aparato estatal, e essa penetração atinge também as escolas. Segundo o autor, as técnicas de administração utilizadas pelo estado vêm de forma crescente da indústria. Passa a existir, então, intenso controle burocrático, com a presença de supervisores, como nas indústrias modernas.

Nesta perspectiva, Braverman (apud Apple, p. 98) nos diz que o capital tenta incorporar a resistência dos trabalhadores e ampliar o domínio sobre o local de trabalho. Há, então, intensa separação entre trabalho físico (manual), que é colocado na mesma categoria do trabalho subordinado do escritório, e trabalho mental, com funções de planejamento. A separação entre planejamento e execução é justificada para que os processos sejam padronizados e controlados.

No caso escolar, há um paradoxo: o trabalho docente não deixa de ser uma atividade intelectual. Contudo, seguindo a lógica do capital, o trabalho docente passa a ser crescentemente alvo de controle burocrático, situação que aproxima os docentes dos trabalhadores manuais, sendo alvos, então, de um processo de desqualificação que atinge as classes trabalhadoras.

Esse processo de desqualificação tem, entre suas características, o desenvolvimento de novas formas de controle, com separação entre concepção e execução. Tal situação ocorre em fábricas, escritórios e escolas.

No caso do sistema educacional do Estado de São Paulo notamos que a lógica de controle burocrático aproxima-se do modelo industrial. Um exemplo desta afirmação é o pagamento de bonificação. Nas indústrias, a bonificação relaciona-se com bons índices de produção. No magistério estadual paulista, a bonificação, chamada de bônus-mérito, entre os anos de 2001 e 2007, teve como critérios definidores o absenteísmo laboral docente, assim como índices de rendimento dos alunos nas unidades escolares.

O controle burocrático insere-se, segundo David Montgomery (apud Apple, p. 90), na história do crescimento do controle capitalista do local de trabalho. É chamada a atenção para as análises das iniciativas de resistência dos trabalhadores ao invés das formas pelas quais eles foram manipulados, mediante análise da cultura do trabalho. São propostos os conceitos de resistência aberta, como greves, e resistência velada, como diminuição do ritmo de trabalho.

Ao transpormos essas afirmações para o estudo da cultura do trabalho dos docentes subordinados à Secretaria de Estado de Educação do Estado de São Paulo, podemos considerar as faltas como uma forma de resistência e contestação às precárias condições de trabalho, que

envolvem argumentos salariais e também diretamente ligados ao trabalho em sala de aula, com elevado número de alunos em sala, por exemplo. Segundo Apple, a falta seria um exemplo de uma forma sutil de resistência, sendo uma “resistência cultural informal”. E o pagamento do bônus-mérito seria uma resposta do governo estadual paulista a essa resistência, visando a um maior controle do cotidiano de trabalho.

Analisar a escola a partir dela própria e de suas conexões com outras “agências sociais”, segundo Apple (1989), deve ser um dos procedimentos adotados pelos pesquisadores que realizam análises sobre a instituição escolar.

Em sua análise sobre a penetração no trabalho dos professores de sistemas de controle técnicos, que foram embutidos nos currículos das escolas elementares dos Estados Unidos a partir da década de 1950 mediante o uso de “pacotes” de material escolar, Apple (1989) nos diz que esse é um claro exemplo de controle técnico na vida da escola. Esses eram materiais padronizados, com objetivos a serem atingidos, conteúdos a serem trabalhados e especificação das atividades a serem realizadas, tudo já pré-estabelecido.

Esses programas de materiais, pensados muitas vezes por pessoas externas à situação escolar, contribuem para um processo de desqualificação do trabalho docente, pois novamente aqui percebemos que o planejamento é separado da execução. Os professores apenas seguem o que foi planejado, não por eles, não tendo mais controle sobre o planejamento de estratégias curriculares nem do ensino em si. Há perda do controle das “habilidades curriculares e pedagógicas”, segundo Apple (1989). Pacotes de materiais como os descritos foram, então, uma das estratégias de controle técnico, utilizando do currículo como um mecanismo de controle.

Podemos notar que situação semelhante de controle técnico foi colocada em ação pelo governo estadual de São Paulo no ano de 2008, ao propor uma nova proposta curricular para a rede de ensino estatal. Essa nova proposta utilizou-se, no período de início do ano letivo (18 de fevereiro), a 31 de março, de materiais padronizados a serem utilizados por alunos e professores – período de Recuperação Intensiva. Após esse período, os professores receberam revistas com

propostas de conteúdos e atividades, a serem desenvolvidos bimestralmente. Ocorreu, então, a padronização curricular, com todos os jovens tendo acesso aos mesmos conteúdos; contudo, essa padronização corre o risco de desconsiderar as particularidades de cada unidade escolar, engessando o trabalho dos docentes. A política educacional do Estado de São Paulo prevê ainda o pagamento de gratificação aos profissionais envolvidos no processo educativo caso os alunos da unidade escolar apresentem melhora de rendimento da aprendizagem, e a unidade escolar diminuição dos índices de reprovação e evasão escolar. Situação como essa constitui um claro exemplo de um modelo industrial de administração sendo transplantado para o sistema educativo.

Vale observar que esse modelo de administração tornou-se evidente, embora ainda seja preciso esperar algum tempo para uma avaliação consistente dos resultados desta política.

Apple é quem nos adverte sobre os limites da aproximação do trabalho docente com o trabalho fabril e de escritório (Idem, p. 163). Segundo ele, o produto do trabalho docente não é tão visível, por exemplo, como o produto de uma linha de montagem. Que há formas de controle, cuja uma das conseqüências é a desqualificação profissional, não há dúvidas. Essas formas, no entanto, têm também as suas particularidades. Mas estão todas de acordo com a lógica do capital.

Neste sentido, surge um questionamento de Apple: os professores aceitam a lógica do controle técnico, ou há resistências? Para o autor, há resistências. Resistências essas que podem ser específicas, de acordo com a raça, o gênero e a classe, seja na docência, seja com os demais trabalhadores.

No caso dos docentes, a resistência em relação ao controle técnico ocorrerá, na maioria das vezes, ao nível individual, e não coletivo, em função das próprias relações sociais geradas pela forma do currículo, no qual o produto do trabalho é pré-determinado, não ocorrendo interação entre os professores para a busca de alternativas pedagógicas. Tal situação gera, conseqüentemente, afastamento, segundo conclusões de Apple (1989).

Nesta pesquisa, considero que o absenteísmo laboral pode ser um tipo de resistência às condições cotidianas de trabalho. Constitui-se, então, um tipo peculiar de reação frente ao sistema, um elemento de contradição. Ao considerar o número de ausências estamos buscando interpretar, então, um tipo de resistência dos docentes paulistas. E esperamos contribuir para que a *caixa preta* escolar tenha mais um elemento interpretativo.

1.4. Legislação educacional e o bônus-mérito

No caso brasileiro é de nosso conhecimento que o atual sistema educacional está organizado segundo padrões estabelecidos pelo poder público através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394/96). De acordo com esta legislação, no Título V, “Dos níveis e das modalidades de educação e ensino”, a educação escolar é composta pela educação básica, formada pela educação infantil, ensinos fundamental e médio, além da educação superior. Neste sentido, a obrigatoriedade da educação escolar implica a presença de um corpo docente, vinculando-se a este grupo esta proposta de pesquisa.

Essa análise busca compreender as relações estabelecidas entre um dos agentes da instituição – o professor - e a organização burocrática a que ele está sujeito (Governo do Estado de São Paulo, através da Secretaria de Estado da Educação). Na presente pesquisa o objeto de estudos foi a relação entre o número de faltas dos professores em uma escola da rede estadual paulista e a instituição de uma gratificação que premia a assiduidade - o bônus mérito.

É de conhecimento que os professores têm garantido, por lei, o direito de ausentar-se aos locais de trabalho. Face ao elevado número de ausências por parte dos professores há uma ação política do governo estadual paulista para enfrentar o problema, que é a instituição do bônus-mérito. O bônus-mérito é uma gratificação instituída no ano de 2000, e paga desde o ano de 2001, fazendo parte da política estadual para valorização do magistério contando com recursos

do FUNDEF³. Entre os diversos critérios que envolvem a determinação do valor a ser pago a cada professor está a baixa incidência de faltas: os maiores valores financeiros são pagos aos professores que menos faltam. Nota-se, entretanto, em análise rápida inicial que, ao longo do período 2001 a 2006, a legislação referente a essa gratificação sofreu diversas alterações.

Ciente de que as faltas fazem parte dos critérios para a determinação dos valores, irei realizar a contagem das faltas dos docentes de uma unidade escolar antes e depois do estabelecimento dessa gratificação. Investigarei se a existência do bônus-mérito a partir de 2001 provocou diferenças no número de faltas entre o período anterior e o posterior à sua instituição.

Conforme dito, os docentes têm alguns direitos que lhe são garantidos por lei e um desses direitos é o de ausentar aos postos de serviço. Essas faltas podem ser caracterizadas como faltas abonadas (no caso do estado de São Paulo, o total de seis no decorrer do ano letivo), faltas justificadas e faltas injustificadas. Há também a possibilidade de se ausentar aos postos de serviço através de licenças, que podem ser de natureza médica, para atender a interesses

³ Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), instituído pela Emenda Constitucional N.º 14, de setembro de 1996, e regulamentado pela Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro do mesmo ano, e pelo Decreto n.º 2.264, de junho de 1997. O FUNDEF foi implantado, nacionalmente, em 1º de janeiro de 1998, quando passou a vigorar a nova sistemática de redistribuição dos recursos destinados ao Ensino Fundamental. A maior inovação do FUNDEF consiste na mudança da estrutura de financiamento do Ensino Fundamental no País (1ª a 8ª séries do antigo 1º grau), ao subvincular a esse nível de ensino uma parcela dos recursos constitucionalmente destinados à Educação. A Constituição de 1988 vincula 25% das receitas dos Estados e Municípios à Educação. Com a Emenda Constitucional n.º 14/96, 60% desses recursos (o que representa 15% da arrecadação global de Estados e Municípios) ficam reservados ao Ensino Fundamental. Além disso, introduz novos critérios de distribuição e utilização de 15% dos principais impostos de Estados e Municípios, promovendo a sua partilha de recursos entre o Governo Estadual e seus municípios, de acordo com o número de alunos atendidos em cada rede de ensino. A partir de 2007, através da Lei n.º 11.494, de 20 de junho, há a instituição do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), em substituição ao FUNDEF. Os recursos destinam-se à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua remuneração.

personais, ou mesmo a chamada “licença prêmio” (esta apenas, no caso dos docentes, aos profissionais efetivos no cargo), entre outras possibilidades. Há também a possibilidade de ausentar ao trabalho caso tenha prestado serviço junto ao Tribunal Regional Eleitoral, assim como ausências devido a cursos oferecidos pela Secretaria de Educação, ausências estas caracterizadas como orientações técnicas (OTs).

1.5. A legislação do bônus

A gratificação bônus-mérito foi instituída às classes de docentes da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo no ano de 2000, através da Lei Complementar Nº. 891, de 28 de dezembro, e regulamentada pelo Decreto Nº. 46.167, de 09 de outubro de 2001. A partir de 2003 há mudança na nomenclatura da gratificação, que passa a ser denominada apenas como bônus.

