

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Ralf Felipe Martins

ANÁLISE DAS LICENÇAS MÉDICAS POR MOTIVO DE SAÚDE DOS
PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA DE MINAS GERAIS COM VÍNCULO DE
DESIGNADOS E EFETIVOS NO TRIÊNIO DE 2016 A 2018

Belo Horizonte

2019

Ralf Felipe Martins

ANÁLISE DAS LICENÇAS MÉDICAS POR MOTIVO DE SAÚDE DOS
PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA DE MINAS GERAIS COM VÍNCULO DE
DESIGNADOS E EFETIVOS NO TRIÊNIO DE 2016 A 2018

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Orientadora: Ana Luiza Gomes de Araújo

Belo Horizonte

2019

M386a Martins, Ralf Felipe.
Análise das licenças médicas por motivo de saúde dos professores de educação básica de Minas Gerais com vínculo de designados e efetivos no triênio de 2016 a 2018 [manuscrito] / Ralf Felipe Martins. – 2019.

[14], 35 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2019.

Orientadora: Ana Luiza Gomes de Araújo

Bibliografia: f. 53-56

1. Servidor Público – Minas Gerais. 2. Licença Médica. 3. Professor – Educação Básica – Minas Gerais. I. Araújo, Ana Luiza Gomes de. II. Título.

CDU 35.08:614(815.1)

Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Ralf Felipe Martins

**ANÁLISE DAS LICENÇAS MÉDICAS POR MOTIVO DE SAÚDE DOS
PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA DE MINAS GERAIS COM VÍNCULO DE
DESIGNADOS E EFETIVOS NO TRIÊNIO DE 2016 A 2018**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Prof. Mestre Ana Luiza Gomes de Araújo (Orientadora) - Fundação João Pinheiro

Prof. Dra. Denise Helena F. Marques Maia (Avaliadora) - Fundação João Pinheiro

Prof. Dra. Marina Alves Amorim (Avaliadora) Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 17 de junho de 2019

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Jesus que me mostra todos os dias os caminhos para uma vida virtuosa e me concede força para vencer as dificuldades.

Agradeço aos meus familiares, em especial minha mãe Isaura e Tia Maria, pelo amor incondicional em todos os momentos da minha vida.

Agradeço à minha orientadora, professora Ana Luiza Gomes de Araújo, pela sua disponibilidade e apoio para que esse projeto de monografia ficasse em alto nível.

Agradeço a todos da Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica, em especial a minha tutora Letícia Cristelli que foi a melhor tutora que alguém poderia ter.

Agradeço aos meus amigos Erick Michalsky e Alexandre Lisboa pelo apoio incondicional durante esses quatro anos de curso.

Só por hoje, tentarei viver exclusivamente este dia, sem querer resolver de uma só vez o problema da minha vida. Só por hoje, serei cortês, não criticarei ninguém e não buscarei melhorar nem disciplinar ninguém, salvo a mim mesmo. Só por hoje, eu me adaptarei às circunstâncias, sem pretender que as circunstâncias se adaptem à minha vontade. Só por hoje, dedicarei dez minutos do meu tempo a uma boa leitura. Só por hoje, farei uma boa ação sem contar a ninguém. Só por hoje, farei pelo menos uma coisa que não queira fazer; e, se me sentir ofendido, buscarei que ninguém perceba isso. Só por hoje, serei feliz. Só por hoje, terei uma fé firme, ainda que as circunstâncias demonstrem o contrário. Só por hoje, não terei medo. De maneira particular, não terei medo de aproveitar o que é belo e de acreditar na bondade.
(Papa João XXIII)

RESUMO

À luz dos princípios do Direito Administrativo, o concurso público se apresenta como a forma mais igualitária de ingresso na Administração Pública. No entanto, nem sempre o concurso público é utilizado para a contratação de servidores públicos. Como exemplo disso, pode-se citar a contratação de servidores temporários prevista no artigo 37, IX da CR/88. Em Minas Gerais, a Lei nº 10.254/90 criou uma nova modalidade de contratação temporária no setor da educação para substituir professores enquanto houvesse impedimento dos titulares de cargos efetivos: a designação. Esse instituto contribui na precarização do trabalho dos professores. Como o trabalho de professor é considerado um dos mais desgastantes, os designados, pela insegurança que possuem com o vínculo precário, estariam em situações ainda piores. Assim, indaga-se em qual medida o afastamento motivado por problemas de saúde dos Professores de Educação Básica (PEB) designados se distingue dos outros professores ocupantes de cargos efetivos nessa mesma carreira? Com o intuito de responder a essa questão, investigou-se o número de cargos de PEB ocupados por efetivos e designados no período compreendido entre 2016 a 2018. Em seguida, foi levantada a quantidade e duração de eventos de afastamentos motivados por problemas de saúde desses mesmos efetivos e designados no mesmo período. A partir desse conjunto de dados, constatou-se a existência de distorções entre o modo como esses grupos tratam o afastamento por motivos de saúde. Os efetivos tiram mais licenças do que os designados. No entanto, os designados costumam ficar mais tempo afastados.

Palavras-chave: Servidores públicos, Designação, Adoecimento, Minas Gerais, Professor de Educação Básica.

ABSTRACT

Through of the principles of Administrative Law, the public tender is presented as the most egalitarian form of insertion in the Public Administration. However, the public tender is not always used for the admission of public servants. An example is the hiring of temporary servants preview in article 37, IX of CR / 88. In Minas Gerais, the Law no. 10.254 / 90 created a new modality of temporary contracting in the education sector to substitute teachers during impediment of the holders of effective positions: designation. This institute contributes to precariousness of teachers' work. As the work of teachers is considered one of the most exhausting, the designated by the insecurity with the precarious bond would be in more degrading situation. So, in what way the license motivated by health problems of designated Basic Education Teachers (PEB) is it different from the other professors occupying effective positions in the same career? To answer this question, are investigated the number of positions of PEB occupied by effective and designated in the period between 2016 to 2018. Then, the number and duration of licenses events motivated by health problems in the same period. From this data base, it was verified the existence of distortions between the way in which these groups treat the license for reasons of health. Effectives take more licenses than designateds. However, the designated stay sick more time.

Keywords: Public Servants, Designation, Illness, Minas Gerais, Professor of Basic Education.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Servidores efetivos e designados na carreira de Professor de Educação Básica de Minas Gerais nos anos de 2016, 2017 e 2018	43
Tabela 2 – Quantidade de eventos de licença para tratamento de saúde (Its) dos servidores efetivos e designados na carreira de professor de educação básica de Minas Gerais nos anos de 2016, 2017 e 2018	44
Tabela 3 – Duração total em dias de licença para tratamento de saúde (Its) dos servidores efetivos e designados na carreira de professor de educação básica de Minas Gerais	45
Tabela 4 – Média de evento de Licença para Tratamento de Saúde (LTS) por vínculo efetivos e designados na carreira de Professor de Educação Básica de Minas	45
Tabela 5 – Média de dias de licença para tratamento de saúde (Its) por evento de Its dos servidores efetivos e designados na carreira de professor de educação básica de Minas Gerais	48

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Benefícios dos Professores de Educação Básica presentes no Manual do Secretário Escolar	33
--	----

