

A “economia dos direitos” laborais em professores do ensino básico: os dilemas entre o absenteísmo e os condicionantes para a progressão na carreira¹.

"Economy of the rights" for elementary school teachers: the dilemmas between the absenteeism and the conditioning for the progression in the career.

Áurea de Carvalho Costa²

Rogério Gonçalves Freitas³

Resumo

Analizamos o absenteísmo dos professores do ensino básico da rede estadual paulista. Indagamos se a legislação que rege a carreira docente estabelece regras que promovem o usufruto de direitos excludentes entre si e se eles são confrangidos a optar entre diferentes direitos. Cotejamos os dados da análise da legislação com os questionários. Constatamos que o governo paulista aplica uma política de controle do absenteísmo que não se preocupa em erradicar suas causas referentes às condições de trabalho e à remuneração optando por estabelecer uma legislação coibitiva.

Palavras-chave: bônus do professor – carreira docente – absenteísmo docente.

Abstract

We analyzed the absenteeism of the elementary school teachers at São Paulo State Educational network. We inquired whether the legislation that governs the teaching career establishes rules that promote the usufruct of rights where one right excludes the other one, and whether they are oppressed to opt among different rights. We compared the data of the legislation analysis with the questionnaires. We could observe that São Paulo government applies a policy of controlling absenteeism that does not worry about eradicating its causes relating to working conditions and remunerations, but opts to establish a prohibitive legislation.

Keywords: Teacher bonus - teaching career -teacher absenteeism.

Introdução

Debruçamo-nos sobre se a legislação que rege a carreira docente do ensino básico estadual paulista com o objetivo de avaliar até que ponto tal corpus jurídico ratifica o exercício do poder reduzido à instrumentalização, quando estabelece regras que promovem o usufruto de direitos excludentes entre si. Problematizamos se haveria a renúncia a determinados direitos,

¹ Parte desta pesquisa foi apresentada no X Seminário do HISTEDBR, no período de 18 a 21 de junho de 2016, na FE/UNICAMP.

² professora RDIDP Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Fo. UNESP/campus Rio Claro/IB, leciona Política Educacional Brasileira no depto de Educação, professora do quadro permanente do PPGE areas Política, Gestao e o Sujeito contemporâneo - aurearc@rc.unesp.br.

³Professor doutor em Sociologia pela Universitá Federico II. Professor da UFPA E UEPA. Pos-doutorando em Educação, com bolsa ja atribuída pela FAEPA - rogeriogonfrei@yahoo.com.br.

como condição para os professores terem acesso a outros. Formalmente a renúncia aos direitos é coibida na Consolidação das Leis do trabalho, que estabelece a irrenunciabilidade, cuja interpretação não é consensual, podendo significar tanto a proibição de um ato voluntário do empregado de dispor de seu direito quanto a proibição tanto da declinação voluntária do trabalhador, quanto da aceitação de acordos para a declinação de direitos previstos constitucionalmente (Cf. GEMIGNANI, 2013). Contudo, apesar do princípio da irrenunciabilidade, identificamos ambiguidades na legislação em estudo que induzem à conduta de resignação dos professores, mediante direitos contraditórios entre si.

A hipótese é que a legislação estadual paulista, ao regular o trabalho docente, convoca os professores a se submeterem ao comprometimento do seu ser moral, às jornadas cada vez mais intensas e extensas, obrigando-se a fazer um uso de si no trabalho determinado pelo Estado sob diferentes mediações, entre as quais destacamos a jurídica como ponto de partida (cf. ROSA, 1999). Uma vez que identificamos a existência de condicionantes para que o professor goze de direitos e benefícios conquistados historicamente pela categoria, não restritos ao cumprimento das obrigações laborais, nossa problematização consiste em avaliar se o professor é convocado a fazer uma avaliação de custo e benefício, realizando cálculos sobre perdas mais ou menos intensas, no âmbito imediato e mediato, estabelecendo uma verdadeira “economia dos direitos”.

Partimos do pressuposto de que a associação da análise das leis a das condutas dos professores, enquanto sujeitos assujeitados à legislação do trabalho, pode estimular a reflexão sobre o valor axiológico do direito ao trabalho, numa conjuntura social, política e econômica em que as teorias da flexibilização do trabalho e dos direitos trabalhistas elegem, cada vez mais, como valores, a produtividade, a competitividade, a modernização do mercado, o lucro, a adequação e a conveniência “[...] nos níveis mais baixos da hierarquização axiológica.” Assim, adotamos por pressuposto que “[...] o valor que subjaz todo o direito do trabalho, ou seja, a melhoria da condição dos trabalhadores, encampado pelo princípio da proteção, traduz (indo)-se no valor magno da justiça social” (ALMEIDA, 2007, p. 144). Por isso, indagamos se a legislação em estudo protege os direitos dos trabalhadores ou coíbe o seu exercício pleno?