Toda a fundamentação legal (leis complementares e decretos) está apresentada no quadro 01:

Quadro 01: legislação do bônus

BÔNUS REFERENTE AO ANO:	GOVERNADOR DO ESTADO	SECRETÁRIO (A) DA EDUCAÇÃO	LEI COMPLEMENTAR	DECRETO
2001	Geraldo Alckmin	Teresa Roserley Neubauer da Silva	Nº. 909, de 28 de dezembro de 2001	
2002	Geraldo Alckmin	Gabriel Benedito Issaac Chalita	Nº. 928, de 12 de setembro de 2002, alterada pela Lei Complementar Nº. 938, de 08 de fevereiro de 2003	
2003	Geraldo Alckmin	Gabriel Benedito Issaac Chalita	Nº. 948, de 10 de dezembro de 2003	Nº. 48.486, de 08 de fevereiro de 2004
2004	Geraldo Alckmin	Gabriel Benedito Issaac Chalita	Nº. 963, de 16 de dezembro de 2004	Nº. 49.365, de 09 de fevereiro de 2005
2005	Geraldo Alckmin	Gabriel Benedito Issaac Chalita	Nº. 984, de 29 de dezembro de 2005	Nº. 50.549, de 17 de fevereiro de 2006
2006	José Serra	Maria Lúcia Marcondes Carvalho Vasconcelos	Nº. 1.006, de 21 de dezembro de 2007	Nº. 51.564, de 12 de fevereiro de 2007
2007	José Serra	Maria Helena Guimarães de Castro	Nº. 1.017, de 15 de outubro de 2007	Nº. 52.719, de 14 de fevereiro de 2008

Notamos, ao analisar todos os decretos e leis complementares que são os fundamentos legais para a sua concessão, que entre as condições para o pagamento há algumas exigências, como ser ocupante de cargo ou função-atividade de Ciclo I ou Ciclo II em unidades escolares ou em órgãos da estrutura básica da Secretaria da Educação. Há ainda referência sobre uma quantidade mínima de dias de exercício em cargo docente. O decreto que faz referência ao ano de 2000 previa 90 (noventa) dias consecutivos de exercício, considerando o período compreendido entre 03 de setembro de 1º de dezembro. A partir da lei complementar que faz

referência ao exercício docente do ano de 2001, o requisito passa a ser de contar com no mínimo 200 (duzentos) dias de exercício, consecutivos ou não.

O pagamento do bônus, a partir da lei complementar que versa sobre o ano de 2002, foi também estendido aos docentes afastados junto ao Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município, e também aos docentes afastados junto a entidades de classe.

Entre os critérios que permanecem desde o primeiro pagamento há referência à frequência do docente. De acordo com uma notícia publicada no site da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, em 21 de janeiro de 2003, o objetivo do bônus foi “premiar a assiduidade e a dedicação do educador”.

A partir do Decreto N°. 48.486, de 9 de fevereiro de 2004, que regulamenta o bônus referente ao ano de 2003, verificamos que a determinação do valor pago vincula-se à soma de um número de pontos, que se relacionam a diferencial da taxa de abandono dos alunos, e a assiduidade do profissional. A partir do Decreto N°. 49.365, de 9 de fevereiro de 2005, que regulamenta o bônus do ano de 2004, além da frequência do docente, há referência a indicadores de permanência e sucesso escolar e participação em cursos de formação continuada.

O bônus 2007 é novamente marcado por alterações, mas agora referente ao pagamento. Pela primeira vez o montante pago foi dividido em 2 (duas) etapas: a primeira metade do valor a ser pago foi dividida em 4 (quatro) parcelas, pagas entre os meses de agosto e novembro. A outra metade foi paga no início do ano de 2008.

1.6. Afastamentos não computados como ausências

A análise de toda a legislação que versa sobre o bônus, incluindo leis complementares e decretos, nos revela que a frequência do docente é um dos critérios que permanecem ao longo dos anos nos quais a gratificação foi paga. A legislação que fundamenta o bônus 2002, contudo, é a primeira que discrimina quais afastamentos não são computados como ausências. A

referência a essa informação é dada pela matéria publicada no site da Secretaria de Estado da Educação, no dia 21 de janeiro de 2003.

De acordo com essa matéria, licenças-gestantes, licença-gala e nojo, além de serviços obrigatórios por lei e licença prêmio de até 30 dias, não foram mais computadas como ausências.

A partir da legislação do bônus referente ao ano de 2003 há artigos em todos os decretos que fazem referência aos afastamentos que não seriam considerados como ausências. Seriam os afastamentos previstos nos incisos I (férias), II (casamento, até 8 dias), III (falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos, até 8 dias), IV (falecimento dos avós, netos, sogros, padrasto ou madrasta, até 2 dias), V (serviços obrigatórios por lei), VII (licença à funcionária gestante) e IX (licença-prêmio) do artigo 78 da Lei Nº. 10.261, de 28 de outubro de 1968 (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado). O comparecimento a eventos de Entidades de Classe autorizados por resolução da Secretaria, a participação em treinamento, orientação técnica ou cursos promovidos pela Secretaria da Educação, a licença-paternidade ou por adoção, e a dispensa de ponto em virtude de participação em eleições também são afastamentos não considerados como ausências.

1.7. Escala de valores

Ao longo do período de anos de 2000 a 2007, assim como os critérios, os valores pagos também sofreram alterações. Se no pagamento da gratificação nos dois primeiros anos a legislação faz referência apenas a faltas, a partir da gratificação referente ao ano de 2002 a frequência não é mais o único critério.

Para a determinação dos valores é atribuída ao docente uma pontuação vinculada a alguns critérios. Há, nos decretos, uma tabela base de pontuação, e o respectivo valor a ser pago.

Para o bônus-mérito ano 2000 temos a seguinte quadro de valores para jornada de 40 horas:

Quadro 02: escala de valores do bônus-mérito ano 2000

Número de ausências	Valor em R\$
0	3.000,00
1-2-3	2.500,00
4-5-6	1.800,00
7-8-9	1.300,00
10-11-12	1.000,00
> 12	750,00

Para o bônus-mérito 2001 não foi localizado o decreto que o fundamenta, apenas a Lei Complementar. Segundo essa legislação, o valor mínimo a ser pago é de R\$1.000,00, para jornada de 40 horas, e não há menção para o valor máximo a ser pago.

O bônus-mérito 2002, que segundo a legislação que o fundamenta não considera apenas a frequência do servidor, mas também índices da escola, tem como base os seguintes valores para jornada de 40 horas: mínimo de R\$1.000,00 e máximo de R\$5.000,00.

Os valores do bônus 2003, para jornada de 40 horas, são os seguintes: mínimo de R\$1.200,00 e máximo de R\$6.000,00, segundo tabela que se estende de 0 (zero) a 25 (vinte e cinco) pontos. Para as ausências dos docentes, foi apresentado o seguinte quadro:

Quadro 03: pontuação segundo ausências do bônus 2003

Número de ausências	Pontos
0	20
De 01 a 03	18
De 04 a 06	16
De 07 a 09	12
De 10 a 12	10
De 13 a 15	06
De 16 a 18	04
De 19 a 21	02
De 22 a 30	01
Mais de 30	Zero

Notamos que dos 25 (vinte e cinco) pontos possíveis de serem atingidos, até 20 (vinte) poderiam ser “conquistados” com a frequência.

A pontuação para a determinação do bônus 2004 estendia-se de zero ponto a 40 (quarenta) pontos, e o valor mínimo foi de R\$1.200,00, e o valor máximo de R\$10.000,00. Para ausências, havia a possibilidade de até 25 (vinte e cinco) pontos, a serem acrescidos de pontos referentes a índices escolares e participação em cursos como a “Teia do Saber” e o “Letra e Vida”, ambos do Programa de Formação Continuada, além de participação voluntária no Programa Escola da Família.

O bônus 2005 manteve a escala de valores do bônus 2004. Contudo, a pontuação sofreu alteração, e o maior número de pontos foi diminuído para 38 (trinta e oito) pontos. Ao docente com nenhuma ausência, foram atribuídos 23 (vinte e três) pontos, e aos docentes com número de ausência igual ou maior a 23 (vinte e três), zero ponto.

Os valores do bônus 2006 sofreram uma redução significativa: o valor máximo foi de R\$5.500,00 para quem atingisse 30 (trinta) pontos, e R\$1.200,00 para quem não alcançasse nenhum ponto. Para a atribuição de pontos relativos à frequência, o docente que não apresentasse nenhuma ausência alcançaria 22 (vinte e dois) pontos, e o docente com ausências iguais ou superiores a 22 (vinte e dois) foi atribuído nenhum ponto.

Para o bônus 2007 há uma elevação dos valores a serem pagos. O valor máximo (R\$6.500,00) foi atribuído para quem alcançou 30 (trinta) pontos, e o valor mínimo (R\$1.200,00) foi atribuído para quem alcançou zero ou 1 (um) ponto. Os docentes que não apresentaram nenhuma ausência alcançaram 14 (catorze) pontos, e aos docentes com ausências superiores a 7 (sete) ausências foi atribuído zero ponto.

Apresentado alguns dos critérios definidores do valor a ser pago, percebemos que o número de pontos atribuídos à frequência do docente é significativo, configurando-se como o principal critério determinante do valor pago. Esta questão fica claro quando analisamos as justificativas dadas à gratificação, nos respectivos decretos, a partir do bônus 2003, onde é afirmada a importância da assiduidade dos profissionais. A partir do bônus 2004 é também afirmada a importância da formação continuada do profissional.

1.8. Caracterização das faltas, afastamentos e afastamentos específicos

Os professores, assim como os servidores do quadro administrativo da Secretaria de Estado da Educação, estão sujeitos às seguintes caracterizações de suas faltas e afastamentos (quando há necessidade de ausentar-se do serviço por período igual ou superior a 2 [dois] dias consecutivos).

1.8.1. Faltas

Abonada: até o limite de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês, em razão de enfermidade ou algum motivo relevante, que podem ser abonadas pelo superior imediato quando requeridas. Fundamento legal: § 1º do artigo 110 da Lei Nº. 10.261/68; § 1º do artigo 20 da Lei Nº. 500/74 (que institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário) e Decreto Nº. 52.054/07.

Justificada: até o limite de 24 (vinte e quatro) por ano, podendo ser 12 (doze) justificadas pelo chefe imediato e 12 (doze) pelo mediato. Fundamento legal: artigo 10 do Decreto Nº. 52.054/07.

Injustificada: tem como fundamento legal os artigos 63 e 256, inciso V, da Lei Nº. 10.261/68, e o artigo 36, inciso II, da Lei Nº. 500/74. É determinado o limite máximo das faltas e a sanção aplicada ao funcionário ou servidor, que poderão ausentar-se do serviço sem justificativa. O funcionário tem até o limite de 30 faltas consecutivas ou 45 interpoladas, e o servidor até o limite de 15 faltas consecutivas ou 30 interpoladas.⁴

Doação de sangue: o funcionário/ servidor poderá faltar para doação de sangue somente o dia da doação, e até 3 (três) vezes ao ano, com intervalo mínimo de 45 dias. Tem como fundamento legal o artigo 122 da Lei Nº. 10.261/68 e o artigo 16, inciso XII, da Lei Nº. 500/74.

Falta médica (antiga falta IAMSPE): atualmente tem como fundamento legal a Lei Complementar Nº. 1.041/2008, e caracteriza-se por dois tipos: para o funcionário ou servidor, que não perderá o vencimento do dia desde que comprove por meio de atestado a necessidade da falta, e poderá ocorrer até o limite de 6 (seis) por ano, não podendo exercer 1 (uma) ao mês. A falta médica também poderá justificar a ausência para acompanhamento médico familiar.⁵

⁴ No caso de faltas sucessivas, justificadas ou injustificadas, os dias intercalados (sábados, domingos, feriados e aqueles em que não ocorra expediente) serão computados apenas para fins de desconto do salário (artigo 11 do Decreto 52.054/07).

⁵ Até então, não havia limite para este tipo de falta, podendo ser intercaladas.