LISTA SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CE/89	Constituição Estadual de 1989
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CR/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
EC	Emenda Constitucional
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
LTS	Licença para Tratamento de Saúde
MP	Ministério Público
PEB	Professores de Educação Básica
SCSS	Superintendência Central de Saúde do Servidor
SEPLAG-MG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais
SEE-MG	Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais
SGRH	Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos
STF	Supremo Tribunal Federal
TC	Tribunal de Contas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 SERVIDORES PÚBLICOS	15
2.1 Conceito, classificação e regime jurídico dos servidores públicos	16
2.2 Cargo, emprego e função	18
2.3 Concurso Público: a condição de ingresso do cargo público efetivo e do emprego público	21
2.4 Alcance da Exigência	23
2.5 Estabilidade	24
2.6 Efetividade	26
2.7 Inexigibilidade de Concurso Público.....	26
3 DA DESIGNAÇÃO	28
3.1 Breve histórico da evolução dos cargos de professores designados em Minas Gerais.....	30
3.2 Distorções existentes no instituto da Designação.....	31
3.3 Hipóteses explicativas do crescimento da designação	34
4 ADOECIMENTO NO TRABALHO	36
4.1 Adoecimento dos servidores públicos	36
4.2 Adoecimento dos professores.....	38
5 METODOLOGIA	41
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	43
6.1 Quantitativo de servidores na carreira de Professor de Educação Básica do Estado de Minas Gerais	43
6.2 Quantidade de afastamentos por motivo de saúde dos Professores Educação Básica do Estado de Minas Gerais	44
6.3 Análise dos dados	45
6.4 Possíveis intervenções.....	49
7 CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS.....	53
APÊNDICES	57
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista semiestruturada – Médico Perito da Superintendência Central de Saúde do Servidor	57

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada – Psicólogo Períto da Superintendência Central de Saúde do Servidor	57
APÊNDICE C – Roteiro de entrevista semiestruturada – Professor de Educação Básica Designado	58
APÊNDICE D – Roteiro de entrevista semiestruturada – Professor de Educação Básica Efetivo	58

1 INTRODUÇÃO

O artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR/88) preceitua que todo o poder emana do povo. Esse poder tem que ser exercido em nome do povo. Dessa forma, quando a Administração Pública se manifesta, ela tem que levar em consideração os anseios da população.

É importante lembrar que essa manifestação de vontade da Administração Pública ocorre por meio de pessoas. Essas pessoas pelas quais o Estado se manifesta ingressaram no Estado de alguma forma. Nesse sentido, o concurso público se apresenta como a forma mais igualitária de ingresso na Administração Pública. De fato, a regra de ingresso na Administração Pública é por meio de aprovação em concurso público. Mas, há exceções à essa regra, como por exemplo a contratação de servidores temporários prevista no artigo 37, IX da CR/88. Isso ocorre tendo em vista a existência de situações de urgência e excepcionalidade em que o concurso público se mostraria demasiadamente moroso e inapropriado em face do interesse público a ser remediado.

Em Minas Gerais, a Lei nº 10.254/90 criou uma nova modalidade de contratação temporária no setor da educação: a designação. Esses designados seriam contratados, sem concurso, para substituir os professores enquanto houver impedimento dos titulares dos cargos. O grupo de professores designados possuem vínculo precário e não ostentam os mesmos benefícios dos professores efetivos.

Aliado a isso, existem estudos que mostram a precarização que ocorre na educação e os altos índices de afastamento motivados por problemas de saúde. Nesse sentido, pode-se citar o estudo de Forattini e Lucena (2015). Esse estudo será explicado adiante. Segundo os autores, a Organização Internacional do Trabalho classifica a profissão de professor como uma das mais desgastantes e que possui alto risco para a saúde mental e física.

Assim, pode-se dizer que esse trabalho é uma tentativa de apresentar contribuição científica no aprofundamento do estudo a respeito do afastamento motivado por problemas de saúde. Especificamente, as licenças para tratamento de saúde dos Professores de Educação Básica (PEB) efetivos e designados.

De modo sucinto, essa monografia buscará responder à seguinte questão: Em qual medida o afastamento motivado por problemas de saúde dos Professores de Educação Básica (PEB) designados se distingue dos outros professores ocupantes de cargos efetivos nessa mesma carreira?

Os dados necessários para entender o fenômeno serão obtidos junto ao Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Esses dados conterão a quantidade de eventos de afastamentos por tipo de vínculo e o número de cargos de PEB ocupados por vínculo: efetivos e designados. O período analisado será de 2016 a 2018.

Inicialmente, a ideia era de que esses dados indicassem que os designados tiram mais licenças do que os efetivos. Essa foi a primeira hipótese aventada, considerando-se que a precariedade do vínculo contribua para o adoecimento. Na realidade, os dados mostram o oposto. Assim, foram necessárias entrevistas para contribuir no entendimento do fenômeno. Essas entrevistas forneceram informações importantes e possibilitaram que os dados fossem analisados de forma crítica.

Essa investigação se justifica tendo em vista a grande quantidade de designados na área educacional e de afastamentos motivados por problemas de saúde ao mesmo tempo em que existem poucos estudos sobre esse tema. Dessa forma, esse trabalho servirá como uma forma de contribuir na argumentação de que é necessária uma amenização da precarização das condições de trabalho dos professores.

O objetivo geral do trabalho é analisar a quantidade de eventos de afastamento motivados por problemas de saúde entre os Professores de Educação Básica com vínculo de designados comparativamente aos professores detentores de vínculos efetivos, no período de 2016 a 2018. Para a concretização do objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos desse trabalho:

a) Identificar os tipos de vínculos jurídicos existentes na carreira de Professor de Educação Básica, de modo especial os servidores efetivos e os designados.

b) Revisar a literatura científica sobre o adoecimento e absenteísmo no setor público.

c) Coletar e analisar dados a respeito de licença para tratamento de saúde dos PEBs efetivos e designados, no período de 2016 a 2018.

Para o alcance dos objetivos mencionados, haverá na monografia 3 capítulos destinados a referenciar de modo teórico o tema desta monografia. Esses capítulos de referência dissertam a respeito dos temas conceituais relacionados aos servidores públicos, da designação que ocorre no cargo de PEB e da literatura referente ao adoecimento no trabalho. Haverá também um capítulo destinado a metodologia utilizada na coleta dos dados. Esses dados serão apresentados e analisados no capítulo seguinte com o auxílio das entrevistas. Por fim, o último capítulo irá concluir o trabalho e ostentará propostas de intervenção relacionada ao tema.

2 SERVIDORES PÚBLICOS

Importantes doutrinadores, como Carvalho Filho (2013, p. 593) e Di Pietro (2013, p.596), iniciam o estudo a respeito dos servidores públicos discorrendo sobre o conceito amplo de agentes públicos. É mais do que certo que o Estado se torna presente e manifesta suas vontades por intermédio de pessoas físicas, as quais se denominam agentes públicos. Segundo esses autores, “agentes públicos” é uma expressão que possui sentido amplo e representa toda pessoa física que exerce a função pública. De fato, desde as pessoas que executam as mais humildes tarefas em nome do Estado até as pessoas do alto escalão do funcionalismo público podem ser chamados de “agentes públicos”.

Devido a tamanha abrangência da terminologia “agentes públicos”, a doutrina reconhece a possibilidade de existência de grupos que ostentem semelhanças. Esses grupamentos são recepcionados pela própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR/88) que traz em seu texto terminologias diferentes para determinados agentes que possuem referenciais básicos distintivos. Segundo o magistério de Di Pietro¹ (2013, p.596), a terminologia “agentes públicos” pode ser subdivida em quatro categorias²:

1. Agentes políticos;
2. Militares;
3. Particulares com colaboração com o Poder Público; e
4. Servidores públicos.

Agentes políticos são aqueles que tomam as decisões estratégicas que desenham os destinos fundamentais do Estado e direcionam a máquina pública para que o Estado atinja seus fins. Essas funções políticas decorrem da própria Constituição e são normalmente transitórias. Além disso, a investidura desses agentes ocorre, em regra, por meio da eleição (CARVALHO FILHO,2013). Essa é a orientação

¹ A subdivisão de Di Pietro será utilizada tendo em vista seus aspectos didáticos e por bem se adequar à temática desta monografia.

² JOSÉ DOS SANTOS CARVALHO FILHO ao discorrer sobre a classificação mostra o pensamento de Oswaldo Aranha Bandeira de Mello, Hely Lopes Meirelles, Celso Antônio Bandeira de Mello e Maria Sylvia Di Pietro e percebe-se claramente que não há uniformidade de pensamento entre os doutrinadores na classificação de “agentes públicos”, ob. cit., p. 594.

dominante da doutrina e será a posição adotada por essa monografia. No entanto, Meirelles (1993, p. 74), alarga essa categoria com a inclusão dos Magistrados, membros do Ministério Público (MP), diplomatas e membros dos Tribunais de Contas (TC), o que é criticado, sob a concepção de que esses agentes não exerceriam função propriamente política.