Analisamos as leis complementares nº 444/85, 836/97⁴, os decretos 52.054/2007 e o 52.344/2007 e as resoluções 66/ 2008 e 79/ 2008, que regiam o trabalho dos sujeitos da pesquisa, investigando como tal legislação estadual paulista, estabelecida para controlar o absenteísmo dos professores, por meio de descontos de salário e supressão de benefícios

4 Atualizada pela lei 958/2004 e o decreto estadual decreto 49.394/2005.

proporcionalmente ao número de faltas, gratificação da assiduidade por meio de pontos na progressão da carreira e distribuição do bônus vinculado à assiduidade. Apresentamos o projeto de pesquisa aos professores no horário de atividade pedagógica coletiva numa escola estadual e aplicamos questionários. As perguntas objetivas foram respondidas pelos 28 professores por escrito. Comparamos a análise das leis com as respostas, para apreender como, mediante as restrições legais, eles estabelecem critérios para usufruir dos direitos às faltas abonadas, justificadas e injustificadas, às licenças de modo a minimizarem os prejuízos imediatos, na forma de perdas de proventos, como mediatos, que impactam na progressão na carreira.

1) O TRABALHO DOCENTE: quanto mais flexível, eficiente e produtivo, menos justo.

Na conjuntura neoliberal dos anos 1990, em especial após a conferência de Jomtien, os países mais pobres e populosos, como o Brasil, foram estimulados a promover o acesso à educação da totalidade das crianças de 7 a 14 anos, que acabaram levar à escola os filhos dos setores mais pauperizados da classe trabalhadora, cumprindo uma determinação internacional, de modo que

[...] professores e escola encontram-se confrontados com novas tarefas: fazer da escola um lugar mais atraente para os alunos e fornecer-lhes as chaves de uma compreensão verdadeira da sociedade da informação. Os problemas da sociedade envolvente, por outro lado, não podem mais ser deixados à porta da escola: pobreza, fome, violência, droga entram com os alunos nos estabelecimentos de ensino, quando até há pouco tempo ainda ficavam de fora com as crianças não escolarizadas. (DELLORS, 2006, p. 154)

Assim, o professor tem sido cada vez mais convocado a exercer funções que extrapolam o âmbito da sala de aula, como a participação mais efetiva na gestão da escola, a integração com a comunidade, o atendimento de necessidades de pais e alunos que impactam no desempenho escolar, na disciplina, administração de conflitos. Muitas dessas tarefas podem fornecer pistas para uma relação mais integrada com os alunos, pais e gestores, entretanto, implicam num acréscimo de atos de trabalho que não são suficientemente reconhecidos nem por meio da ampliação da jornada paga para atividades fora da sala de aula, nem por meio da elevação dos proventos, impondo ao professor uma atuação profissional cada vez mais polivalente, multifuncional e flexível para o cumprimento de um rol cada vez mais extenso e diverso de tarefas:

Espera-se que os professores sejam capazes, não só de enfrentar estes problemas e esclarecer os alunos sobre um conjunto de questões sociais desde o desenvolvimento da

tolerância ao controle da natalidade, uma também que tenham sucesso em áreas que pais, instituições religiosas e poderes públicos falharam, muitas vezes. Devem ainda encontrar o justo equilíbrio entre a tradição e modernidade, entre ideias e atitudes próprias da criança e o conteúdo dos programas. À medida que a separação entre a sala de aula e o mundo exterior se torna menos rígida os professores devem também esforçar-se por prolongar o processo educativo para fora da instituição escolar, organizando experiências de aprendizagem praticadas no exterior e, em termos de conteúdos estabelecendo ligação entre as matérias ensinadas e a vida quotidiana dos alunos (DELLORS, 2006, p. 154).

Conforme aponta Almeida (2007), quando o trabalho se realiza em condições tão intensas que expõem os trabalhadores aos seus próprios limites “[...] a flexibilização, quando vertida em lei no campo do direito do trabalho, traz valores (conteúdo axiológico) divergentes daquele valor magno que sustenta esse ramo específico do direito, leva a concluir que as leis resultantes da aplicação dessa teoria podem ser lei, sem ser direito” (ALMEIDA, 2007, p. 145), assim, rompendo com o valor axiológico mais fundamental ao direito: a justiça.