Serviço obrigatório por Lei: são considerados como de serviço obrigatório por Lei os afastamentos de órgãos da Secretaria, DPME (Departamento de Perícias Médicas do Estado), Tribunal do Júri, Tribunal Eleitoral, Audiência no Fórum, de Autoridades Estaduais, Federais e Municipais quando o assunto tratado seja de interesse coletivo. Tem como fundamento legal o artigo 78, inciso V, da Lei Nº. 10.261/68, e o artigo 16, inciso V, da Lei Nº. 500/74.

1.8.2. Afastamentos

Licença para tratamento de saúde: tem fundamento legal nos artigos 191 e 193 da Lei Nº. 10.261/68, e no Decreto Nº. 29.180/98, com nova redação dada pelo Decreto Nº. 52.088/2007. O funcionário terá direito a licença-saúde de no máximo 4(quatro) anos, com vencimento, mediante inspeção médica em órgão oficial.

Licença por motivo de doença em pessoa da família: o funcionário ou servidor poderá obter essa licença por motivo de doença do cônjuge e de parentes até segundo grau mediante inspeção médica, e tem como fundamento legal o artigo 199 da Lei Nº. 10.261/68, o artigo 25, inciso III, e o artigo 26 da Lei Nº. 500/74, e o artigo 63 do Decreto Nº. 29.180/88.

Licença à funcionário gestante: período de 120 (cento e vinte) dias concedidos à funcionária ou servidora gestante, com vencimento.⁶ Tem fundamento legal no artigo 7º, inciso XVIII, cominado com o artigo 39, parágrafo 3º da Constituição Federal de 1988; artigo 124, §3º da Constituição Estadual de 1989; artigo 198 da Lei Nº. 10.261/68, alterado pelo artigo 1º da Lei Complementar Nº. 76/73, e o artigo 25, inciso VI, da Lei Nº. 500/74.

Licença Compulsória ou Profilática

- Compulsória: quando é obrigado o afastamento, forçado.

⁶ A partir de 2008, através da Lei Complementar Nº. 1.054, de 07 de julho, a licença-gestante e a licença por adoção foram ampliadas para 180 (cento e oitenta) dias.

- Profilática: prevenção. Medida preventiva.

Tem como fundamento legal o artigo 206/324 da Lei Nº. 10.261/68 e artigo 25 inciso V e artigo 26 da Lei Nº. 500/74, e Lei Nº. 1.010/2007. Mediante atestado médico, por suspeita de ser portador de enfermidade transmissível, o superior imediato poderá licenciar compulsoriamente o funcionário em até 5 (cinco) dias.

Licença para Adoção: tem como fundamento legal a Lei Complementar nº. 367/84, Instrução UCRH –3 (Unidade Central de Recursos Humanos) de 01/11/04 e Lei Nº. 10.421/2002. O funcionário ou servidor poderá obter licença remunerada de 120 dias quando adotar menor de até 7 anos de idade ou quando obter judicialmente a sua guarda para fins de adoção.

Gala: tem como fundamento legal o inciso II do artigo 78 da Lei Nº. 10.261/68 e os artigos 15 e 16, inciso II, da Lei Nº. 500/74. O afastamento do funcionário ou servidor é de até 8 (oito) dias por ocasião de casamento. O início será sempre a partir do evento, constante da certidão, em dias corridos (incluindo sábado, domingo e feriado).

Nojo: tem como fundamento legal os incisos III e IV do artigo 78 da Lei Nº. 10.261/68 e o artigo 16, incisos III e IV, da Lei Nº. 500/74. O afastamento do funcionário ou servidor será em virtude de falecimento de cônjuge, filhos, pais e padrastos, avós, netos e sogros. O início do nojo é contado a partir do falecimento, data da certidão de óbito, em dias corridos (incluindo sábado, domingo e feriado).

Férias: tem como fundamento legal o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988; o artigo 62 da Lei Complementar Nº. 444/85, os artigos 176 e 180 da Lei Nº. 10.261/68; o artigo 24 da Lei Nº. 500/74 e o Decreto Nº. 35.845/92.

Licença Paternidade: tem como fundamento legal o artigo 7º, inciso XIX da Constituição Federal de 1988, o Parágrafo 1º do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988 e parágrafo 3º do artigo 124, da Constituição Estadual de 1989. Será concedido ao funcionário ou servidor do sexo masculino 5 dias de afastamento, a contar da data do nascimento de seu filho/a, mediante apresentação da certidão de nascimento.

1.8.3. Afastamentos Específicos

Os afastamentos tratados como específicos são aqueles concedidos ao funcionário detentores de cargo público (Licença-prêmio e Licença para tratar de interesses particulares).

Licença-prêmio: tem como fundamento legal o artigo 209/214 da Lei Nº. 10.261/68; a Lei Complementar Nº. 857/99 e Lei Complementar Nº. 1015/07. O funcionário terá direito como prêmio de assiduidade, a licença remunerada de 90 dias a cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício ininterrupto, em que não haja sofrido qualquer penalidade administrativa.

Licença para Tratar de Interesses Particulares: fundamento legal no artigo 202 da Lei Nº. 10.261/68 e Lei Complementar Nº. 814/96. É concedida mediante requerimento do interessado e a critério da administração. Pode ter duração máxima de 2 (dois) anos e somente é concedida depois de 5 anos de exercício.

Competições Desportivas:

- Como Atleta: fundamentado no artigo 75 da Lei nº. 10.261/68
- Participante (árbitro, supervisor, auxiliar...): resoluções publicadas anualmente, convocando, porém para não haver prejuízo de vencimentos, precisa previamente ser autorizado pelo Governador, e tem fundamento nos artigos 68 e 69 da Lei Nº. 10.261/68.
- Acompanhar alunos – Professor de Educação Física – Turmas de Treinamentos, mediante cronograma dos jogos publicado anualmente através de Resolução.

Entidade de Classe.

- Para participar de reuniões junto a entidades de classe como representante da Unidade Escolar - Cronograma com publicação anual do calendário específico.

Tribunal Regional Eleitoral - T.R.E.: Lei Federal Nº. 4.737/65, artigo 30, inciso XIII e XIV, nos termos dos artigos 65 e 66, da Lei Nº. 10.261/68 e no inciso I, artigo 15 da Lei Nº. 500/74.

Após consultarmos todos os livros-ponto da escola verificamos que essas foram as caracterizações das ausências dos docentes que trabalharam na presente escola no período pesquisado.

Capítulo 2 – Alguns dados sobre a escola, as faltas e os afastamentos apresentados

Neste capítulo apresentam-se alguns dados relativos à escola na qual os dados foram obtidos a partir da consulta aos livros-ponto, assim como sua descrição e de seu entorno. Também serão apresentados alguns quadros e tabelas que explicitarão a quantidade de professores que trabalharam na escola, e as caracterizações das ausências e afastamentos tendo como variáveis os períodos anterior e posterior ao bônus, além da caracterização da categoria (efetivo ou ACT/ OFA), se professor de ciclo I (PEB I) ou professor de ciclo II (PEB II), assim como o gênero do docente. Ressaltamos que os dados foram abordados seguindo duas diferenciações para análise: faltas e afastamentos (licenças).

2.1. A escola e o local onde ela está inserida

A escola na qual ocorreu a coleta das informações referentes ao número de ausências localiza-se na periferia da cidade de São José dos Campos, e para preservação de sua identidade, assim como dos profissionais que nela trabalharam e trabalham, será denominada de E. E. Jardim Primavera. Sua inauguração ocorreu no início da década de 1990, atendendo inicialmente alunos do ciclo I do ensino fundamental. Embora não seja nosso objetivo traçar um histórico dessa instituição, verificamos que no ano de 1995 já existiam turmas de ciclo II, visto a existência de professores.

O bairro no qual a escola está inserida caracteriza-se por ser composto por pessoas com condições financeiras desfavoráveis, e seus moradores em sua maioria não são nativos da cidade, sendo muitos migrantes que vieram para o município trabalhar nas diversas indústrias que se instalaram na região. Ao transitar pelo bairro, percebe-se que são poucas as opções de lazer dessa comunidade. Na área também se encontram diversos bares e lojas de comércio popular.

Com relação aos profissionais que aqui trabalham, percebeu-se que todos os funcionários encarregados da limpeza do estabelecimento são moradores do bairro, assim como os profissionais da secretaria. Já os professores e equipe gestora da escola, em sua maioria, habitam áreas que não são próximas à escola, deslocando-se para o bairro apenas para trabalhar. Verificou-se também que a maioria dos docentes que lecionaram ou lecionam no ciclo II, e que tinham ou têm nessa unidade escolar sua sede de frequência, não completam sua jornada de trabalho apenas nessa escola, trabalhando em pelo menos mais uma unidade.

No quadro 04 verificamos as quantidades mínimas e máximas de docentes que tiveram sua sede de frequência na E. E. Jardim Primavera:

Quadro 04. Quantidade de docentes com sede de frequência na escola

	1995		1996		1997		1998		1999		2001		2002		2003		2004		2005	
	Mínimo	Máximo																		
Homem	6	10	5	8	4	6	4	5	4	6	8	9	6	13	9	13	12	14	7	8
Mulher	29	35	39	48	42	53	37	55	37	43	34	44	38	43	37	45	36	43	38	43
Efetivo	9	9	9	10	12	12	10	11	12	12	13	13	12	13	11	13	9	9	23	23
ACT/ OFA	28	33	35	45	34	47	31	48	29	36	29	40	32	43	35	46	39	48	23	27
PEB I	14	17	26	31	27	33	28	44	28	32	23	28	26	32	18	24	16	18	14	16
PEB II	21	24	14	20	15	22	8	18	12	15	17	24	17	26	26	35	32	41	32	34

Ao analisarmos o quadro 04, verificamos que no período 1995-1999 o número de docentes homens variou entre 4 e 10, e o número de docentes mulheres variou entre 29 e 53. Já o número de professores efetivos flutuou entre 9 e 12, e o número de professores contratados variou entre 28 e 47. O número de professores de ciclo I variou entre 14 e 44, enquanto que dos docentes de ciclo II o número alternou entre 8 e 24.

Já no período 2001-2005 o número de docentes homens variou entre 6 e 14, e o número de docentes mulheres variou entre 34 e 45. Já o número de professores efetivos flutuou entre 9 e 23, e o número de professores contratados variou entre 23 e 48. O número de professores de ciclo I variou entre 14 e 32, enquanto que dos docentes de ciclo II o número alternou entre 17 e 41.

Ao compararmos os dois períodos é possível constatar que o número de docentes homens em comparação ao número de docentes mulheres é menor. Ao considerarmos professores efetivos e contratados, percebe-se que o número de professores não concursados é superior ao de efetivos em todos os anos analisados. Um dado que nos chama atenção com relação ao número de professores efetivos apresenta-se no ano de 2005, onde se verifica que, mediante concurso público para efetivação⁷, quase a metade dos docentes passou a ser concursada. Já comparando o número de professores de ciclo I com o número de professores de ciclo II, constata-se que os de ciclo I eram em maior quantidade que os de ciclo II, exceção ao ano de 1995. Já a partir de 2003 o número dos PEBs II passou a ser superior ao de PEBs I.

Uma vez apresentados os dados relativos ao número de professores da escola, nas tabelas 1 e 2 encontram-se as informações relativas ao número absoluto de faltas:

Tabela 1. Caracterização das faltas nos períodos de anos 1995-1999 e 2001-2005

NATUREZA FALTA	ANOS										Total
	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	
ABONADA	222	254	257	236	227	153	128	206	221	198	2102
JUSTIFICADA	198	102	125	104	90	50	22	96	95	82	964
INJUSTIFICADA	25	0	0	0	0	47	0	0	16	8	96
FALTA MÉDICA	29	56	116	49	75	80	60	246	197	228	1136
CRT/ OT	23	149	146	66	110	179	137	213	215	233	1471
NOJO	5	7	8	29	12	19	1	19	11	17	128
GALA	0	0	8	0	7	0	8	0	0	0	23
APEOESP	19	7	8	9	11	6	1	4	11	0	76
TRE	0	4	0	0	0	1	31	0	30	15	81
SERVIÇO OBRIGATÓRIO	0	0	4	6	1	0	1	0	0	5	17
DOAÇÃO DE SANGUE	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	7
PROVA CONCURSO	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
ESCOLHA VAGA	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	7
ATRIBUIÇÃO AULA	0	0	0	0	0	0	0	4	0	3	7
CONCURSO REMOÇÃO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
Total	521	586	672	499	534	535	389	789	803	800	6128

⁷ Concurso ocorrido no final do ano de 2003, promovido pela Secretaria de Estado da Educação, no qual a primeira chamada dos aprovados ocorreu durante o primeiro semestre do ano de 2004, com posse em agosto deste mesmo ano, e segunda chamada no segundo semestre, com posse prevista para janeiro de 2005.