Os militares eram considerados servidores públicos até a Emenda Constitucional (EC) nº 18/98, sendo denominados “servidores públicos militares”. A partir dessa Emenda as pessoas físicas que prestam serviços próprios das forças Armadas, das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros, deixaram de ser consideradas servidores públicos e se agruparam numa categoria própria: Militares.

Os particulares em colaboração com o poder público são as pessoas que, embora sejam particulares, realizam funções tipicamente públicas. Vários desses particulares nem recebem remuneração, como no caso dos voluntários que trabalham nas eleições.

A categoria dos servidores públicos ostentará uma explicação mais aprofundada, pois é nesta categoria que se encontra o objeto de estudo desse trabalho. Dessa forma, nesse capítulo serão apresentados o conceito e as classificações dos servidores públicos.

2.1 Conceito, classificação e regime jurídico dos servidores públicos

Em se tratando de conceituar servidores públicos existem duas correntes doutrinárias. Di Pietro (2013, p.598), define servidores públicos como sendo as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta. Dessa forma, os servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários estariam abarcados pela terminologia “servidor público”. Por outro lado, Carvalho Filho (2013, p. 596) delimita o conceito e entende que servidor público compreende apenas os servidores estatutários. Sabendo que existe essa diferença doutrinária, esse trabalho adotará a classificação da professora Di Pietro, por se encaixar melhor ao objeto de estudo do trabalho.

Os servidores estatutários são os que estão sujeitos ao regime estatutário. Esse regime é estabelecido por uma lei denominada “estatuto”. Nessa lei estão disciplinadas todas as regras dessa relação jurídica bem como os direitos e deveres desses servidores. Carvalho Filho (2013, p. 603) sustenta que esse regime estatutário possui duas características básicas. A primeira é sobre a relação jurídica não contratual. De fato, inexistente contrato entre o servidor estatutário e a Administração Pública de modo que essa relação é unilateral³. Ou seja, essa lei estatutária pode ser alterada por iniciativa unilateral do Poder Público mesmo que ocorra mudança na situação funcional. Óbvio que essa modificação deve respeitar todos os direitos adquiridos. A segunda característica é a de pluralidade normativa, isto é, existem múltiplos estatutos funcionais. Isso ocorre, pois, cada ente da federação pode ter a sua própria lei estatutária autônoma em relação às demais para que cada poder possa organizar a situação dos seus servidores.

Os empregados públicos são os contratados sob a ótica do regime trabalhista e ocupam emprego público. Essa relação possui características antônimas em relação ao regime estatutário e se aplica as diretrizes do campo privado. Diferentemente do que ocorre no regime estatutário, a relação dos empregados públicos com a Administração possui natureza contratual, ou seja, o Estado e o servidor celebram um contrato bilateral nos mesmos moldes adotados nas relações privadas (CARVALHO FILHO, 2013). Isso significa, em síntese, que qualquer alteração na situação funcional deve ser aceita por ambas as partes. Além disso, esse regime possui uma unicidade normativa. Isso ocorre, pois a norma que regula essa relação, em todos os níveis da federação é o diploma conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). É importante ressaltar que o direito do trabalho é de competência privativa da União, conforme artigo 22, I, da CR/88. Isso significa que todos os entes da federação que desejarem adotar esse tipo de regime devem seguir os mandamentos estabelecidos pela União na CLT.

³ Apesar de importantes autores como Florivaldo Dutra de Araujo e Luisa Cristina Pinto Netto discordarem desse posicionamento. JOSÉ DOS SANTOS CARVALHO FILHO (ob. cit., p. 603) mostra várias decisões judiciais que reafirmam a natureza não contratual do regime estatutário. RMS nº 9.341, 6ª Turma do STJ, Rel. Min. VICENTE LEAL, julg. em 28.11.2000 (vide Jurisprudência STJ nº 80, de nov. 2000).

Os servidores temporários são os contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público e exercem função pública não vinculada nem a cargo ou emprego (DI PIETRO, 2013). Essa modalidade, também conhecida como “regime especial” encontra previsão no artigo 37, IX da CR/88. Carvalho Filho (2013, p. 610) enumera necessidade de três condições inafastáveis para que o regime especial possa ser utilizado: determinabilidade temporal da contratação; temporariedade da função; e excepcionalidade do interesse público.

A determinabilidade temporal da contratação significa que os contratos firmados nesse regime devem ter prazo determinado. Diferentemente do que ocorre nos regimes estatutário e trabalhista em que o prazo é indeterminado.

A temporariedade da função significa que a necessidade desses serviços deve ser temporária. Caso a necessidade fosse permanente, o Estado não deveria utilizar o regime especial para a contratação e sim os outros regimes. Percebe-se na prática que esse pressuposto não tem sido observado⁴ e a Administração tem feito contratações temporárias para funções que são permanentes.

A excepcionalidade do interesse público impossibilita que situações administrativas comuns ensejem esse tipo de contratação. Carvalho Filho (2013, p. 611) finaliza dizendo: “excepcionalidade do interesse público corresponde a excepcionalidade do próprio regime especial”. Uma análise mais rigorosa em relação aos servidores temporários será feita no capítulo seguinte.

2.2 Cargo, emprego e função

O magistério de Di Pietro (2013, p.604) ressalta que a CR/88, emprega alguns vocábulos que designam realidades funcionais distintas dos servidores públicos. De fato, os servidores públicos podem ocupar “cargo público”, “emprego público” ou “função pública”.

⁴ JOSÉ DOS SANTOS CARVALHO FILHO cita um exemplo (ob. cit., p. 611) em que o STF admitiu o recrutamento temporário para função permanente no CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica (ADI 3.068-DF, j. em 25.8.2004).

Cargo público é, segundo Carvalho Filho (2013, p. 615) definido como

Lugar dentro da organização funcional da Administração Pública Direta e de suas autarquias e fundações públicas que, ocupado por servidor público, tem funções específicas e remuneração fixadas em lei ou diploma a ela equivalentes.

O próprio artigo 3º do Estatuto dos Funcionários Públicos da União⁵ baliza o conceito de cargo público como “o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional da Administração Pública que devem ser acometidas a um servidor”. Na prática, tem-se na Carta Constitucional diversas competências para os entes federados (União, Estados, Distrito Federal e Municípios). Essas competências são repartidas entre os mais diversos órgãos numa quantidade de cargos determinada pela lei do cargo. Essa lei atribui um nome para esse cargo, lhe confere atribuições próprias e fixa os aspectos remuneratórios (DI PIETRO, 2013).

É importante ressaltar que esses cargos públicos possuem algumas classificações doutrinárias. Uma delas é a que analisa sob a luz das garantias e características dos cargos (CARVALHO FILHO, 2013). Sob esse ângulo há três categorias: cargos vitalícios; cargos em comissão; e cargos efetivos.

Carvalho Filho (2013, p. 617) sustenta que os cargos vitalícios são os que ostentam a maior garantia possível a seus ocupantes. De fato, seus ocupantes só podem perder o cargo mediante processo judicial. Essa categoria de cargo foi criada para que seus ocupantes atuem no mais alto grau de independência possível tendo em vista a peculiaridade dos serviços. Em síntese, pode-se dizer que os cargos vitalícios consistem em uma tentativa de tornar seus ocupantes imunes a pressões de outros agentes. Os cargos vitalícios são os dos magistrados (art. 95, I, CR/88), dos membros dos Tribunais de Contas (art. 73, §3, CR/88) e dos membros do Ministério Público (art. 128, §5, I, a, CR/88). Uma última observação acerca dos cargos vitalícios é que apenas a CR/88 e Emendas à Constituição Federal podem atribuir natureza vitalícia a um cargo (CARVALHO FILHO, 2013).