No caso dos professores, dá-se uma contradição em que, ao mesmo tempo em que identificamos um enrijecimento da legislação que controla os atos de trabalho, tolhe o absentismo se impõe uma intensificação, ainda ocorre a precarização dos contratos e das condições laborais, devido ao aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, o arrocho salarial, a inadequação planos de carreira, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias que “[...] têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público.” (OLIVEIRA, 2004, p. 1140).

Barbosa (2011) aponta que, por vezes, a especificidade do professor é subestimada como ardil para que se lhe imputem novas tarefas extraclasse, lhes culpabilizem pelos problemas da escola, cujas causas extrapolam o universo escolar e se submetam os professores a um cotidiano de trabalho extenuante, precarizados e intenso, cujas situações comprometem sua saúde. O trabalho docente envolve emocionalmente, exige que se administre a instabilidade, a imprevisibilidade e a incerteza; que se dedique tempo extramuros da escola para a realização de tarefas laborais muito insuficientemente reconhecido e remunerado, por meio das horas de trabalho coletivo na escola e horas de trabalho individual, fora da escola. E tudo isso se agrava com a inserção do modelo de gestão da escola, com vistas à eficiência, eficácia, performatividade, competitividade, produtividade, instalando uma cultura do desempenho.

Em tal situação de trabalho intenso, penoso e de uso de si por outrem heterodeterminado, concretizando um governo dos professores pelos agentes estatais que forma opressiva (ROSA, 1999) por vezes, as faltas, licenças, férias, recessos podem se constituir nos raros momentos em que o professor se despe da profissão e se volta para a

experiência existencial como ser humano. Enfim, a destituição, ainda que parcial deste direito ou a regulação de seu uso de forma exógena ao professor pode ser um fator a contribuir para a intensificação do sofrimento na profissão.

Zanardi (2009), ao estudar o absenteísmo na rede municipal de ensino de São Paulo, parte da ideia de que as faltas e licenças são concessões legais, não as reconhecendo como direitos, para apontar que os índices de absenteísmo entre os professores das redes públicas paulistas são muito grandes. Em seguida, destaca que tais concessões se dão com prejuízo nos vencimentos, à exceção das abonadas. Assim, se há prejuízo não se trata de concessão, pois os professores deixam de ganhar, devido à decisão de se ausentarem do trabalho, justificando ou não. Em seguida, o autor registra que o direito às faltas não se constitui em privilégio, mas direito usufruído por todos os funcionários públicos e, mais do que isso, uma forma de resistência à degradação física e mental provocada pelo trabalho, de modo que [...] acabam se tornando vítimas do seu próprio trabalho, e isso tem levado alguns professores a apresentar sintomas do mal-estar docente. Um desses sintomas é o uso das possibilidades legais para ausentarem-se do seu local de trabalho (a escola) (ZANARDI, 2009, p. 12).

Tavares et al.(2009) apontam que, em 2008, o absenteísmo entre professores era de 8% dos dias letivos, (18 dias), acima dos índices dos demais servidores, de 6,2% naquele momento. Os autores reconhecem que 70% das ausências são motivadas por adoecimento: infecções por contato com público infantil e problemas na voz e *stress*. Entretanto, eles encontraram pesquisas que apontavam uma associação entre o absenteísmo docente e certa permissividade nos contratos, na gerência dos recursos humanos e na influencia do sindicato, a partir de estudos de questionários respondidos por supervisores de ensino. Os autores criaram um modelo matemático para correlacionar os fatores determinantes do absenteísmo e características dos professores, da escola, do aluno e da família e concluem que se trata de um dos maiores problemas da rede estadual paulista, com prejuízos materiais no aprendizado dos alunos. Defendem que a maioria das ausências são evitáveis e as faltas não estariam relacionadas às condições dos postos de trabalho, mas aos atributos dos professores, como o tempo de carreira, o cargo, o comprometimento, o engajamento a exclusividade, a dedicação. (TAVARES et al, 2009).

O modelo proposto não se afere os custos pessoais da eventual resignação dos professores apresentados como mais comprometidos com o trabalho, tampouco dedica tempo a compreender as injunções jurídicas sobre o professor para coibi-lo. Assim, tais resultados corroboram as prescrições aos professores, pelos organismos internacionais como novo

fundamento axiológico para o estabelecimento de uma legislação que regule o trabalho docente: a conveniência e a utilidade, conforme analisara Almeida (2007).