Ao analisar a tabela 1 verificamos que no período anterior ao bônus os professores apresentaram 2.812 faltas, e no período posterior ao bônus o número de faltas foi de 3.316. Em números absolutos sobre a quantidade de faltas, verificamos que a instituição do bônus não contribuiu para a diminuição do número de ausências, que foi um dos objetivos à época de sua criação.

Ao analisarmos algumas naturezas de faltas, verificamos que ao longo dos períodos abordados há diferenciação com relação aos números apresentados nos períodos pré e pós bônus. Para essa análise, e posterior verificação das nossas hipóteses, iremos nos deter a apenas algumas caracterizações: faltas abonadas, justificadas, injustificadas, médicas, entidade de classe (APEOESP), e TRE. Isso porque verificamos que são essas ausências as mais recorrentes entre os docentes, e que a natureza de faltas qualificadas como “gala” constitui-se em afastamento, assim como a natureza “nojo” pode ser falta ou afastamento, quando superior a dois dias.

As faltas caracterizadas como “abonada” no período 1995-1999 somam 1196, e no período 2001-2005 contabilizam-se 906 recorrências. As faltas justificadas também apresentaram redução, caindo de 619 para 345. Já as faltas injustificadas passaram de 25 para 71 nos períodos pré e pós-bônus, respectivamente. Também notamos aumento do número de faltas médicas, que passaram de 325 para 811. O aumento das faltas ocorreu também com as caracterizadas como “TRE”, que passaram de 04 para 77. Já as faltas caracterizadas como “APEOESP” diminuíram, passando de 54 para 22 no período pós bônus.

Esses dados nos indicam que os docentes, após a instituição do bônus, passaram a apresentar uma maior variedade de justificativas para as ausências. Verificamos também aumento significativo no número de faltas médicas.

Quando passamos a analisar apenas o período posterior à instituição do bônus, notamos que no ano de 2002 ocorreu diminuição do número total de ausências, em comparação ao ano de 2001, com queda de 535 para 389. Já nos anos seguintes o número de faltas aumentou consideravelmente, com a totalidade próxima a 800. Analisando as faltas de acordo com suas

caracterizações, verificamos que no ano de 2002 as faltas abonadas, justificadas, injustificadas, médicas e APEOESP reduziram-se. Como era um ano com eleições, as faltas TRE foram superiores aos anos de 2001 e 2003. Como o bônus era uma novidade na rede de ensino, os docentes diminuíram suas ausências. Contudo, por não terem acesso à pontuação que definia o valor pecuniário a ser pago, colocando em dúvida os critérios apresentados através dos decretos que regulamentavam os bônus, os docentes voltaram a faltar a seus postos de trabalho, desacreditados na política de valorização da assiduidade. Essa possibilidade de análise fica evidenciada em conversas com vários docentes nas escolas nas quais ministrei aulas, pois muitos argumentam que professores que não apresentaram ausências receberam o mesmo valor que professores que faltaram bastante.

Tabela 2. Caracterização das faltas ao longo dos meses

NATUREZA FALTA	MESES												Total
	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO		
ABONADA	69	186	211	238	223	124	249	233	221	197	151	2102	
JUSTIFICADA	10	79	108	98	112	28	145	104	93	110	77	964	
INJUSTIFICADA	0	8	0	18	21	8	3	4	4	11	19	96	
FALTA MÉDICA	29	99	108	131	144	47	154	137	134	120	33	1136	
CRT/OT	24	101	127	160	176	37	157	233	114	237	105	1471	
NOJO	0	3	19	17	11	4	26	13	16	8	11	128	
GALA	0	0	7	8	0	0	0	0	0	0	8	23	
APEOESP	0	15	5	14	5	0	18	6	7	6	0	76	
TRE	0	0	1	0	0	0	1	9	26	33	11	81	
SERVIÇO OBRIGATÓRIO	0	1	0	1	4	0	4	0	3	3	1	17	
DOAÇÃO DE SANGUE	0	1	0	2	0	0	2	0	1	1	0	7	
PROVA CONCURSO	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7	
ESCOLHA VAGA	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	2	7	
ATRIBUIÇÃO AULA	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	7	
CONCURSO REMOÇÃO	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	6	
Total	136	493	587	694	700	248	762	739	620	731	418	6128	

Ao analisarmos a tabela 2 verificamos que em números absolutos o primeiro semestre apresentou 2610 ausências, enquanto o segundo semestre apresentou 3518 ausências. Verifica-se também que o mês de agosto é o que apresenta maior número de faltas, com 762 registros. É no mês de agosto que também ocorre o maior número de faltas abonadas, com 249 registros, assim como de faltas médicas, com 154 ocorrências.

No primeiro semestre contabilizamos 927 faltas abonadas, 407 faltas justificadas, 47 faltas injustificadas, 511 faltas médicas, 36 caracterizadas como APEOESP e 1 falta TRE. Já no segundo semestre as faltas abonadas somam 1175 registros, 557 faltas justificadas, 49 faltas injustificadas, 625 faltas médicas, 37 faltas APEOESP e 80 faltas TRE.

Esses dados indicam que os docentes, em função das precárias condições de trabalho, que podem gerar desgaste físico e emocional, aumentam o número de ausências conforme se desenvolve o ano letivo.

Os dados do quadro 5 nos mostram a quantidade absoluta de faltas de acordo com a situação funcional, o gênero e o vínculo empregatício dos docentes, divididos entre os anos dos períodos analisados:

Quadro 5. Número absoluto de ausências segundo a situação funcional, o gênero e o vínculo empregatício

GÊNERO	CATEGORIA		SITUAÇÃO				Total	
			PEB I	PEB II	PEB III	ESTAGIÁRIO		
FEMININO	EFETIVO	ANOS	1995	75	0			75
			1996	79	0			79
			1997	105	0			105
			1998	73	0			73
			1999	85	0			85
			2001	138	0			138
			2002	74	1			75
			2003	117	28			145
			2004	97	17			114
			2005	75	273			348
	Total	918	319			1237		
	ACT/ OFA	ANOS	1995	65	138	74	15	292
			1996	216	35	107	32	390
			1997	186	64	209	35	494
			1998	204	142	3	11	360
			1999	225	164	0	5	394
			2001	151	155	0	0	306
			2002	140	84	0	0	224
			2003	225	294	0	0	519
			2004	91	390	0	0	481
2005			87	268	0	0	355	
Total	1590	1734	393	98	3815			
MASCULINO	EFETIVO	ANOS	1996	7	0			7
			1997	10	0			10
			1998	12	0			12
			1999	8	0			8
			2001	10	0			10
			2002	5	0			5
	2005	0	61			61		
	Total	52	61			113		
	ACT/ OFA	ANOS	1995	0	81	73		154
			1996	0	37	73		110
			1997	0	0	63		63
			1998	15	39	0		54
			1999	37	10	0		47
			2001	0	81	0		81
			2002	3	82	0		85
			2003	0	125	0		125
			2004	14	194	0		208
			2005	0	36	0		36
Total			69	685	209		963	

Ressalva-se que nas análises da categoria “situação funcional” do docente, os dados referentes aos docentes PEB II e PEB III foram agregados na denominação PEB II, em função desses professores serem especialistas em determinada área de conhecimento.

Ao analisarmos o quadro 5 nos chama atenção a inexistência de ausências por parte de professores efetivos de ciclo II até o ano de 2002. Essa situação deve-se ao fato de que só a partir de 2002 há a presença de professores efetivos de ciclo II na unidade escolar.

Com relação aos dados das tabelas 3 e 4, verificamos que, quando analisada apenas a variável gênero, os dados também corroboram a afirmação de que o bônus não gerou diminuição das faltas. Ao contrário, como se nota, entre as docentes mulheres houve aumento das faltas, que passaram de 2.347 no período anterior ao bônus para 2.705 no período posterior. Já entre os homens o número de faltas passou de 465 para 611.

Tabela 3. Número de faltas entre docentes mulheres

ANO	NATUREZA FALTA - GÊNERO FEMININO										Total					
	ABONADA	JUSTIFICADA	INJUSTIFICADA	FALTA MÉDICA	CRT/ OT	NOJO	GALA	APEOESP	TRE	SERVIÇO OBRIGATÓRIO		DOAÇÃO DE SANGUE	PROVA CONCURSO	ESCOLHA VAGA	ATRIBUIÇÃO AULA	CONCURSO REMOÇÃO
1995	177	118	4	27	20	4		17								367
1996	223	53		53	119	7		6	2			6				469
1997	233	96		115	128	8	8	7			4					599
1998	214	86		47	46	28		8			4					433
1999	198	77		69	103	12	7	11			1		1			479
Total de faltas no período 1995-1999:																2347
2001	129	42	47	71	147	6		1	1							444
2002	110	11		56	103	1	0	0	17		1					299
2003	169	85		223	164	19		2				0		2		664
2004	160	46	0	165	198	10		0	16				0			595
2005	170	63	0	210	215	17			12	5	2		3	2	4	703
Total de faltas no período 2001-2005:																2705

Tabela 4. Número de faltas entre docentes homens

ANO	NATUREZA FALTA - GÊNERO MASCULINO										Total					
	ABONADA	JUSTIFICADA	INJUSTIFICADA	FALTA MÉDICA	CRT/ OT	NOJO	GALA	APEOESP	TRE	SERVIÇO OBRIGATÓRIO		DOAÇÃO DE SANGUE	PROVA CONCURSO	ESCOLHA VAGA	ATRIBUIÇÃO AULA	CONCURSO REMOÇÃO
1995	45	80	21	2	3	1		2								154
1996	31	49		3	30	0		1	2			1				117
1997	24	29		1	18	0	0	1			0					73
1998	22	18		2	20	1		1			2					66
1999	29	13		6	7	0	0	0			0		0			55
Total de faltas no período 1995-1999:																465
2001	24	8	0	9	32	13		5	0							91
2002	18	11		4	34	0	8	1	14		0					90
2003	37	11		23	49	0		2				1		2		125
2004	61	49	16	32	17	1		11	14				3			208
2005	28	19	8	18	18	0			3	0	0		0	1	2	97
Total de faltas no período 2001-2005:																611

Uma vez explicitada a quantidade de faltas, tanto de acordo com suas caracterizações, quanto com relação aos números absolutos, como também de acordo com a variável “gênero” isoladamente, passaremos para a análise das hipóteses apresentadas, cruzando dados de algumas justificativas de faltas com a categoria, a situação funcional e o gênero dos docentes.