Segundo Carvalho Filho (2013, p. 617), os cargos em comissão, também chamados de “cargos de confiança” são de ocupação transitória e seus ocupantes

⁵ LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

são nomeados devido a relação de confiança com a autoridade nomeante. Esses cargos dispensam formalidades tanto para a nomeação quanto para a exoneração. É importante ressaltar que esses cargos necessariamente têm de se destinar a funções de chefia, direção e assessoramento, conforme previsão do artigo 37, V, da CR/88. Dessa forma, esses cargos não podem ser criados com a finalidade de substituir outros cargos permanentes. Os cargos em comissão de recrutamento restrito se caracterizam por restringir o seu acesso apenas às pessoas que pertencem aos quadros públicos (CARVALHO FILHO, 2013). Mas os cargos em comissão de recrutamento amplo não possuem limitações, quanto à investidura.

Em relação aos cargos efetivos, Carvalho Filho (2013, p. 617) diz que eles são a maioria absoluta dos cargos. Esses cargos se revestem de caráter permanente. Esses cargos proporcionam estabilidade a seus ocupantes. Em se tratando de garantias, pode-se dizer que esses cargos são um meio termo entre a vitaliciedade prevista para os cargos vitalícios e a livre nomeação e exoneração prevista para os cargos em comissão. De fato, os ocupantes de cargos efetivos só perdem o cargo mediante processo judicial, processo administrativo, avaliação negativa de desempenho (CARVALHO FILHO, 2013) e numa situação conjuntural específica em que a folha salarial extrapole os limites estabelecidos pela lei de responsabilidade fiscal, conforme artigo 169, § 4º da CR/88.

A expressão “emprego público” é utilizada paralelamente a cargo público desde que a Administração Pública aceitou a CLT como regime de contratação de servidores públicos. Emprego público é, segundo Carvalho Filho (2013, p. 616) definido como

A expressão emprego público é utilizada para identificar a relação funcional trabalhista, assim como se tem usado a expressão empregado público como sinônima da de servidor público trabalhista. Para bem diferenciar as situações, é importante lembrar que o servidor trabalhista tem função (no sentido de tarefa, atividade), mas não ocupa cargo. O servidor estatutário tem o cargo que ocupa e exerce as funções atribuídas ao cargo.

Existem atribuições que são exercidas por servidores públicos sem que se corresponda a um emprego público ou cargo público. A essas atribuições, que não tenha correspondência com nenhum emprego ou cargo, denomina-se função (DI PIETRO, 2013). Carvalho Filho (2013, p. 615) define função pública como

A função pública é a atividade em si mesma, ou seja, função é sinônimo de atribuição e corresponde às inúmeras tarefas que constituem o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos. Nesse sentido, fala-se em função de apoio, função de direção, função técnica.

De fato, todo cargo ostenta funções próprias que lhe são atribuídas pela própria lei que disciplina o cargo. Seria inconsistente que na Administração Pública existisse cargo que não tenha bem determinadas quais são as tarefas do servidor que a ocupa. No entanto, nem toda função pressupõe um cargo público. Além disso, o brilhante magistério de Di Pietro (2013, p. 605) ensina que é necessário ficar atento a duas situações possíveis em se tratando do termo “função”

1. A função exercida por servidores contratados temporariamente com base no artigo 37, IX, para a qual não se exige, necessariamente, concurso público, porque, às vezes, a própria urgência da contratação é incompatível com a demora do procedimento;
2. as funções de natureza permanente, correspondentes a chefia, direção, assessoramento ou outro tipo de atividade para a qual o legislador não crie o cargo respectivo; em geral, são funções de confiança, de livre provimento e exoneração; a elas se refere o art. 37, V, ao determinar, com a redação da Emenda Constitucional nº 19, que "as funções de confiança serão exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento".

Essa observação é importante porque a excepcionalidade aberta pela própria CR/88 para que se contrate, por tempo determinado, servidores que exercerão as mesmas funções dos ocupantes de cargos públicos é justamente uma questão central dessa monografia. Na teoria, esse tipo de situação deveria ser restrito para situações transitórias e excepcionais e, como já referenciado nesse trabalho, os servidores que exercem essas funções são denominados servidores temporários e não prestam o concurso público.

2.3 Concurso Público: a condição de ingresso do cargo público efetivo e do emprego público

A expressão “concurso público” representa um procedimento administrativo que tem o objetivo de selecionar os melhores candidatos para

preencherem cargos públicos efetivos e empregos públicos na Administração Pública. É considerada a forma mais democrática e idônea de recrutamento para o cargo público. É por meio do concurso que a Administração Pública consegue aferir as aptidões pessoais, isto é, investigar se as capacidades psíquicas, intelectuais e físicas dos candidatos estão em consonância com as atribuições do cargo. Lembrando que o concurso gera uma ordem classificatória que deve ser respeitada (CARVALHO FILHO, 2013).

O artigo 37, II, da CR/88 é taxativo e determina que "a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração".

Carvalho Filho (2013, p. 596), ao discorrer sobre os fundamentos que norteiam a ideia de concurso público sustenta

O concurso público é o instrumento que melhor representa o sistema do mérito, porque traduz um certame de que todos podem participar nas mesmas condições, permitindo que sejam escolhidos realmente os melhores candidatos.

O mesmo autor elenca três princípios fundamentais do certame: igualdade, moralidade e competição. O princípio da igualdade obriga que o concurso público seja procedimento aberto a todos os interessados ao mesmo tempo em que todas as pessoas disputem a vaga pública em condições idênticas. Em outras palavras, todos os candidatos devem observar as mesmas regras legais e as elencadas no edital do certame. Por essa razão se veda que sejam impostas exigências diferentes aos candidatos que se submetem ao mesmo concurso. Pelo princípio da moralidade administrativa entende-se a vedação de que num concurso público a Administração Pública promova favorecimento ou desfavorecimento. Veda-se também o nepotismo⁶ em face do concurso público. Por fim, pelo princípio da competição entende-se que os candidatos se submetem ao concurso público visando a maior pontuação possível (CARVALHO FILHO, 2013).

⁶ Nepotismo no setor público se caracteriza quando algum agente público usa de sua autoridade para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes.

2.4 Alcance da Exigência

O concurso público é considerado regra geral para se ingressar no serviço público e seu alcance deve ser alargado no mais amplo modo possível, abarcando a administração direta e indireta, pessoas jurídicas de direito público e pessoas jurídicas de direito privado. Pelo artigo 37, II, da CR/88 está esclarecido que a regra abrange tanto os provimentos em cargos públicos efetivos quanto em empregos públicos (CARVALHO FILHO,2013).

É importante ressaltar que o concurso público é intimamente ligado à ideia de “carreira”. De fato, quando o candidato ingressa no serviço público, por meio do concurso, ele ingressa numa determinada carreira. À luz da CR/88 para que o servidor de determinada carreira consiga se transferir para outra carreira é indispensável que ele preste novo concurso público. Esse posicionamento colocou fim a comum prática de se transferir funcionários para outras carreiras sob a luz da Constituição anterior (CARVALHO FILHO,2013). Assim decidiu o STF na súmula 685: “É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido”.

Por essa razão são inconstitucionais as leis que, sob a norma do artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)⁷, concedam cargo efetivo para os servidores trabalhistas contratados para atender necessidade temporária e de excepcional interesse público. De fato, o artigo 19 do ADCT conferiu apenas estabilidade aos servidores contratados antes da promulgação da CR/88 sem concurso e com mais de cinco anos. De modo algum esse artigo do ADCT deu a

⁷ Art. 19. Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37 da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.

§ 1º O tempo de serviço dos servidores referidos neste artigo será contado como título quando se submeterem a concurso para fins de efetivação, na forma da lei.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica aos ocupantes de cargos, funções e empregos de confiança ou em comissão, nem aos que a lei declare de livre exoneração, cujo tempo de serviço não será computado para os fins do caput deste artigo, exceto se se tratar de servidor.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos professores de nível superior, nos termos da lei.

efetividade, ou seja, o provimento de cargos públicos efetivos, pois isso seria o mesmo que transformar empregos temporários em cargos efetivos. A Constituição é taxativa e exige o concurso público para o provimento de cargos públicos efetivos.