Porto (2010) acompanhou o absenteísmo entre os professores da rede estadual paulista, por 14 meses entre 2008 e 2009 e identificou que as faltas médicas se elevam nos períodos letivos, cuja ocorrência se dá em todas as Diretorias Regionais de Ensino e chegou a 20% dos professores, demandando estudos de séries históricas para a apreensão do que se constituiria numa taxa normal de absenteísmo docente no conjunto da categoria e situa o absenteísmo como problema de saúde pública ao invés de abusos, falta de comprometimento ou privilégio gozado pela categoria e conclui: “Não se pode diminuir o absenteísmo causado pelo adoecimento por decreto, aguarda-se o incentivo a medidas de prevenção e promoção de ambientes laborais saudáveis” (p. 52).

2) Notas para uma reflexão sociológica, moral e jurídica do absenteísmo

O absenteísmo é apresentado como alto tanto pelo governo, quanto pelas entidades de classe, mas as últimas o justifica pelas más condições de trabalho e remuneração insuficiente. O governo busca coibir o absenteísmo por meio da instituição de rituais burocráticos para que os professores façam uso de seus direitos, como perícias, justificativas, as quais tornam público que os professores estão cada vez mais doentes devido às exigências de um modelo de escola longe de ser um local saudável (PORTO, 2010). O Estado promove um arsenal de legislações que limitam as faltas e afastamentos ao invés de solucionar as causas do problema, numa perspectiva de manutenção de uma disciplina de exploração do trabalho, no âmbito da lógica do capital.

A Lei 444/85 (estatuto do magistério paulista) foi atualizada pela lei complementar 836 de 1997, revogando incisos 1 e 2 do artigo 45 e o artigo 21, que foi substituído pelos artigos de 21-A a 21-H; 27 e 28, readequando a nomenclatura das jornadas e do 46 ao 56 sobre os critérios de pontuação do professor, modificado nas leis subsequentes. A lei 836/97, instituiu o plano de carreira, vencimentos e salários e disciplinou o uso do tempo pago ao professor, bem como os critérios para a progressão na carreira. O decreto 49.394, de 2005, regulamentou a evolução funcional pela via não acadêmica e os critérios de interrupção dos interstícios para o recebimento de promoções, devido às licenças e outros afastamentos.

A lei 444/85 estabelece que os docentes que assumem cargos de direção fazem jus a um pró-labore, garantido mesmo em casos de afastamento por faltas abonadas, férias, licença-

prêmio e licença saúde, gestante, adoção, gala, nojo e júri. Assim, se garante que o diretor não perca direitos por exercer dever ou gozar benefícios legais.

No artigo 61, estabeleceu-se a garantia de frequência a cursos de formação, atualização e especialização profissional, de onde se infere que estas faltas não deveriam ser computadas, não gerando perda de direitos e benefícios, tal como acontece com as faltas injustificadas; o inciso VI regulamenta a remuneração por prestação de serviço extraordinário, sob convocação. Em seguida, no artigo 63, inciso V, se estabelece como dever do professor o comparecimento assíduo e pontual ao trabalho. Assim, o estado reconhece a formação continuada como parte dos atos de trabalho, podendo-se interpretar a assiduidade deve se estender também à frequência aos cursos, já que a formação continuada em serviço é uma obrigação cujo cumprimento é recompensado com progressão na carreira, no âmbito da lei 836/97.

Nos artigos 64 e 65, que regulamentam os afastamentos, estabelecem-se atividades que podem ser exercidas pelo professor fora da sala de aula sem prejuízo de vencimentos e demais vantagens do cargo e outro grupo, que o professor pode exercer com ou sem tais prejuízos. O estado paulista autoriza o professor a exercer as seguintes atividades sem prejuízos: magistério ou atividades correlatas em cargos, funções, unidades e órgãos da secretaria estadual de educação (SEE) ou conselho estadual de educação; lecionar em entidades conveniadas à SEE e no sistema carcerário; afastamento para os cônjuges de prefeitos.

O exercício da docência em outras modalidades de ensino, a atuação em outros poderes públicos podem se dar com ou sem prejuízo de vencimentos e demais vantagens. Entretanto, afastamento para pós-graduação *strictu ou latu sensu* não implica em perda das vantagens do cargo, mas pode haver a perda dos vencimentos. Portanto, o professor tem o direito de continuar a estudar e se aperfeiçoar, mas neste caso poderá abrir mão do salário, por meio de um afastamento sem vencimentos ou conciliar a pós graduação com as tarefas cotidianas do magistério.