2.2. As faltas abonadas

Tabela 5. Número de ocorrências de faltas abonadas

FALTAS ABONADAS	CATEGORIA	ANO										Total
		1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	
	EFETIVO	47	39	61	52	52	32	29	26	28	103	469
	ACT/ OFA	175	215	196	184	175	121	99	180	193	95	1633
SEXO	FEMININO	177	223	233	214	198	129	110	169	160	170	1783
	MASCULINO	45	31	24	22	29	24	18	37	61	28	319
SITUAÇÃO	PEB I	86	148	145	161	158	75	81	82	60	38	1034
	PEB II	79	26	18	68	64	78	47	124	161	160	825
	PEB III	45	60	71	0	0	0	0	0	0	0	176
	ESTAGIÁRIO	12	20	23	7	5	0	0	0	0	0	67

A análise da tabela 5 permite-nos verificar que o total de faltas abonadas apresentadas pelos professores efetivos no período pré-bônus foi de 251, e no período pós-bônus foi de 218. Já o número de abonadas apresentadas pelos professores contratados no período anterior ao bônus foi de 945, e no período pós-bônus foi de 688.

Ao considerarmos a variável gênero, constata-se que as docentes mulheres apresentaram no período anterior ao bônus o total de 1045 faltas abonadas, e no período posterior ao bônus o total de 738 ausências. Os docentes homens apresentaram 151 faltas abonadas no período pré-bônus, e 168 no período pós-bônus.

Os professores de ciclo I apresentaram no período anterior ao bônus 698 ausências, e 336 ausências no período pós-bônus. Por sua vez, os professores especialistas apresentaram 431 faltas no período pré-bônus, e 570 no período posterior ao bônus. Ressalte-se que no período de anos de 1996 a 2002 o número de professores de ciclo I era superior ao número de docentes de

ciclo II. Outra consideração refere-se aos professores estagiários, que até o ano de 1999 também assinavam o livro-ponto, e tinham direito a ausentar-se ao trabalho.

Em face desses dados, verifica-se que ocorreu diminuição das ausências abonadas após a instituição do bônus mérito ao considerarmos os números absolutos. Esses dados não se verificam quando analisamos a variável “situação PEB II”, onde se verifica aumento, assim como com a variável “gênero masculino”. Esses aumentos, contudo, não podem ser analisados sem desconsiderar o aumento do número de professores de ciclo II no ano de 2005, como também o aumento de professores homens no período posterior à instituição do bônus.

Ao nos determos apenas ao período após a instituição do bônus, verificamos que o número de faltas abonadas do ano de 2002 é menor quando comparado ao ano de 2001, exceção feita aos dados da variável “situação PEB I”. A partir de 2003 o número de ausências aumenta em todas as variáveis da análise. Uma possível interpretação para essa situação pode ser que os docentes, por não saberem qual a pontuação obtida individualmente para a determinação dos valores a serem pagos, passaram a não acreditar nos critérios divulgados.

A descrença nos critérios apresentados para a determinação do valor a ser pago também é percebida em conversas entre docentes de mais de uma escola onde trabalhei. Nessas conversas muitos eram os docentes que manifestavam descontentamento com o valor recebido, principalmente porque os valores recebidos por professores que, segundo eles, faltavam em excesso, eram próximos aos recebidos por professores que faltavam pouco ou não faltavam. Percebia-se que para os docentes faltar não interferia na determinação dos valores a serem pagos.

2.3. As faltas justificadas

Tabela 6. Número de ocorrências de faltas justificadas

FALTAS JUSTIFICADAS	CATEGORIA	ANO										Total
		1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	
	EFETIVO	12	6	11	5	12	4	1	23	16	57	147
	ACT/OFA	186	96	114	99	78	46	21	73	79	25	817
SEXO	FEMININO	118	53	96	86	77	42	11	85	46	63	677
	MASCULINO	80	49	29	18	13	8	11	11	49	19	287
SITUAÇÃO	PEB I	27	27	32	58	69	20	5	51	20	7	316
	PEB II	116	15	21	44	21	30	17	45	75	75	459
	PEB III	52	59	70	0	0	0	0	0	0	0	181
	ESTAGIÁRIO	3	1	2	2	0	0	0	0	0	0	8

Ao analisarmos a tabela 6 verificamos que o total de faltas justificadas apresentadas pelos professores efetivos no período pré-bônus foi de 46, e no período pós-bônus foi de 101. Já o número de justificadas apresentadas pelos professores contratados no período anterior ao bônus foi de 573, e no período pós-bônus foi de 244.

Quando a análise volta-se para a variável gênero, constata-se que as docentes mulheres apresentaram no período anterior ao bônus o total de 430 faltas justificadas, e no período posterior ao bônus o total de 247 ausências. Já os docentes homens apresentaram 189 faltas justificadas no período pré-bônus, e 98 no período pós-bônus.

Já os professores de ciclo I apresentaram no período anterior ao bônus 213 ausências, e 103 ausências no período pós-bônus. Por sua vez, os professores especialistas apresentaram 398 faltas no período pré-bônus, e 242 no período posterior ao bônus.

Novamente constata-se que no ano de 2002 ocorreu diminuição da quantidade de faltas, nesse caso, as caracterizadas como justificadas.

2.4. As faltas injustificadas

Tabela 7. Número de ocorrências de faltas injustificadas

FALTAS INJUSTIFICADAS	CATEGORIA		ANO										Total	
			1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005		
	EFETIVO	ACT/ OFA	0						47			0	8	55
			25						0			16	0	41
	SEXO	FEMININO	4						47			0	0	51
		MASCULINO	21						0			16	8	45
	SITUAÇÃO	PEB I	0						47			0	0	47
		PEB II	8						0			16	8	32
		PEB III	17						0			0	0	17

A análise da tabela 7 permite-nos verificar que os professores efetivos, no período pré-bônus, não apresentaram nenhuma ausência injustificada, e no período pós-bônus foi de 55. Já o número de injustificadas apresentadas pelos professores contratados no período anterior ao bônus foi de 25, e no período pós-bônus foi de 16.

Ao considerarmos a variável gênero, constata-se que as docentes mulheres apresentaram no período anterior ao bônus 4 faltas injustificadas, e no período posterior ao bônus 47 ausências. Os docentes homens apresentaram 21 faltas injustificadas no período pré-bônus, e 24 no período pós-bônus.

Os professores de ciclo I não apresentaram nenhuma ausência injustificada no período pré-bônus, e 47 ausências no período pós-bônus. Por sua vez, os professores especialistas apresentaram 25 faltas no período pré-bônus, e 24 no período posterior ao bônus.

Cabe afirmar que foram poucos os professores que tiveram suas ausências caracterizadas como injustificadas, conforme verificamos na consulta aos livros-ponto.

2.5. As faltas médicas

Tabela 8. Número de ocorrências de faltas médicas

		ANO										Total	
		1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005		
FALTAS MÉDICAS	CATEGORIA	EFETIVO	6	2	3	1	5	6	13	26	31	131	224
		ACT/ OFA	23	54	113	48	70	74	47	220	166	97	912
	SEXO	FEMININO	27	53	115	47	69	71	56	223	165	210	1036
		MASCULINO	2	3	1	2	6	9	4	23	32	18	100
	SITUAÇÃO	PEB I	16	24	46	42	60	40	40	95	31	21	415
		PEB II	9	7	5	7	15	40	20	151	166	207	627
		PEB III	4	16	56	0	0	0	0	0	0	0	76
		ESTAGIÁRIO	0	9	9	0	0	0	0	0	0	0	18

Ao analisarmos a tabela 8 verificamos que o total de faltas médicas apresentadas pelos professores efetivos no período pré-bônus foi de 17, e no período pós-bônus foi de 207. Já o número de faltas médicas apresentadas pelos professores contratados no período anterior ao bônus foi de 308, e no período pós-bônus foi de 604.

Quando a análise volta-se para a variável gênero, constata-se que as docentes mulheres apresentaram no período anterior ao bônus o total de 311 faltas médicas, e no período posterior ao bônus o total de 725 ausências. Já os docentes homens apresentaram 14 faltas médicas médicas no período pré-bônus, e 86 no período pós-bônus.

Os professores de ciclo I apresentaram no período anterior ao bônus 188 ausências, e 227 ausências no período pós-bônus. Por sua vez, os professores especialistas apresentaram 119 faltas no período pré-bônus, e 584 no período posterior ao bônus.

Novamente constata-se que no ano de 2002 ocorreu diminuição da quantidade de faltas, nesse caso, as justificadas com atestado de profissional da área de saúde.

2.6. As faltas APEOESP

Tabela 9. Número de ocorrências de faltas APEOESP

FALTAS APEOESP	CATEGORIA	ANO										Total
		1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	
	EFETIVO	5	2	3	3	3	1	0	0	0		17
	ACT/OFA	14	5	5	6	8	5	1	4	11		59
SEXO	FEMININO	17	6	7	8	11	1	0	2	0		52
	MASCULINO	2	1	1	1	0	5	1	2	11		24
SITUAÇÃO	PEB I	5	2	3	9	9	1	0	0	4		33
	PEB II	3	0	0	0	2	5	1	4	7		22
	PEB III	11	5	5	0	0	0	0	0	0		21

Ao analisarmos a tabela 9 verificamos que o total de faltas justificadas mediante participação em atividades do sindicato apresentadas pelos professores efetivos no período pré-bônus foi de 16, e no período pós-bônus foi de 1. Já o número de faltas APEOESP apresentadas pelos professores contratados no período anterior ao bônus foi de 38, e no período pós-bônus foi de 21.

Quando a análise volta-se para a variável gênero, constata-se que as docentes mulheres apresentaram no período anterior ao bônus o total de 49 faltas, e no período posterior ao bônus o total de 3 ausências. Já os docentes homens apresentaram 5 faltas no período pré-bônus, e 19 no período pós-bônus.

Já os professores de ciclo I apresentaram no período anterior ao bônus 28 ausências, e 5 ausências no período pós-bônus. Por sua vez, os professores especialistas apresentaram 26 faltas no período pré-bônus, e 17 no período posterior ao bônus.

Verificamos também que no ano de 2005 não há nenhuma ausência por parte dos docentes justificada mediante participação em eventos do sindicato dos professores. A diminuição da quantidade de ausências também indica menor participação em debates políticos sobre a atividade profissional.

2.7. As faltas TRE

Tabela 10. Número de ocorrências de faltas TRE

FALTAS TRE	CATEGORIA	ANO										Total
		1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	
	EFETIVO		2				0	5		0	9	16
	ACT/ OFA		2				1	26		30	6	65
SEXO	FEMININO		2				1	17		16	12	48
	MASCULINO		2				0	14		14	3	33
SITUAÇÃO	PEB I		3				1	8		6	2	20
	PEB II		0				0	23		24	13	60
	PEB III		1				0	0		0	0	1

Os dados da tabela 10 referem-se a ausências justificadas mediante participação em atividades do Tribunal Regional Eleitoral. No período anterior ao bônus, contabilizamos apenas 12 faltas dessa natureza. Já no período posterior ao bônus, contabilizamos 77 ausências. Esse aumento talvez pode ser explicado porque nos critérios de determinação do bônus esteja explicitado que as faltas justificadas por serviço obrigatório são dias de efetivo exercício profissional. Face a isso, os docentes talvez tenham procurado mais o trabalho em eleições para obter dias de folga durante o ano letivo, suprimindo outras possíveis ausências ao trabalho.

Verificamos que há maior número de ausências dessa natureza com os professores contratados, e que são os professores de ciclo II os que mais recorrem a essa justificativa de falta. Com relação ao gênero, percebe-se que, no total, há maior recorrência dessas faltas entre as mulheres, em comparação aos homens.

Uma vez analisadas algumas justificativas para as ausências ao trabalho, é possível percebermos que os docentes diminuíram suas faltas, quando consideramos números absolutos dos períodos pré e pós-bônus. Porém, quando nos detemos apenas ao período posterior à instituição do bônus mérito, verificamos que num primeiro momento os docentes diminuíram a quantidade de faltas. Com o passar dos anos, o desconhecimento dos critérios que definiam os valores a serem pagos ao iniciar o ano letivo, assim como a não divulgação da pontuação obtida individualmente, parecem ter levado os docentes a desacreditarem na política de bonificação,

aumentando suas faltas. Conforme analisado em outros momentos, essa parece ser a interpretação quando se toma com referência o ano de 2002.