2.5 Estabilidade

Após aprovação em concurso público, o servidor é nomeado podendo tomar posse e entrar em efetivo exercício no serviço público, ficando em estágio probatório pelo prazo de 3 anos. É durante o estágio probatório que o servidor tem seu desempenho, adequação ao cargo, assiduidade e disciplina avaliados. Carvalho Filho (2013, p. 676), ao discorrer sobre o estágio probatório, sustenta que é algo que só existe na teoria. Segundo o autor, na prática a Administração Pública é inoperante e incapaz de fazer uma avaliação efetiva e a luz dos requisitos inerentes ao cargo. Por essa razão, pessoas ineptas, desidiosas e desinteressadas, ou seja, sem as características desejadas para o serviço público acabam ostentando o direito à estabilidade. O ideal seria que o servidor em estágio probatório fosse observado para a verificação das suas aptidões e uma vez demonstrada inaptidão para o exercício da função pública deve-se dar prosseguimento à exoneração. Nesse momento, a exoneração não seria um castigo ou penalidade, apenas uma forma para que a Administração Pública alcance seus fins. De todo modo, após três anos desse efetivo exercício o servidor efetivo passa a ostentar o direito à estabilidade. Di Pietro (2013, p. 666) define esse instituto como

“o direito à permanência no serviço público, assegurado após três anos de efetivo exercício e aprovação em procedimento de avaliação de desempenho, ao servidor público nomeado mediante concurso público, para cargo de provimento efetivo, cuja perda somente ocorre mediante sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo em que seja assegurada ampla defesa, procedimento de avaliação de desempenho ou necessidade de adequar as despesas com pessoal ao limite constitucional”.

Com a promulgação da CR/88 bastava que o servidor tivesse dois anos de efetivo exercício. A alteração ocorreu com a EC nº 19/1998 que aumentou o prazo para três anos. Foi essa mesma EC que determinou a obrigatoriedade de uma avaliação especial de desempenho para a aquisição do direito à estabilidade. Carvalho Filho (2013, p. 676) faz uma interessante observação sobre esses dois requisitos para a aquisição do direito à estabilidade ao lembrar que na hipótese de

que a Administração Pública não promova essa avaliação de desempenho a tempo dos três anos de efetivo exercício, o servidor terá adquirido a estabilidade. Isso ocorre, porque a avaliação é uma prerrogativa instituída em favor da Administração Pública e que não pode retardar a concessão da estabilidade ao servidor findo os três anos de efetivo exercício deve-se entender que o servidor foi avaliado de forma positiva.

O direito à estabilidade só pode ser ostentado pelos servidores efetivos. Isso ocorre porque a CR/88, ao mencionar a estabilidade, faz menção ao termo “cargo efetivo”. Ou seja, essa estabilidade não alcança servidores de cargos em comissão ou de cargos vitalícios. Os servidores de cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração e isso é incompatível com a ideia de estabilidade. Já os servidores que ostentam cargos vitalícios possuem a vitaliciedade que é a nomenclatura própria para o seu direito de permanência no cargo público (CARVALHO FILHO, 2013).

É importante ressaltar que o direito à estabilidade está relacionado com o serviço e não com o cargo. Assim é o posicionamento do STJ “a estabilidade diz respeito ao serviço público, e não ao cargo (...) o servidor estável, ao ser investido em novo cargo, não está dispensado de cumprir o estágio probatório nesse novo cargo”⁸. Isso significa que o servidor estável que, mediante aprovação em concurso público, migrar para outra carreira terá de aguardar os três anos de estágio probatório e ter avaliação positiva de desempenho para ostentar a estabilidade na nova carreira.

Além dessas condições normais de estabilização, Carvalho Filho (2013, p. 678) aponta que a própria CR/88 criou exceções para a estabilização ao permitir que em situações especiais alguns servidores tenham a garantia da permanência no serviço público. É a hipótese prevista no já citado artigo 19 do ADCT. Esse artigo tornou estáveis todos os servidores públicos em exercício há mais de 5 anos na data da promulgação da CR/88 e que foram admitidos de forma diversa da estabelecida no artigo 37 (que prevê a exigência de aprovação em concurso público) dessa mesma Constituição. Ela teve abrangência ampla para todos aqueles que exerciam funções de natureza permanente.

⁸ RO em MS nº 859, 2ª Turma, Rel. Min. JOSÉ JESUS FILHO, julg. em 11.12.1991 (RDA 191/135, 1992).

2.6 Efetividade

Os termos “estabilidade” e “efetividade” costumam ser confundidos. Por vezes são tratados como sinônimos pelas pessoas que não atuam na área. No entanto, esses termos possuem significados próprios e não se confundem. Conforme analisado acima, estabilidade é um direito de permanecer no serviço público. Já efetividade é definida por Carvalho Filho (2013, p. 682) da seguinte maneira

Efetividade nada mais é do que a situação jurídica que qualifica a titularização de cargos efetivos, para distinguir-se da que é relativa aos ocupantes de cargos em comissão. Se um servidor ocupa um cargo efetivo, tem efetividade; se ocupa cargo em comissão não a tem.

Percebe-se, dessa forma, que estabilidade e efetividade são institutos diferentes, e um não é, necessariamente, pressuposto do outro. Tendo em vista tudo o que já foi explicado, pode-se afirmar a possibilidade de um servidor ter efetividade sem estabilidade da mesma forma que é possível ter estabilidade sem efetividade. Além disso, nada impede a possibilidade de servidor ter, concomitantemente, efetividade e estabilidade da mesma forma que ele pode não ter nem estabilidade nem efetividade.

Efetividade sem estabilidade é o caso do servidor aprovado em concurso público e investido em cargo efetivo, que se encontre em estágio probatório. Nesse momento ele terá apenas efetividade. Passados três anos de efetivo exercício no serviço público o servidor adquire o direito de permanência, e nesse momento o servidor passa a ostentar tanto a efetividade quanto a estabilidade. A estabilidade sem efetividade é possível no caso da Estabilização Constitucional estudada no item anterior, prevista pelo artigo 19 do ADCT. Como exemplo de servidor não estável nem efetivo, podem-se citar os servidores trabalhistas (CARVALHO FILHO, 2013).

2.7 Inexigibilidade de Concurso Público

Como foi mencionado, a regra para o provimento de cargos é o concurso público. No entanto, é importante analisar algumas situações excepcionais em que a própria CR/88 dispensa o concurso público para o provimento de cargo público. Justen Filho (2012, p. 854) lembra que existem cargos “de tão grande relevo e importância,

nos quais a seleção segundo critério rigorosamente objetivos seria muito problemática”.

Essa previsão de dispensa do concurso público alcança alguns cargos vitalícios. Isso ocorre na investidura do quinto constitucional dos Tribunais Judiciários compostos por membros do Ministério Público e advogados escolhidos pelos Governadores de Estado (artigo 94, CR/88). O mesmo ocorre com os membros dos Tribunais de Contas (artigo 73, CR/88) que são escolhidos pelos Governadores e pelas Assembleias Legislativas no caso dos Estados e pelo Presidente da República e pelo Congresso Nacional no caso da União. Ainda com relação aos cargos vitalícios tem-se a investidura dos Ministros do STF (artigo 101, parágrafo único, CR/88) e do STJ (artigo 104, parágrafo único, CR/88) cuja a escolha é feita pelo Presidente da República.

Com relação aos cargos efetivos, o artigo 53, I do ADCT da CR/88 garante que ex-combatentes que tenham efetivamente participado de operações bélicas durante a Segunda Guerra Mundial tenham assegurados o direito de aproveitamento no serviço público, sem a exigência de concurso, com estabilidade.