No universo de professores em estudo, metade conseguiu fazer especialização, graduação em pedagogia, mestrado ou doutorado, durante o percurso laboral, 5 afirmam não terem feito e 9 não responderam. A maioria é de docentes efetivos – 22 – dos quais um contingente continuou custeando seu processo de aprimoramento profissional.

A orientação dos organismos internacionais para a formação continuada dos professores se coaduna com a legislação proposta pelo governo do estado de São Paulo, pois indica que é possível e desejável que se dê concomitantemente ao trabalho e, ainda

recomendam: “O recurso a técnicas de ensino a distancia pode ser uma fonte de economia e permitir que professores continuem a assegurar o seu serviço, pelo menos em tempo parcial” (DELLORS, 2006, p. 160). Então, sob a mediação do EAD, o professor pode, fazer seus cursos em casa, no intervalo entre uma jornada de trabalho e outra. Porém, isso provoca um intensificação do trabalho, pois acrescenta aquilo que consideramos como um ato a mais de trabalho, que é a formação, pois no *mitier* do professor, em especial, a formação em serviço chega a se confundir com o planejamento, nem sempre remunerado integralmente (Cf. BARBOSA, 2011).

No artigo 86 da mesma lei, o pagamento adicional das aulas noturnas é estabelecido legalmente como gratificação, com natureza de “vantagem”, não podendo ser pago em caso de faltas do professor. A gratificação é garantida somente nos casos de faltas abonadas, justificadas, licenças-prêmio, gestante, por adoção, saúde (até 45 dias), gala nojo, júri, ou, ainda nos casos de afastamento para participação de treinamento, orientação técnica ou cursos promovidos pela secretaria de educação. Enfim, o artigo 94 concede ao professor 10 dias de recesso em julho, remunerados e livres de assinatura de ponto.

A Lei complementar 836/1997, que institui o plano de carreira, não disciplina as faltas justificadas, injustificadas e abonadas, bem como as licenças e outros tipos de afastamentos, mas estabelece normas em que o usufruto de um direito exclui o restringe o de outro, estabelecido na mesma lei. O artigo 20 estabelece a evolução funcional pela via acadêmica, como relevante para a melhoria da qualidade do trabalho docente. Porém, nas alíneas dois e três esclarece que o professor só poderá ser pontuado pelo mestrado ou pelo doutorado, de modo que uma pontuação exclui a outra, mesmo que tenha as duas formações em nível de pós-graduação.

No artigo 23, inciso VI, o afastamento para frequentar cursos de pós graduação interrompem o interstício para a elevação funcional de um nível para o outro. Isso significa que o professor que opta por se afastar da sala de aula para fazer pós graduação, quando voltar, terá que esperar mais tempo para fazer jus a progressão na carreira do que aquele que ficou na rede e cumpriu o interstício. A lei reconhece que a formação melhora a qualidade do trabalho, mas não garante plenamente as condições para aperfeiçoamento: não garante remuneração nem uso deste tempo como tempo de trabalho que deve ser considerado como parte de sua trajetória de trabalho, tratando-o como se o professor tivesse interrompido a carreira – o que não é verdade, pois formação faz parte da carreira. Isso é coerente com as orientações internacionais para que a formação contínua ocorra no tempo de sua vida privada, fora da jornada. O que é de

conhecimento dos professores, pois, dentre os entrevistados 22 responderam que não tem direito às licenças para a participação em eventos científicos e respondeu que nunca reivindicou e quanto ao financiamento da participação em eventos científicos, 20 afirmaram que o Estado não financia, um afirma que nunca reivindicou. Os demais não sabiam responder.

O professor que fizer jus à licença-saúde de mais de 6 meses, estabelecida no mesmo artigo 23, inciso IV, também terá a contagem do interstício suspensa até sua volta, apesar de a motivação ser legítima, por vezes, motivada pelas próprias condições de trabalho. Talvez isso explique a resignação dos professores doentes, que resistem em tirar licenças, na escola estudada. A maioria, 19, não tirou licença. Dos nove que tiraram de quatro a 30 dias, os motivos foram doenças como depressão, afonia, estresse, cirurgia, doença infecciosa; dores físicas, para cuidar de familiar doente (quatro) ou para usufruir licença-prêmio (2). Do total, 23 professores declararam ter precisado tirar licença, mas não fizeram uso de seu direito em algum momento durante o ano.