Analisadas algumas caracterizações de ausências, seguem-se análises das caracterizações das licenças, tanto nos períodos pré e pós-bônus, quanto a recorrência a licenças ao longo dos meses.

2.8. Natureza das licenças

As licenças caracterizam-se quando há o afastamento do docente ao local de trabalho por período igual ou superior a 2 dias. Como não são dias de efetivo exercício, as licenças acarretam desconto salarial dos dias não trabalhados, e interferem, de acordo com os critérios do bônus, na determinação dos valores a serem pagos.

Tabela 11. Caracterização das licenças nos períodos de anos 1995-1999 e 2001-2005

NATUREZA LICENÇA	ANOS										Total
	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	
LA 120 DIAS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
LF 02 DIAS	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
LF 03 DIAS	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
LF 05 DIAS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
LF 10 DIAS	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3
LF 14 DIAS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
LF 16 DIAS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
LF 17 DIAS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
LG 120 DIAS	0	1	1	3	0	0	1	1	1	1	9
LS 02 DIAS	1	3	5	5	8	1	1	1	1	3	29
LS 03 DIAS	1	6	5	6	5	4	2	2	1	1	33
LS 04 DIAS	0	6	3	4	4	3	2	2	0	3	27
LS 05 DIAS	2	4	3	9	5	3	1	4	3	2	36
LS 06 DIAS	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
LS 07 DIAS	3	1	1	2	2	2	0	1	1	1	14
LS 08 DIAS	1	3	2	1	4	0	0	3	0	1	15
LS 09 DIAS	0	0	0	5	0	0	0	2	0	1	8
LS 10 DIAS	3	0	4	5	0	4	1	3	1	2	23
LS 11 DIAS	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
LS 12 DIAS	0	2	1	1	1	0	1	4	1	0	11
LS 13 DIAS	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
LS 14 DIAS	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	3
LS 15 DIAS	3	3	5	6	6	2	0	6	0	9	40
LS 17 DIAS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
LS 18 DIAS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
LS 19 DIAS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
LS 20 DIAS	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	4
LS 21 DIAS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
LS 24 DIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
LS 30 DIAS	2	5	1	2	1	3	2	1	12	14	43
LS 40 DIAS	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
LS 45 DIAS	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	5
LS 60 DIAS	0	1	3	0	0	0	1	0	3	2	10
LS 90 DIAS	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
SUSPENSÃO DO 15 DIAS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	23	39	41	54	37	24	18	35	28	40	339

Analisando a tabela 11 verificamos que são poucas as caracterizações de licenças requeridas pelos docentes da E. E. Jardim Primavera: licença adoção, licença gestante, licença família e licença saúde, esta, a mais recorrente.

O afastamento caracterizado como “suspensão DO 15 dias” refere-se ao docente que foi afastado do local de trabalho através de publicação no Diário Oficial do Estado de São Paulo, ocorrida no ano de 1995.

Ao considerar o período pré-bônus contabilizamos 194 caracterizações de afastamentos, e no período pós-bônus há 145 caracterizações. Em números absolutos, verificamos novamente diminuição no afastamento ao local de trabalho. Contudo, ao considerarmos apenas o período

pós-bônus, notamos que no ano de 2002 o número de afastamentos é menor em comparação com os anos desse período.

Tabela 12. Caracterização das licenças ao longo dos meses

NATUREZA LICENÇA	MESES												Total
	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO		
LA 120 DIAS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
LF 02 DIAS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
LF 03 DIAS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	
LF 05 DIAS	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
LF 10 DIAS	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3	
LF 14 DIAS	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
LF 16 DIAS	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
LF 17 DIAS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
LG 120 DIAS	1	1	0	0	0	1	5	0	1	0	0	9	
LS 02 DIAS	0	1	0	8	5	2	1	2	4	6	0	29	
LS 03 DIAS	1	0	0	5	5	3	5	8	3	2	1	33	
LS 04 DIAS	0	2	3	2	5	2	2	4	3	2	2	27	
LS 05 DIAS	2	5	3	2	6	1	3	3	7	4	0	36	
LS 06 DIAS	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
LS 07 DIAS	1	2	1	3	1	1	3	0	0	1	1	14	
LS 08 DIAS	1	1	4	0	3	0	0	1	4	1	0	15	
LS 09 DIAS	0	0	1	1	0	2	2	1	0	0	1	8	
LS 10 DIAS	1	2	1	0	3	3	3	3	3	2	2	23	
LS 11 DIAS	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	
LS 12 DIAS	0	3	0	2	1	0	2	1	2	0	0	11	
LS 13 DIAS	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	
LS 14 DIAS	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3	
LS 15 DIAS	0	4	4	4	5	1	3	4	5	5	5	40	
LS 17 DIAS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
LS 18 DIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
LS 19 DIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
LS 20 DIAS	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	4	
LS 21 DIAS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
LS 24 DIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
LS 30 DIAS	1	1	5	5	4	3	7	7	2	6	2	43	
LS 40 DIAS	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	3	
LS 45 DIAS	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	5	
LS 60 DIAS	2	0	0	2	1	0	0	2	0	3	0	10	
LS 90 DIAS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
SUSPENSÃO DO 15 DIAS	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
Total	11	25	26	37	44	22	43	42	35	36	18	339	

A análise da tabela 12 nos permite constatar que no primeiro semestre há menor solicitação de afastamentos, com 143 caracterizações. Já no segundo semestre há 196 caracterizações de afastamentos. Esses dados nos indicam que o desenvolvimento do ano letivo, com precárias condições de trabalho, faz com que ocorra maior desgaste da saúde do profissional, uma vez que as licenças médicas apresentam-se como o principal tipo de afastamento.

Capítulo 3. A manifestação sobre ausências pelos professores

O elevado número de ausências apresentadas pelos professores da E. E. Jardim Primavera já havia sido verificado durante a consulta aos livros-ponto. Durante o período de coleta das informações sobre as faltas, sempre me questionava: o que os professores dessa escola, muitos dos quais trabalhavam lá há alguns anos, pensavam sobre suas faltas, ou as faltas de colegas?

A manifestação sobre as ausências foi obtida através das respostas a um questionário (anexo 1), aplicado no final do ano letivo de 2007, aos professores que lecionaram naquela escola no decorrer desse ano. Ao todo, ministraram aulas nessa escola 40 professores, sejam docentes de ciclo I, sejam docentes de ciclo II. Desse grupo, 37 professores aceitaram responder o questionário, no qual se buscou traçar as características daquele grupo profissional, envolvendo aspectos das condições de vida, de trabalho, e a opinião desses professores sobre as faltas.

Nas tabelas a seguir encontram-se os dados referentes a algumas das questões dos questionários, e que servirão para auxiliar nossas análises.

Com relação ao gênero, conforme verificamos no quadro 6, dos 37 docentes, 30 são mulheres, o que confirma as afirmações de Apple (1989) e Pereira (1967) do predomínio feminino na docência.

Quadro 6. Distribuição segundo o gênero dos docentes em 2007

Gênero	
	Frequência
MASCULINO	7
FEMININO	30
Total	37

Já os dados provenientes do quadro 7 nos mostram que a minoria dos docentes atua nessa escola há mais de 6 anos, totalizando 11 professores.

Quadro 7. Tempo de atuação na escola atual

TEMPO NA ESCOLA ATUAL	
ANOS	Freqüência
17	1
16	1
15	1
12	1
10	3
8	1
7	2
6	1
5	3
4	3
3	7
2	5
1	8
Total	37

Com relação à distribuição dos professores entre os ciclos, e a categoria funcional de trabalho, os dados nos são dados pelos quadros 8 e 9:

Quadro 8. Distribuição dos professores entre os ciclos

SITUAÇÃO	
	Freqüência
PEB I	14
PEB II	23
Total	37

Quadro 9. Distribuição dos professores de acordo com a categoria funcional

CATEGORIA	
	Freqüência
ESTÁVEL	1
ACT/ OFA	7
EFETIVO	29
Total	37

Analisando os quadros 8 e 9, verifica-se que a maioria dos docentes de 2007 era professores de ciclo II, assim como os efetivos correspondem à maior parte dos professores.

As respostas ao questionamento com relação ao direito de ausentar-se ao trabalho estão dispostas no quadro 10:

Quadro 10. Utilização do direito de ausentar-se ao trabalho

FAZ USO DO DIREITO DE AUSENTAR-SE?	
	Freqüência
SIM, FREQUENTEMENTE	6
NÃO FALTO AO LOCAL DE TRABALHO	7
SIM, ESPORADICAMENTE	24
Total	37

Verifica-se através dessas respostas que dos 37 professores, apenas 7 manifestaram não ausentar-se ao local de trabalho. Em face desses números, percebe-se que por razões as mais diversas, que serão apresentadas posteriormente, os professores têm o hábito de faltar ao trabalho.

Conforme verificamos na tabela 1, as faltas abonadas são as mais recorrentes entre os docentes, e os dados do quadro 11 apresentam a manifestação sobre essa justificativa, no qual se percebe que apenas 3 professores declararam não utilizar as faltas abonadas a que têm direito.

Quadro 11. Utilização das faltas abonadas

FAZ USO DAS FALTAS ABONADAS?	
	Freqüência
NÃO UTILIZO NENHUMA	3
SIM, MAS NÃO TODAS	12
SIM, TODAS AS PERMITIDAS	22
Total	37

No quadro 12 apresentam-se os principais motivos para as ausências ao local de trabalho:

Quadro 12. Principais justificativas para o absenteísmo

QUAIS OS PRINCIPAIS MOTIVOS DE SUAS AUSÊNCIAS?	
	Freqüência
VIAGEM	1
CANSAÇO E STRESS	1
MÉDICO E VIAGEM	1
SINDICATO E SIMPÓSIOS	1
PESSOAIS	1
FÉRIAS E LICENÇA-PRÊMIO	1
ABONADAS E SAÚDE	2
NÃO RESPONDEU	3
FILHOS/FAMÍLIA E SAÚDE	8
SAÚDE	18
Total	37

Dos 37 professores, 29 manifestaram que problemas de saúde apresentam-se como a principal justificativa para as ausências. Ou seja, o desgaste no exercício da profissão faz com que ocorra a não presença do docente ao local de serviço.

Os dados do quadro 13 nos apresentam a manifestação relativa ao gênero e a relação com faltar ao trabalho. Nele, verifica-se que 26 docentes acreditam que as mulheres faltam mais ao trabalho, em função de acúmulo de atividades e preocupações com a família.

Quadro 13. Manifestação sobre absenteísmo e relação com o gênero

VOCÊ ACREDITA QUE A MULHER APRESENTE MAIOR NÚMERO DE AUSÊNCIAS?	
	Freqüência
NÃO RESPONDEU	1
NÃO, DEPENDE DA POSTURA DE CADA PROFESSOR	2
NÃO, POIS FALTAS NÃO TÊM RELAÇÃO COM SEXO	8
SIM, POR SOBRECARGA DE ATIVIDADES	12
SIM, POR CUIDADOS COM SAÚDE DOS FILHOS/ FAMILIARES	14
Total	37

3.1. As manifestações sobre o bônus mérito

Também foi solicitado aos professores declararem suas opiniões relativas à política do bônus mérito.

No quadro 14, cujas respostas referem-se ao recebimento da gratificação, verifica-se que apenas 1 dos 37 professores nunca recebeu essa gratificação.