Além disso, como já estudado, a regra do concurso público também não alcança o provimento dos cargos em comissão declarados em lei como de livre nomeação e exoneração (artigo 37, II, CF/88). Isso atende à natureza desses cargos que concede a sua titularidade a servidores que ostentem a confiança da autoridade nomeante. A autoridade nomeante não é completamente livre uma vez que deve levar em consideração critérios técnicos administrativos. De fato, hodiernamente, existem mecanismos que limitam a liberdade da autoridade nomeante para que se evites lamentáveis trocas de favores e nepotismo ⁹ (CARVALHO FILHO, 2013).

O concurso público também é inexigível para o recrutamento de servidores temporários para suprir excepcional interesse público (artigo 37, IX, CF/88). Segundo

⁹ Súmula Vinculante 13: A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

Carvalho Filho (2013, p. 682), nesse caso a inexigibilidade se justifica por razões lógicas uma vez que se trata de carência temporária e excepcional.

Por fim, a EC nº 51 de 2006 permitiu que os agentes comunitários de saúde e os agentes de combate às endemias possam ser recrutados por meio de processo seletivo público. Carvalho Filho (2013, p. 682) ao comentar a expressão “processo seletivo público” diz que é uma expressão atécnica e que só serviu para suscitar dúvidas no intérprete. Segundo o autor, o processo seletivo público deve ser interpretado como concurso público. Esse sentido é defendido por Di Pietro (2014, p. 601). A autora estranha que o § 4º do artigo 198 da Constituição fale em processo seletivo público. O ideal seria que o termo utilizado fosse “concurso público”.

3 DA DESIGNAÇÃO

Conforme estudado no capítulo anterior, o artigo 37, IX da CR/88 permitiu que se contratasse pessoal por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público para o exercício de função pública não vinculada nem a cargo ou emprego. A essas pessoas dá-se o nome de “servidores temporários”. Em Minas Gerais, a lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990 expandiu a possibilidade de contratação temporária e criou uma nova modalidade de contratação temporária: a designação.

Art. 10. Para suprir a comprovada necessidade de pessoal, poderá haver designação para o exercício de função pública, nos casos de:
I- substituição, durante o impedimento do titular do cargo;
II- cargo vago, e exclusivamente até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente.

§ 1º A designação para o exercício da função pública de que trata este artigo somente se aplica nas hipóteses de cargos de:

- a) Professor, para regência de classe, Especialista em Educação e Serviçal, para exercício exclusivo em unidade estadual de ensino;
- b) Serventuários e Auxiliares de Justiça, na forma do art.7º, parágrafo único, da Lei nº 9.027, de 21 de novembro de 1985, e art. 7º, § 1º, da Lei nº 9.726, de 5 de dezembro de 1988.

§2º Na hipótese do inciso II, o prazo de exercício da função pública de Professor, Especialista em Educação e Serviçal não poderá exceder ao ano letivo em que se der a designação.

§3º A designação para o exercício de função pública far-se-á por ato próprio, publicado no órgão oficial, que determine o seu prazo e explicito o seu motivo, sob pena de nulidade e de responsabilidade do agente que lhe tenha dado causa.

§4º Terá prioridade para designação de que trata o inciso I deste artigo o candidato aprovado em concurso público para o cargo, observada a ordem de classificação.

§5º A dispensa do ocupante de função pública de que trata este artigo dar-se-á automaticamente quando expirar o prazo ou cessar o motivo da designação, estabelecido no ato correspondente, ou, a critério da autoridade competente, por ato motivado, antes da ocorrência desses pressupostos (MINAS GERAIS, Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990).

Dessa forma, os designados poderiam ser contratados para substituir os professores, especialistas em educação e serviços enquanto houver impedimento dos titulares dos cargos. É importante ressaltar que o grupo de professores designados possui vínculo precário e não ostenta os mesmos benefícios dos professores efetivos (AMORIM *et al*, 2018). Os benefícios dos designados serão apresentados adiante.

3.1 Breve histórico da evolução dos cargos de professores designados em Minas Gerais

O estudo do instituto da designação é de extrema relevância uma vez que Minas Gerais ostenta uma quantidade considerável de professores nessa situação. Amorim *et al* (2018), ao analisar a quantidade de professores na rede estadual de ensino em Minas Gerais, levantou a distribuição dos cargos de professor de educação básica efetivos, designados e efetivados¹⁰. Esse estudo (AMORIM *et al*, 2018), examinou com rigor o banco de dados da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) ao longo de 6 anos, 2009 a 2014. Nesse período, a quantidade de cargos ocupados por professores efetivos reduziu de 72.428 para 49.107. Por outro lado, a quantidade de designados só aumentou. Se em 2009 havia 34.955, em 2014 eram 66.230 professores contratados sob o vínculo precário da designação. Os efetivados também tiveram uma queda considerável e passaram de 62.766 para 50.471 ao longo do período analisado. Em outras palavras, os professores designados ultrapassaram os ocupantes de cargo efetivo e os efetivados no período.

Em 2016 o Estado foi obrigado a demitir os professores efetivados tendo em vista a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 4876, que julgou inconstitucionais as efetivações feitas pela Lei Complementar 100/2007. Com isso, as funções que antes eram ocupadas por professores efetivados, teriam de ser supridas por alguma outra forma. Os dados mostram que a opção escolhida foi a designação, uma vez que em 2016 o Estado de Minas Gerais possuía mais de 100.000 professores designados¹¹. Amorim *et al* (2018), ao discorrer sobre esse processo, diz

No decorrer de cinco anos, a rede estadual de ensino de Minas Gerais foi tornando-se gradativamente uma rede de ensino dominada por cargos de professores não efetivos. (...) O que se teria, hoje então, seria uma rede de ensino ao avesso, com cerca de 30% de cargos de professor ocupados por docentes efetivos e por aproximadamente 70% de cargos de professor tomados por docentes designados,

¹⁰ Os professores considerados no grupo dos efetivados são os que se tornaram efetivos pela força da Lei Complementar n.º 100/2007. Essa lei foi considerada inconstitucional pelo STF, pois conferiu cargos efetivos a pessoas que não haviam sido aprovadas em concurso público.

¹¹ Conforme Tabela 1.

quando o esperado seria quando muito o contrário. Eis aí o que se compreende por “superdesignação”

Essa superdesignação é verificada de modo característico ao longo do setor educacional. Um dos pioneiros nesse estudo são Lapo e Bueno (2003). Eles escreveram um artigo sobre a desistência dos professores de seus cargos no estado de São Paulo. Nesse estudo, eles perceberam que, em 1995, o estado de São Paulo contava com 230 mil professores. Sendo que apenas 78.135 eram efetivos. Isso representa 34% de professores efetivos.

3.2 Distorções existentes no instituto da Designação

Essa superdesignação gera algumas distorções. Ao discorrer sobre o instituto da designação Maia (2015, p.26) sustenta que

Não se estabelece interstício para recontração de servidor temporário admitido anteriormente; não é fixado requisito como a dotação orçamentária específica, mediante prévia autorização do Secretário de Estado da entidade contratante; tampouco se determina prazo para realização de concurso público.

Magalhães (2005, p. 116) discorre a respeito de algumas distorções práticas sob a luz do instituto da designação. O autor lembra que por vezes a Administração Pública utiliza os designados em vez de nomear candidatos aprovados em concurso público. Sem dúvida isso é uma afronta aos princípios da isonomia e eficiência uma vez que o concurso público permite a nomeação dos melhores candidatos escolhidos por um processo de premiação do mérito. Outra distorção elencada pelo autor consiste na contratação por tempo determinado dos servidores da área educacional no período de fevereiro a dezembro. Segundo Magalhães (2005, p. 116)

(...) além de negar o direito de gozo de férias e de recebimento do décimo terceiro salário, o Poder Público se vale de tal prática no intuito de demonstrar a “necessidade transitória” da prestação de serviços. Assim, durante anos a fio, contrata as mesmas pessoas para trabalhar por dez ou onze meses, como se fossem contratos autônomos e independentes.