No ano de 2007 o governador em exercício, José Serra, assina o decreto nº 52.054 (SÃO PAULO, 2007), que visa regulamentar a frequência dos servidores públicos, na qual estabelece que as seis faltas abonadas ao longo do ano que são direito do servidor - uma vez que ele recebe por 30 dias trabalhados e 6 meses têm 31 dias – deverão ser usufruídas da seguinte maneira: uma por mês; para além desta quantidade, deverá haver a autorização de seu imediato, sem prejuízo de vencimentos.

Identificamos que os professores em estudo usavam dos direitos e benefícios, decorrentes da sua condição laboral de modo que quase metade dos professores usaram as faltas abonadas somente em último caso (13); 25% em casos de cansaço (7); 10,7 % por necessidades pessoais (3) e 7,1% não utilizaram por receio de perder o bônus ou ter desconto nesse benefício (2). A política de imposição de uma legislação que burocratiza o uso de direitos, institui um verdadeiro ritual em que a aprovação do uso esta condicionada à aprovação do imediato ou autoridade superior, associada à política de premiação com pontos pela assiduidade leva os professores a renunciarem às abonadas.

O decreto citado limita as faltas justificadas a 24 por ano, sendo que o imediato do servidor decide sobre a aceitação da justificativa das primeiras 12, uma quantidade maior, até o limite de 24, deverá ser autorizada por superior hierárquico ao imediato. As regras para admissão de atrasos, saídas durante o expediente e antecipação do término do expediente são minuciosamente estabelecidas e o controle de frequência dos profissionais da educação segue a mesma regulamentação dos atos jurídicos da secretaria da educação. Constatamos que 57%

dos professores não utilizaram faltas justificadas em nenhuma hipótese (16); 21,4% usaram por motivo de doença (6); 18% para resolver problemas emergenciais e um por ter trabalhado nas eleições, que se constitui num outro dever a cumprir (5).

Os professores entrevistados tendem à assiduidade. O número de faltas do grupo (abonadas, justificadas e injustificadas) no ano em que responderam ao questionário foi: 11 deram até três faltas; cinco, até seis faltas; oito deram mais de sete faltas, então, 57,1% (16) usufruíram até 6 faltas, ou seja, um quinto das faltas totais a que tinham direito num ano, que soma 24 justificadas e 6 abonadas e 50% afirmou não ter utilizado nenhuma abonada, 12 faltaram doença, e quatro aderiram a greve por 4 dias, o que não é falta, mas suspensão de contrato.

Portanto, contrariamente ao constatado nas pesquisas supracitadas, os professores tendem a evitar as faltas voluntariamente, resignando-se, mesmo em caso de necessidades, tendo em vista as sanções sob a forma de perda de vantagens. Tavares et al (2009) destaca que, segundo alguns autores, haveria benevolência nos diversos instrumentos jurídicos que dariam aos professores o direito às faltas e cita o decreto 42.850/63, que garante este direito a todos servidores públicos, vindo a ser atualizado pelo decreto 52.057/07 de modo a restringir, condicionar e burocratizar o uso do direito às faltas e licenças, bem como pela lei complementar 1.041/08 que disciplina a falta médica e passou a prever o imprevisível: que os professores terão seis episódios de doença durante o ano, limitados a um por mês, reconhecidos pelo Estado mediante comprovação por perícia, forçando os professores a lecionar mesmo doentes quando exceder as faltas permitidas por lei, mesmo havendo a condição de doença, não importando se se trata de episódios de doenças de familiares ou do próprio professor. Ademais, consideram as especificidades das doenças crônicas que requerem cuidados constantes, as gestantes, que devem fazer as consultas para acompanhamento pré-natal (SÃO PAULO, 2008).

Em novembro 2007, o governador instituiu o estágio probatório obrigatório para professores, por meio do decreto nº 52.344, de, no mínimo, 1.095 dias (três anos), sem estabilidade, recebendo avaliações de desempenho periódicas, com pontuações e risco de exoneração caso não alcancem os desempenhos mínimos (SÃO PAULO 2007a). Após esse período, os professores se submetem a uma comissão para avaliação especial de desempenho em três fases, a partir de sete critérios, dos quais destacamos a assiduidade, prevendo que o professor que tirasse licenças perderia na avaliação de desempenho, o que foi minuciosamente estabelecido no âmbito da secretaria da educação (SE), por meio da resolução SE nº 66, em seu artigo 7º, inciso I (SÃO PAULO, 2008a).