Quadro 14. Recebimento do bônus

A GRATIFICAÇÃO "BÔNUS MÉRITO" VOCÊ...	
	Freqüência
NUNCA A RECEBEU	1
RECEBEU EM APENAS ALGUNS DOS ANOS	12
A RECEBEU DESDE 2001	24
Total	37

Com relação ao conhecimento de que o número de faltas fazia parte dos critérios para a determinação dos valores a serem pagos, os dados encontram-se no quadro 15:

Quadro 15. Conhecimento de que o número de faltas interfere no valor do bônus

CIENTE QUE O NÚMERO DE AUSÊNCIAS É UM DOS CRITÉRIOS DO BÔNUS MÉRITO, VOCÊ...	
	Freqüência
NUNCA RECEBEU O BÔNUS	1
NÃO SABIA QUE O NÚMERO DE AUSÊNCIAS INFLUENCIAVA NO BÔNUS	1
DIMINUIU O NÚMERO DE SUAS AUSÊNCIAS	2
CONTINUOU FALTANDO SEMPRE QUE JULGOU NECESSÁRIO	33
Total	37

Verifica-se no quadro 15 que um docente desconhecia o critério da assiduidade para a determinação do valor do bônus. Já 33 professores, mesmo cientes da existência desse critério, continuaram faltando sempre que julgaram ser necessário, ao passo que 2 professores diminuíram suas ausências, visando ao recebimento de uma melhor gratificação.

Os quadros 16 e 17 referem-se aos possíveis comentários ocorridos na escola relativos à diminuição do número de faltas apresentadas pelos professores:

Quadro 16. Ocorrência de comentários sobre diminuição das faltas

NA SUA ESCOLA OCORRERAM COMENTÁRIOS RELACIONADOS AO BÔNUS, NO SENTIDO DO GRUPO DOS PROFESSORES FALTAREM MENOS?	
	Freqüência
NÃO	6
SIM	31
Total	37

Quadro 17. Proveniência dos comentários sobre diminuição das faltas

OS COMENTÁRIOS FORAM PROVENIENTES DE QUEM?	
	Freqüência
DA EQUIPE GESTORA DA ESCOLA	1
DOS PROFESSORES E DA EQUIPE GESTORA	4
DOS PRÓPRIOS PROFESSORES	26
NÃO OCORREU NENHUM COMENTÁRIO	6
Total	37

Analisando em conjunto os quadros 16 e 17, constata-se que 6 professores não ouviram nenhum comentário dentro do ambiente escolar sobre diminuição das faltas pelos professores. Dos 26 professores que ouviram comentários nesse sentido, 26 disseram que esses comentários foram oriundos dos próprios professores. Esses dados nos indicam que ao menos esse critério do bônus foi objeto de discussão dentro do recinto escolar. Contudo, conforme verificamos anteriormente, o conhecimento desse critério não interferiu na diminuição das faltas.

Com relação à aprovação da política de bonificação, os docentes dessa escola manifestaram, em sua maioria, ser contrários a essa premiação, conforme se verifica no quadro a seguir:

Quadro 18. Avaliação da existência da política de bonificação

COM RELAÇÃO AO BÔNUS, VOCÊ É...		Frequência
NÃO RESPONDEU		1
A FAVOR, PORQUE AS FALTAS DIMINUÍRAM		2
A FAVOR, POR COBRAR RESPONSABILIDADE DO PROFISSIONAL		3
A FAVOR, POR GANHAR POUCO		5
CONTRA, PORQUE DEPENDE DE QUANDO AS AULAS FORAM ATRIBUÍDAS		1
CONTRA, POR CRITÉRIOS MAL DEFINIDOS		5
CONTRA, PORQUE DEVERIA TER AUMENTO DE SALÁRIO		20
Total		37

Dos 37 professores que responderam ao questionário, consta-se que 26 responderam ser contrários à existência do bônus. Destes, 20 docentes responderam que ao invés do bônus deveria ocorrer aumento do salário. Dos 10 docentes que responderam ser favoráveis à política de bonificação, 5 mostraram-se favoráveis em função dos baixos salários, e os outros 5 as respostas caminham no sentido de haver cobrança para a postura profissional.

Frente a esses dados, fica claro que os docentes, em sua maioria, eram cientes da assiduidade como critério da definição dos valores a serem pagos, face às respostas sobre a ocorrência dos comentários e ao próprio conhecimento do critério. Contudo, como foi dito, continuaram faltando de acordo com suas necessidades. Depreende-se então que para esses docentes a existência de uma gratificação que tem como um de seus objetivos diminuir o número das ausências não tem interferência na sua dinâmica profissional. Para eles, o que deve ocorrer é elevação dos salários. Essa opinião vai ao encontro dos debates acadêmicos sobre a necessidade de valorização da atividade docente, que envolve elevação dos salários. Debate este também amplamente discutido pelos sindicatos da categoria.

Considerações finais

O objetivo principal desta pesquisa era o de verificar se a instituição de uma gratificação - bônus mérito – pelo governo estadual de São Paulo, no ano de 2000, aos docentes da rede estadual de ensino contribuiu para a redução das ausências apresentadas.

A temática do absenteísmo tem sido objeto de análises não só no interior das escolas e da Secretaria de Estado da Educação. Conforme já explicitado, em mais de um momento jornais de grande circulação nacional trouxeram em suas manchetes reportagens destacando que os professores faltam demais, e que muitas dessas faltas não acarretam perdas salariais.

Essas reportagens, contudo, ou não trazem nada, ou trazem muito poucas informações sobre o porquê dessas ausências, buscando informações dos docentes. Para o público em geral, fica a impressão de que a má qualidade do ensino ofertado deve-se ao fato do não comparecimento ao trabalho dos professores.

Ao partirmos para a análise de documentação referente à legislação do bônus mérito, e também para a coleta das informações em um documento oficial, no caso, o livro-ponto, enfrentamos os entraves de uma administração característica da organização escolar burocrática como muito bem descreveu Weber (1976) uma instituição submissa a leis e ordenamentos. Nesta mesma perspectiva encontram-se afirmações de Pereira (1969) e Hutmacher (1995).

A análise dos dados sobre as ausências nos levou a retomar Apple (1989; 1997) e Nóvoa (1995).

Apple (1997) nos adverte para a existência de tentativas de racionalização nas estruturas de trabalho, contribuindo para a maior proletarização dos trabalhadores não apenas nas indústrias. Nesse sentido, verifica-se que há intensa separação entre atividades de planejamento e atividades de execução. No caso dos docentes, a proletarização caracteriza-se pela adoção de procedimentos de controle técnico no currículo. Há adoção de conteúdos, atividades e avaliações

preestabelecidos, limitando a autonomia dos professores. Nóvoa (1995) também nos adverte com relação à crescente proletarização docente, fruto da mediação do Estado na profissão.

A abordagem de questões relativas ao gênero dos trabalhadores, no caso, docentes, vai ao encontro das afirmações de Apple (1989), para quem a proletarização atinge mais fortemente as profissões tradicionalmente ocupadas por mulheres, como é o caso da docência. Constatamos que a maioria dos professores são mulheres.

Os dados mostraram que as mulheres constituíam a maioria dos docentes da escola analisada. O número de professores efetivos foi menor em comparação com o número de professores contratados em quase todos os anos dos períodos analisados, assim como os docentes de ciclo I formaram a maioria do grupo docente até o ano de 2003.

Verificou-se também que a principal justificativa para as ausências foi de faltas abonadas, respondendo por 2.102 ausências do total de 6.128 faltas. As faltas justificadas através da participação em cursos oferecidos pela Secretaria de Educação totalizaram 1.471 ausências. O número de faltas médicas totalizou 1.136, enquanto as faltas justificadas, que acarretam desconto salarial, somaram 964 registros.

As ausências em função de problemas de saúde apresentam-se como a principal justificativa para 29 dos 37 professores que responderam o questionário aplicado.

Quando analisados os números absolutos de faltas dos períodos anterior e posterior à instituição do bônus, verificou-se aumento das ausências. Os dados referentes ao ano de 2002, apontam menor número de faltas em comparação com os anos de 2001 e 2003. Essa situação também se repete com o número de afastamentos. Talvez porque o bônus ainda era uma novidade na rede estadual, e o número de faltas apresentou-se como um critério definidor do valor pago no ano anterior, os professores diminuíram suas faltas. Porém, a não divulgação da pontuação obtida individualmente pode ter levado os docentes a descreditarem deste critério.

O número de faltas médicas, analisados os dois períodos, é o que mais nos chamou a atenção. De 325 ocorrências no período anterior ao bônus, passou para 811 após a instituição

dessa gratificação. O aumento ocorreu tanto entre homens quanto entre mulheres, sejam professores de ciclo I ou de ciclo II, sejam efetivos ou contratados.

As faltas médicas parecem ser a grande preocupação do governo estadual paulista, conforme nos indicam matérias publicadas no endereço eletrônico da Secretaria de Educação. Nos dias 25 de junho e 08 de dezembro de 2008 estavam disponíveis matérias que relatavam a diminuição das faltas médicas após a aprovação de uma lei pelo governador José Serra, que a partir de 17 de abril, limitou em seis ao ano o número de ausências com pedidos médicos.

Em face de todos esses dados, verificamos que os professores não diminuíram suas ausências, não confirmando nossa hipótese central, sejam eles professores de ciclo I ou professores de ciclo II, efetivos ou contratados.

Com relação à variável “gênero”, verificou-se que o bônus não contribuiu para diminuir o total de ausências. Essa afirmação é confirmada através dos dados das tabelas 3 e 4. Ao se abordar apenas o número de faltas abonadas, contudo, verifica-se interferência, já as docentes mulheres diminuíram o total de suas faltas justificadas com essa caracterização.

Algumas questões continuam permeando o debate: o absenteísmo apresenta-se como uma manifestação comportamental individual, o contrário de uma greve, que envolve vários sujeitos. Contudo, ele pode ter origem no descontentamento com o trabalho, fruto de constantes e intensas cobranças pela melhoria da aprendizagem dos alunos feitas pela sociedade de modo geral. Essas cobranças, aliadas aos baixos salários, podem estar gerando desestímulo para os professores. Seria então outra demonstração coletiva de insatisfação, face aos dados de faltas recorrentes entre muitos docentes?

Cientes de que muitas outras análises poderiam ter sido empreendidas a partir dos dados coletados, esperamos que o que foi até aqui apresentado contribua para que se amplie a discussão dos vários fatores que influenciam na melhoria da qualidade do ensino, já que, conforme dito no início do texto, há a necessidade de professor para que se tenha escola. Acima de tudo, professores que se sintam motivados, com condições materiais de trabalho satisfatórias para o

exercício de sua profissão, poderiam diminuir os afastamentos, uma vez que a instituição de gratificações não tem contribuído para pelo menos minimizar esse problema.

Referências bibliográficas

ALESP. *Bônus*. Disponível em <http://www.al.sp.gov.br/porta/site>. Acesso em 14 de julho de 2008.

APPLE, Michael W. 1989. *Educação e poder*. Trad. Maria Cristina Monteiro. Porto Alegre: Artes Médicas.

_____. 1997. Controlando o trabalho dos professores: classe e gênero. In: APPLE, M. *Os professores e o currículo: abordagens sociológicas*. Lisboa: Educa, p. 65-82.

BRASIL. 1996. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN)*. Lei 9394/96.

BRASIL. 1996. *Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF)*. Lei 9.424/96.

CANÁRIO, Rui. 1996. Os estudos sobre a escola: problemas e perspectivas. In: BARROSO, João (org). *O estudo da escola*. Porto: Porto Editora, p. 123-149.

CÂNDIDO, Antônio. 1979. A estrutura da escola. In: PEREIRA, L. & FORACCHI, M.A. *Educação e Sociedade*. São Paulo: Nacional, p. 107-128.

COSTA, Marisa Cristina Vorraber. 1995. *Trabalho docente e profissionalismo*. Porto Alegre: Sulina.

DURKHEIM, Emile. 1965. *Educação e Sociologia*. São Paulo: Melhoramentos.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. (2005). In: O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. In: *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago.