Em relação ao direito de gozo de férias e do recebimento do décimo terceiro salário, a CLT garante o valor nominal do décimo terceiro salário e o gozo de férias anuais remuneradas¹². De qualquer forma, essas distorções podem ser verificadas a partir da análise do leque de direitos que os professores efetivos ostentam em face dos direitos dos professores designados. Analisando o Manual do Secretário Escolar elaborado pela Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, é possível investigar as orientações relativas à concessão de benefícios para os Professores de Educação Básica. Percebe-se que os designados possuem alguns benefícios, no entanto muito aquém dos benefícios concedidos aos professores efetivos. Dentre os 37 benefícios listados no Manual do Secretário Escolar, os professores designados possuem apenas oito direitos: Abono família; Afastamento por motivo de casamento; Afastamento por motivo de luto; Licença maternidade; Licença para tratamento de saúde; Licença paternidade; Gratificação de Educação Especial; e Gratificação de função de Vice-Diretor. Por outro lado, os professores efetivos possuem 30 dos benefícios listados no manual. Os benefícios dos professores presente no Manual do Secretário foram identificados no Quadro 1.

¹² Art. 611.B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) V – valor nominal do décimo terceiro salário; combinado com o art. 39, § 3º; (...) XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Quadro 1– Benefícios dos Professores de Educação Básica presentes no Manual do Secretário Escolar

Benefício	Efetivo	Designado
Abono família	Possui	Possui
Adicional trintenário (10%)	Possui	Não Possui
Adjunção / Disposição	Possui	Não Possui
Afastamento da docência	Possui	Não Possui
Afastamento para campanha eleitoral	Possui	Não Possui
Afastamento para mandato eletivo	Possui	Não Possui
Afastamento para mandato sindical	Possui	Não Possui
Afastamento por motivo de casamento	Possui	Possui
Afastamento por motivo de luto	Possui	Possui
Afastamento voluntário incentivado – AVI	Possui	Não Possui
Ajustamento funcional	Possui	Não Possui
Alteração de titulação	Possui	Não Possui
Apostilamento (título declaratório)	Possui	Não Possui
Autorização para frequentar curso	Possui	Não Possui
Gratificação de Educação Especial	Possui	Possui
Gratificação de função de Vice-Diretor	Possui	Possui
Gratificação de Incentivo à Docência – Biênio	Possui	Não Possui
Gratificação por curso de Pós-Graduação	Possui	Não Possui
Quinquênio (adicionais por tempo de serviço)	Possui	Não Possui
Férias-prêmio	Possui	Não Possui
Licença maternidade	Possui	Possui
Licença para acompanhar pessoa doente da família	Possui	Não Possui
Licença para tratamento de saúde	Possui	Possui
Licença para tratar de interesses particulares	Possui	Não Possui
Licença paternidade	Possui	Possui
Opção pelo regime de 40 horas semanais de trabalho	Possui	Não Possui
Progressão	Possui	Não Possui
Promoção ao grau E	Possui	Não Possui
Promoção por Escolaridade Adicional	Possui	Não Possui
Redução de jornada de trabalho	Possui	Não Possui

Fonte: Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais

Essa discrepância na concessão de direitos impacta verdadeiramente no sistema público educacional. Muitos desses benefícios¹³ que os efetivos ostentam servem para fomentar a escolaridade adicional deles. Esse aumento da escolaridade dos professores poderia produzir uma educação pública de melhor qualidade.

¹³ Como autorização para frequentar curso e promoção por escolaridade adicional.

Apesar dessas distorções na lei, o instituto da designação tem sido utilizado de forma crescente na educação. Essa constatação pode parecer estranha uma vez que o instituto da designação deveria ser utilizado apenas em situações excepcionais. Na teoria, o concurso público é regra. No entanto, ao observar-se a realidade dos PEBs, percebe-se que o concurso público se tornou exceção em detrimento da designação. Amorim *et al* (2018, p. 13) elaboram algumas hipóteses que tentam explicar essa crescente designação dos professores.

3.3 Hipóteses explicativas do crescimento da designação

Em primeiro lugar, Amorim *et al* (2018, p. 13) sugere que a questão financeira é um fator relevante nesse processo. Ao analisar os dados dos gastos com o salário dos professores, as autoras perceberam que um professor efetivo é mais custoso do que um professor designado. De fato, a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), reforçou alguns entraves legais para os gastos estatais. Nesse contexto, a elaboração de concursos para reverter esse quadro é do ponto de vista orçamentário, inviável (AMORIM *et al*, 2018). Um estudo realizado por Araujo *et al* (2019) mostra que a remuneração dos professores designados é em média 34,57% inferior à remuneração do professor efetivo.

Outro fator apontado pelas autoras como determinante para a superdesignação dos professores é de natureza gerencial. De fato, a contratação de 60 mil efetivos não é atravancada apenas por motivos financeiros. Do ponto de vista gerencial, a superdesignação foi um processo construído ao longo de vários anos de modo que hoje é muito difícil reverter o quadro. (AMORIM *et al*, 2018).

Por fim, Amorim *et al* (2018, p. 14) aponta uma hipótese construída sob a perspectiva sociológica. As autoras fazem um estudo sobre a correlação entre renda familiar e rede de ensino. Com esses dados, Amorim *et al* (2018, p. 16) afirma: “a escola pública de ensino fundamental e médio é, na verdade, a escola para o pobre”. De fato, a partir da CR/88, quando a Administração Pública passou a ter o dever de prover educação básica a todos, as pessoas que puderam arcar com os custos de um ensino privado migraram do ensino público para o ensino privado. Dizendo de outra forma, a matrícula em uma escola pública ocorre, em grande medida, por falta de

condição econômica. Sobre essa hipótese sociológica, Amorim *et al* (2018, p. 15) problematiza,

O governo não investiria na constituição de um corpo docente permanente levando em conta o nível socioeconômico dos alunos da escola pública? A “superdesignação” de professores, no fundo, estaria relacionada com um descaso com a educação das camadas populares e com o direito à educação pública, gratuita e de qualidade? Seria possível mencionar a existência de uma escola pobre para os pobres?

Explicado os conceitos pertinentes de servidores públicos e, de modo especial, a designação que ocorre em Minas Gerais na área educacional, passa-se agora a analisar o adoecimento no trabalho.

4 ADOECIMENTO NO TRABALHO

Em 1845, Engels escreveu o livro “A situação da classe trabalhadora inglesa”. Nesse livro, ele descreveu as condições de trabalho inglesa do século 19. Nesse livro, ele sustentou que a vida no trabalho é a raiz de uma série de enfermidades nos trabalhadores. Nas palavras do autor, (1845, p. 136), os trabalhadores estão numa situação em que eles não podem nem conservar a saúde e viver muito tempo. Em outro trecho (1845, p. 136), Engels conclui que as enfermidades no trabalho, levam os trabalhadores “ao túmulo antecipadamente”.

Engels (1845) usou um caso extremo e comovente para desenvolver suas teorias. Mas não é apenas nos casos extremos e de flagrante afronta aos direitos humanos que o adoecimento no trabalho ocorre. Diversos estudos comprovam que o ser humano adocece devido ao seu trabalho. Brant e Minayo-Gomez (2003) escreveram um artigo em que debateram a questão da saúde do trabalhador. Eles elencaram alguns estudos de caso sobre essa temática. Segundo os autores (2003, p. 2),

Na saúde do trabalhador, como campo de conhecimento e de intervenção, é ampla a literatura sobre trabalho e sofrimento psíquico, como se pode constatar em Merlo (1999), que investigou prazer e sofrimento no trabalho de processamento de dados em Porto Alegre; Palácios (1999 e 1993), que estudou, no Rio de Janeiro, o trabalho de caixa bancário em uma instituição estatal, bem como o trabalho hospitalar e a saúde mental; Oliveira (1998), que pesquisou trabalhadores da saúde em uma unidade hospitalar no Pará; e Jardim (1994), que investigou o processo de trabalho dos pilotos do metrô carioca.