Entretanto, em 2008, o governo reconhece que exorbitara. A SE publica uma nova resolução de número 79 em setembro (SÃO PAULO, 2008b), que corrige esta destituição do direito às licenças para o usufruto do direito a receber pontuação na avaliação de desempenho: a contagem do probatório continua a durante as férias, faltas abonadas, por gala, nojo, para doação de sangue e prestação de serviços obrigatórios. As licenças por problemas de saúde próprios (doença ou acidente no trabalho) ou de pessoas da família, licença gestante, para concorrer ou exercer cargo eletivo, licença adoção, readaptação, ou para exercer função diversa daquela do concurso deixam de ser consideradas para o cálculo do desempenho do professor no quesito assiduidade, quando de sua avaliação.

A maioria absoluta dos professores entrevistados declara ter sentido um processo de destituição de direitos (24) as faltas médicas, licenças saúde; remoção pelo artigo 22; reajuste salarial; abonadas; condições de trabalho; convocação para concursos; o reajuste da data base; sucateamento do IANSP, licença família por tempo indeterminado.

Para os professores efetivados, que são a maioria dos pesquisados, a concessão do benefício do bônus mérito, instituído no Estado de São Paulo pela lei 1078/0 é um forte elemento de confrangimento à assiduidade. Embora esta legislação se aplique a todos os professores em efetivo exercício, inferimos o bônus influenciou muitas vezes sobre as escolhas dos professores se iriam ou não renunciar ao direito às faltas, mesmo estando em condições de faltar asseguradas pela lei. No texto da lei, especificamente no artigo 5º o índice de absenteísmo é apresentado como um dos indicadores importantes na avaliação dos resultados para fins de atribuição de bônus às unidades escolares, conforme sua produtividade. E, no artigo 4º se estabelece que o cálculo da assiduidade se dará tendo em vista que qualquer tipo de ausência será considerada, com exceção de férias, licença gestante, paternidade ou por adoção. Assim, embora as leis maiores coíbam a renúncia aos direitos do trabalho, no cotidiano ela aparece como resignação de cada sujeito.

O bônus tem caráter de benefício, não direito abrindo possibilidade de os critérios para sua efetivação valorizem, antes, a resignação do professor, do que as especificidades do trabalho. Assim, as faltas abonadas, justificadas, injustificadas e licenças com fins de tratamento de saúde própria ou de terceiros, as ausências devidas às greves não repostas para “limpar” o prontuário são computadas como parte do problema do absenteísmo nas unidades escolares e, conseqüentemente, podem promover uma diminuição no bônus, bem como interpretações de que os professores faltam mais porque são signatários de privilégios. E, legaliza-se o tratamento diferenciado entre professores que fazem uso de direitos e os que se resignam, para manter os

índices de produtividade da unidade escolar mais alta. Isso pode ser tornar um fator de divisão da categoria no interior das unidades escolares. Entretanto, os entrevistados avaliaram que o bônus foi um ganho de direitos, com o mesmo estatuto que a licença gestante, o curso de aprimoramento; a promoção por provas, a licença prêmio em pecúnia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O absenteísmo docente é um fenômeno que exige uma análise de determinações problematizadas pelos diferentes autores, tais como sociais, jurídicas, morais ou culturais. Assim, o absenteísmo docente pode ser visto como problema decorrente da saúde dos profissionais; da maior ou menor abertura da lei entre o polo do privilégio da categoria e a retirada de direitos; ou, ainda como questão de comprometimento com a profissão e os sujeitos da educação. A consideração de um ou mais determinantes do problema pode informar um tipo diferente de prática política. Identificamos que o governo em estudo aplica uma política de controle do absenteísmo que não se preocupa em erradicar suas causas mais profundas, como as condições de trabalho e remuneração que têm consequências sobre a saúde dos professores, optando por tratar o problema sob a mediação de uma legislação coibitiva das faltas, ameaçadora e manipuladora, ao considerar o índice de absenteísmo na aferição da produtividade e, conseqüentemente, concessão de promoções. O Estado exerce um controle minucioso e eficiente sobre o absenteísmo. Nas legislações da década de 1980 já havia tal controle, mas foi a partir de 2007 que se instituiu um *corpus* legislativo mais restritivo, burocratizando e limitando o usufruto do direito à falta, bem como à formação em serviço e à progressão na carreira, de modo que hoje, os últimos são reféns do primeiro, obrigando os professores a empreenderem uma verdadeira economia dos direitos, um cálculo para decidir quais direitos usufruir tendo o menor prejuízo possível imediata e mediatamente, como por exemplo, na lei da progressão na carreira pela via não acadêmica, que lhes exige renunciarem às faltas justificadas e injustificadas, para que obtenham mais pontos e consigam progredir. Ou, assumam o ônus das interrupções de interstícios, devido aos afastamentos mais longos para tratamento de saúde ou pós graduação.