GESQUI, Luiz Carlos. 2008. *Organização da escola, absenteísmo docente, discente e rendimento escolar*. Dissertação de Mestrado: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

GHIZONI, Liliam Deisy. 2002. *Absenteísmo e plantão pedagógico no Instituto Estadual de Educação*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina.

HUTMACHER, Walo. 1995. A escola em todos os seus estados: das políticas de sistemas às estratégias de estabelecimento. In: NÓVOA, A. (coord.). *As organizações escolares em análise*. Nova Enciclopédia.

JULIA, Dominique. 2001. A cultura escolar como objeto histórico. In: *Revista Brasileira de História da Educação*, nº. 1, p. 9-43, jan/jun.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. 1985. *O que é burocracia*. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense. Coleção Primeiros Passos.

NÓVOA, António (org). 1991. *Profissão professor*. Porto: Porto Editora.

_____. 1995. Para uma análise das instituições escolares. In: NÓVOA, A. (coord.) *As organizações escolares em análise*. Lisboa: Dom Quixote, p. 13-43.

PEREIRA, Luiz. 1967. *A escola numa área metropolitana*. São Paulo: Pioneira/ Edusp.

_____. 1969. *A escola secundária numa sociedade em mudança*. São Paulo: Livraria Pioneira Editora.

PÉREZ GÓMEZ, A. I. 2001. *A cultura escolar na sociedade neoliberal*. Trad. Ernani Rosa. Porto Alegre: ARTMED Editora.

REIS, Rute Rodrigues dos. 2006. *O movimento docente e o debate sobre financiamento educacional: o caso da APEOESP (1995-2002)*. Dissertação de Mestrado: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

SANTOS, Silmar Leila dos. 2006. *As faltas de professores e a organização de escolas na rede municipal de São Paulo*. Dissertação de Mestrado: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

SÃO PAULO. 1968. *Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado*. Lei nº. 10.261/68.

SÃO PAULO. 1985. *Estatuto do Magistério*. Lei Complementar nº. 444/85.

SILVA, Ezequiel Theodoro da. 1991. *O professor e o combate à alienação imposta*. São Paulo: Cortez: Autores Associados. Coleção Polêmicas de Nosso Tempo.

TEIXEIRA, Maria C. S. 1988. *Política e administração de pessoal docente (um estudo sobre a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo)*. Dissertação de Mestrado: Universidade de São Paulo.

VASCONCELOS, Luís Antônio. 2006. *O bônus professor*. Dissertação de mestrado. Universidade Metodista de São Paulo.

VIÑAO FRAGO, Antonio. 1998. Por una historia de la cultura escolar: enfoques, cuestiones, fuentes. In: *Culturas e Civilizaciones*, Valladolid. p. 167-183.

WALLER, W. 1961. *The sociology of teaching*. New York: Russell & Russell. (Tradução de Alda Junqueira Marin). (Caps. 1 e 2).

WEBER, Max. 1977. *¿Que es la burocracia?* Buenos Aires: Editorial La Pleyade.

Anexos

Anexo 01 – Questionário

Anexo 1

Professor(a): Meu nome é Giovanni Gonçalves F. Spineli, mestrando da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, do Programa *Educação: História, Política, Sociedade*, onde realizo uma pesquisa relacionada às condições de trabalho dos professores. Para tanto, construí este questionário para obtenção de dados sobre seu cotidiano de trabalho. Peço sua colaboração, respondendo-o. Essa será muito importante. Agradeço sua atenção.

1) Qual seu sexo?

a) Masculino b) Feminino

2) Qual a sua idade? _____

3) Sobre sua atuação no magistério, há quanto tempo
você atua:

a) Na escola atual: _____ anos

b) Na rede pública: _____ anos

c) Na carreira docente: _____ anos

4) Com relação à sua situação, você é:

a) PEB I b) PEB II

5) Qual a sua categoria empregatícia?

a) Efetivo b) ACT/ OFA c) Estável

6) Leciona apenas nesta escola da rede estadual?

a) Sim

b) Não → Em mais quantas escolas? _____

7) Leciona em outra rede de ensino:

a) Não

b) Sim

8) Caso leccione em outra rede, qual/ quais?

a) Municipal b) Particular

c) Municipal e particular d) Não leciono em outra rede.

9) Você trabalha em qual/ quais períodos:

a) Apenas manhã b) Apenas tarde

c) Apenas Noite d) Manhã e tarde

e) Manhã e noite f) Tarde e noite

g) Manhã, tarde e noite.

10) Qual a sua carga horária de aulas semanal,

incluindo HTPC, além de aulas em outra rede, se for o caso?

11) Lecionar é a única atividade financeira para a qual você se dedica?

- a) Sim
- b) Não

12) Caso se dedique a mais alguma atividade financeira, qual é esta atividade?

13) Você faz uso de seu direito de ausentar-se ao local de trabalho?

- a) Sim, freqüentemente
- b) Sim, esporadicamente
- c) Não falto ao local de trabalho.

14) Você faz uso de suas faltas abonadas?

- a) Sim, utilizo todas as permitidas
- b) Sim, mas não utilizo todas as permitidas
- c) Não utilizo nenhuma

15) E faltas justificadas, você as utiliza?

- a) Sim
- b) Não

16) Você já teve alguma ausência caracterizada como injustificada?

- a) Sim
- b) Não

17) Caso você falte ao trabalho, quais são os principais motivos de suas ausências?

18) Você acredita que a mulher apresente maior número de ausências?

- a) Sim. Por quê?

- b) Não. Por quê?

19) Quando você ou alguém de sua família necessita de atendimento médico (marcação de consultas/exames), você dá preferência por atendimento em que horários?

20) Com relação à gratificação “bônus mérito”, você:

- a) a recebeu desde 2001
- b) recebeu apenas em alguns dos anos
- c) nunca a recebeu

21) Ciente de que o número de ausências é um dos critérios do bônus mérito, você:

- a) Diminuiu o número de suas ausências
- b) Continuou faltando sempre que julgou necessário
- c) Não sabia que o número de ausências influenciava no bônus
- d) Nunca recebeu o bônus-mérito.

22) Na sua escola ocorreram comentários relacionados ao bônus, no sentido do grupo dos professores faltarem menos?

- a) Sim b) Não

23) Caso tenham surgido comentários, foram provenientes de quem?

- a) Dos próprios professores
b) Da equipe gestora da escola
c) Não ocorreu nenhum comentário.

24) Com relação ao bônus, você é a favor ou contra?

- a) Sou a favor. Por quê?

- b) Sou contra. Por quê?

25) Sua renda é a única receita financeira de sua família? a) Sim b) Não

26) Pensando em sua renda financeira, proveniente da atividade docente apenas, em qual das categorias abaixo você se enquadra? (Considerar renda líquida)

- a) Até R\$1000,00
b) Entre R\$1000,01 e R\$1500,00
c) Entre R\$1500,01 e R\$2000,00
d) Entre R\$2000,01 e R\$2500,00
e) Mais de R\$2500,01

27) Outras pessoas contribuem no orçamento familiar?

- a) Sim b) Não

28) Caso outras pessoas de sua família contribuam para o orçamento familiar, em qual das faixas se enquadra a renda? (Considerar renda líquida)

- a) Entre R\$1000,01 e R\$2000,00
b) Entre R\$2000,01 e R\$3000,00
c) Entre R\$3000,01 e R\$4000,00
d) Mais de R\$4000,01
e) Minha renda é a única da família.

Anexos

Anexo 01 – Questionário

Anexo 1

Professor(a): Meu nome é Giovanni Gonçalves F. Spineli, mestrando da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, do Programa *Educação: História, Política, Sociedade*, onde realizo uma pesquisa relacionada às condições de trabalho dos professores. Para tanto, construí este questionário para obtenção de dados sobre seu cotidiano de trabalho. Peço sua colaboração, respondendo-o. Essa será muito importante. Agradeço sua atenção.

1) Qual seu sexo?

a) Masculino b) Feminino

2) Qual a sua idade? _____

3) Sobre sua atuação no magistério, há quanto tempo
você atua:

a) Na escola atual: _____ anos

b) Na rede pública: _____ anos

c) Na carreira docente: _____ anos

4) Com relação à sua situação, você é:

a) PEB I b) PEB II

5) Qual a sua categoria empregatícia?

a) Efetivo b) ACT/ OFA c) Estável

6) Leciona apenas nesta escola da rede estadual?

a) Sim

b) Não → Em mais quantas escolas? _____

7) Leciona em outra rede de ensino:

a) Não

b) Sim

8) Caso leccione em outra rede, qual/ quais?

a) Municipal b) Particular

c) Municipal e particular d) Não leciono em outra rede.

9) Você trabalha em qual/ quais períodos:

a) Apenas manhã b) Apenas tarde

c) Apenas Noite d) Manhã e tarde

e) Manhã e noite f) Tarde e noite

g) Manhã, tarde e noite.

10) Qual a sua carga horária de aulas semanal,

incluindo HTPC, além de aulas em outra rede, se for o caso?

11) Lecionar é a única atividade financeira para a qual você se dedica?

- a) Sim
- b) Não

12) Caso se dedique a mais alguma atividade financeira, qual é esta atividade?

13) Você faz uso de seu direito de ausentar-se ao local de trabalho?

- a) Sim, freqüentemente
- b) Sim, esporadicamente
- c) Não falto ao local de trabalho.

14) Você faz uso de suas faltas abonadas?

- a) Sim, utilizo todas as permitidas
- b) Sim, mas não utilizo todas as permitidas
- c) Não utilizo nenhuma

15) E faltas justificadas, você as utiliza?

- a) Sim
- b) Não

16) Você já teve alguma ausência caracterizada como injustificada?

- a) Sim
- b) Não

17) Caso você falte ao trabalho, quais são os principais motivos de suas ausências?

18) Você acredita que a mulher apresente maior número de ausências?

- a) Sim. Por quê?

- b) Não. Por quê?

19) Quando você ou alguém de sua família necessita de atendimento médico (marcação de consultas/exames), você dá preferência por atendimento em que horários?

20) Com relação à gratificação “bônus mérito”, você:

- a) a recebeu desde 2001
- b) recebeu apenas em alguns dos anos
- c) nunca a recebeu

21) Ciente de que o número de ausências é um dos critérios do bônus mérito, você:

- a) Diminuiu o número de suas ausências
- b) Continuou faltando sempre que julgou necessário
- c) Não sabia que o número de ausências influenciava no bônus
- d) Nunca recebeu o bônus-mérito.

22) Na sua escola ocorreram comentários relacionados ao bônus, no sentido do grupo dos professores faltarem menos?

- a) Sim b) Não

23) Caso tenham surgido comentários, foram provenientes de quem?

- a) Dos próprios professores
b) Da equipe gestora da escola
c) Não ocorreu nenhum comentário.

24) Com relação ao bônus, você é a favor ou contra?

- a) Sou a favor. Por quê?

- b) Sou contra. Por quê?

25) Sua renda é a única receita financeira de sua família? a) Sim b) Não

26) Pensando em sua renda financeira, proveniente da atividade docente apenas, em qual das categorias abaixo você se enquadra? (Considerar renda líquida)

- a) Até R\$1000,00
b) Entre R\$1000,01 e R\$1500,00
c) Entre R\$1500,01 e R\$2000,00
d) Entre R\$2000,01 e R\$2500,00
e) Mais de R\$2500,01

27) Outras pessoas contribuem no orçamento familiar?

- a) Sim b) Não

28) Caso outras pessoas de sua família contribuam para o orçamento familiar, em qual das faixas se enquadra a renda? (Considerar renda líquida)

- a) Entre R\$1000,01 e R\$2000,00
b) Entre R\$2000,01 e R\$3000,00
c) Entre R\$3000,01 e R\$4000,00
d) Mais de R\$4000,01
e) Minha renda é a única da família.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)