REFERENCIAS

ALMEIDA, Alexandre Icibaci Marrocos Flexibilização das normas trabalhistas e novos valores no direito do trabalho. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, vol.7 n° 12 e 13, jan/dez, 2007. P. 137-148.

BARBOSA, Andreza **Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente.** São Paul, Liverlivro, 2011.

DELLORS, Jaques (org.) **Educação: um tesouro a descobrir.** 10. Ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC: UNESCO, 2006. (Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI).

OLIVEIRA, Dalila Andrade de A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol 25, nº89 p. 1127-1144. Set/dez. 2004.

GEMIGNANI, Daniel Princípios da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade sob uma nova perspectiva. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, v. 6, p. 129-157, 2012.

ROSA, Maria Inês Do governo dos homens: "Novas responsabilidades" do trabalhador e acesso aos conhecimentos. **Educação e sociedade**. v. 19, n. 64, Campinas, Set. 1999. p. 130-141.

SÃO PAULO. **Lei complementar nº 444**, de 27 de dezembro de 1985. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e dá providências correlatas. Disp.: http://www.crmariocovas.sp.gov.br/pdf/ccs/pebII/05_lei_complementar_444-85.pdf Acesso: 22/10/14.

SÃO PAULO. **Lei complementar nº 836**, de 30 de dezembro de 1997. Institui plano de carreira, vencimentos e salários para os integrantes do Quadro do magistério d secretaria da educação e dá outras providências correlatas. Disp.: http://decentrosul.edunet.sp.gov.br/Lei%20complementar%20836_30_dez_97.pdf Acesso: 21/10/2014.

SÃO PAULO. **Decreto nº 49.394** de 22 de fevereiro de 2005. Regulamenta a Evolução Funcional, pela via não acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério, prevista nos artigos 21,22,23 e 24 da lei complementar nº 936, de 30 de dezembro de 1997, alterada pela Lei complementar nº 958, de 13 de setembro de 2004.

SÃO PAULO. **Decreto 52.054**, de 14 de agosto de 2007. Dispõe sobre o horário de trabalho e registro de ponto dos servidores públicos estaduais da Administração Direta e das Autarquias, consolida a legislação relativa às entradas e saídas no serviço, e dá providências correlatas. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2007/decreto-52054-14.08.2007.html> Acesso em 20/5/2016.

SÃO PAULO. **Decreto 52.344**, de 09 de novembro de 2007a. Dispõe sobre o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá providências correlatas

SÃO PAULO. **Lei complementar Nº 1041**, de 14 de abril de 2008. Dispõe sobre o vencimento, a remuneração ou o salário do servidor que deixar de comparecer ao expediente em virtude de consulta ou sessão de tratamento de saúde e dá providências correlatas. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2008/lei.complementar-1041-14.04.2008.html>. Acesso em 20/5/2016.

SÃO PAULO. SEE/SP. **Resolução SE 66, de 2008a**. Dispõe sobre. Disp.: http://www.educacao.sp.gov.br/lise/sislegis/pesqorient_ano.asp. Acesso: 20/5/2016.

SÃO PAULO. SEE/SP. **Resolução SE 79 DE 2008b**,. Dispõe sobre. Disp.: Acesso: 20/5/2016.

TAVARES, Priscilla Albuquerque; CAMELO, Rafael de Souza; KASMIRSKI, Paula Reis. A falta faz falta: um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar. In: **ANAIS do XXXVII Encontro nacional de economia**. ANPEC, Foz do Iguaçu (Paraná), 8 a 11 de dezembro de 2009. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2009/inscricao.on/arquivos/000-c501f661ab69e4d7dd363fd19713be26.pdf> Acesso em: 19/05/2016.

ZANARDI, Gabriel Seretti Os professores e suas faltas: sinais da precarização da carreira docente. **Intermeio**: revista do Programa de Pós Graduação em Educação. Campo Grande: v. 15, nº29, p. 58-72, jan./jun 2009.