Sem dúvida, as condições em que as pessoas exercem suas atividades profissionais geram vulnerabilidades e colocam em risco sua saúde. Essa vulnerabilidade se apresenta também no serviço público.

4.1 Adoecimento dos servidores públicos

Bellini (2015) ao estudar a realidade do serviço público de Porto Alegre, sustentou que o processo de adoecimento do servidor ocorreu de forma mais intensa após a reforma gerencial do Estado. Segundo a autora, os conceitos do neoliberalismo vincularam a administração pública e estratificaram ainda mais os servidores. De fato,

ao observar-se o exemplo da designação e seus reduzidos leques de direitos se comparado aos detentores de cargos efetivos, percebe-se que é um instituto que promoveu uma forma mais perversa de exploração do servidor. Em outras palavras, a designação instaura uma precariedade ainda maior nos cargos de PEBs.

Ao discorrer sobre essa desvalorização dos recursos humanos, Bellini (2015, p. 20) argumenta,

O dismantelamento dos recursos humanos do Estado desencadeia a desqualificação de vínculos importantes para o desempenho e a fluidez do trabalho coletivo ocasionando a sobrecarga às atividades e processos de trabalho dos servidores públicos remanescentes, significando a precarização do trabalho em qualquer ângulo de observação e posição de ambos trabalhadores.

O resultado disso segundo Bellini (2015) é o afastamento por motivos médicos. Em seu estudo, foram averiguados 100.287 afastamentos que possibilitam uma série de conclusões das quais destacam-se duas. A primeira é a constatação de que 80% desses afastamentos são referentes à licença para tratamento de saúde. A segunda conclusão da autora que merece destaque é a constatação de que o período de afastamento vem aumentando (BELLINI, 2015).

O aumento do período em que o servidor se mantém afastado por motivos de saúde pode indicar aumento da gravidade dessas enfermidades. Nessa linha, de Cunha *et al.* (2009) escreveram um artigo em que os autores estudaram o afastamento dos servidores públicos do estado de Santa Catarina numa série histórica de 10 anos no período de 1995 a 2005. Com essa pesquisa, Cunha *et al.* (2009) detectaram um aumento da quantidade de dias de afastamentos motivados por problemas de saúde e concluíram,

(...) o aumento considerável da média dos dias de afastamento, observados ao longo do período analisado, evidencia que as patologias motivadoras dos afastamentos, no final da série histórica, exigiram maior tempo de recuperação e reabilitação para o retorno ao trabalho, apontando para um possível aumento da gravidade das doenças. (CUNHA ET AL., 2009, p. 233)

Ao analisar o aumento da média de dias de afastamento, Bellini (2015) também defende o aumento da gravidade do estado clínico dos servidores. Ela analisou a quantidade de licenças por servidor e detectou que 22% dos servidores

tiraram mais de 10 licenças motivadas por motivos médicos no período de 2008 a 2013 (BELLINI, 2015). Isso deixa clara a necessidade de se refletir a respeito dessa temática.

4.2 Adoecimento dos professores

O adoecimento sofrido pelos professores é um assunto recorrente na esfera de atuação docente nas Instituições de Ensino segundo Forattini e Lucena (2015). Eles enfatizam que dados coletados por pesquisadores brasileiros, encorparam a literatura sobre a precarização do trabalho dos professores. Nesse sentido, a própria Organização Internacional do Trabalho classifica a profissão de professor como uma das mais desgastantes e possui alto risco tanto à saúde física quanto a mental. (FORATTINI e LUCENA, 2015)

A professora Nabuco (2016) escreveu um artigo em que ressaltou os problemas psicológicos enfrentados pelos professores. A partir de dados coletados em âmbitos dos vários órgãos de saúde do servidor e perícia médica, identifica-se que as enfermidades mentais e as comportamentais são os principais motivos de afastamento entre os professores. A professora cita o estresse, a síndrome de burnout¹⁴ e o mal-estar docente como doenças predominantes. Só depois vêm os transtornos físicos. Entre os professores, os problemas físicos mais usuais são os relacionados a voz e aos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. (NABUCO, 2016)

De fato, a problematização da saúde mental dos professores revelou a necessidade de se aprofundar nessa temática de saúde dos profissionais de educação. Como exemplo disso, pode-se citar um estudo feito pela Universidade

¹⁴ O termo "Burnout", possui origem na Inglaterra e representa algo que deixou de funcionar por exaustão de energia. Diehl e Carlotto (2014), ao discorrer sobre o tema, argumentam que existem diversas definições de Síndrome de Burnout, mas ressaltam que a conceituação mais utilizada na academia é a de Maslach e Jackson (1981). Os autores analisam essa síndrome a partir de três dimensões: "1- *Exaustão Emocional, caracterizada pela falta ou carência de energia e entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos;* 2- *despersonalização, situação em que o profissional passa a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos e em que os trabalhadores podem desenvolver certa insensibilidade emocional;* 3- *baixa realização pessoal, definida como uma tendência do trabalhador a autoavaliar-se de forma negativa, sentindo-se infeliz consigo e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional.*" (MASLACH e JACKSON, 1981)

Federal do Pará que publicou dados relacionados com o adoecimento dos seus professores. Essa pesquisa mostrou que no período entre 2006 a 2010, 14,13% dos pedidos de afastamento docente foram motivados por problemas de saúde mental. Segundo os pesquisadores, esse padrão se repete pelas demais universidades brasileiras (CAMPOS, 2015).

Segundo Campos (2015) isso ocorre, pois, as condições de trabalho a que os profissionais estão sujeitos contribuem verdadeiramente para o adoecimento. Quanto mais precárias forem as condições de trabalho, maior seria o adoecimento. Já existem estudos e publicações acadêmicas que mostram essa precarização educacional oriunda de desarticulação das políticas públicas. Nessa linha, pode-se citar o trabalho feito pelo professor Assunção e Oliveira (2009). Esse estudo sustenta que as políticas públicas educacionais brasileiras são baseadas na universalização a partir da aplicação da CR/88. Acontece que, para Assunção e Oliveira (2009), essa saudosa universalização não se preocupou em resolver o problema da precarização e intensificou o trabalho docente. De fato, essa universalização teve impactos nos professores e na qualidade do serviço prestado pelos docentes nas redes de ensino do país, e isso não é muito discutido (CORTES ET AL, 2017).

Nesse sentido, Cortez *et al.* (2017), conduzem um estudo a respeito dos principais problemas relatados pelos professores relacionados com o exercício das suas funções, e concluem que houve uma intensificação da jornada de trabalho aliada com uma desarticulação das políticas educacionais. Essa intensificação da jornada é um elemento central de discussão em diversos estudos sobre a temática do adoecimento dos professores. (NABUCO, 2016)

Em 2003, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) identificou dois elementos cruciais relacionados com a sobrecarga de trabalho dos professores: o trabalho extra e o trabalho domiciliar como forma de aumentar a renda. Em relação ao primeiro elemento é necessário destacar que muitos professores se submetem a vários empregos para que consigam aumentar sua renda. O segundo elemento relacionado a sobrecarga ocorre porque a carga horária contratada é, por vezes, insuficiente para que o professor consiga cumprir todas as suas atividades. De fato, o trabalho de um professor não se resume em lecionar aulas. Pode-se citar também a elaboração e correção de atividades e provas, estudo

constante para preparação de aulas, entres outras atividades. Ao discorrer sobre o trabalho domiciliar, Nabuco (2016) sustenta que esse aspecto se apresenta quase como mais uma jornada de trabalho e isso gera consequências gravíssimas para a saúde do professor e sua relação com a família e tempo livre para o exercício de atividades não relacionadas ao trabalho docente.

Dessa forma, percebe-se uma perpetuação do ciclo tendência de sobrecarga docente. Ao mesmo tempo, isso representa perpetuação do ciclo de adoecimento físico e mental. Ao discorrer sobre esses problemas, Cortez *et al*, (2017, p. 4) elenca,

(...) a dupla jornada, excesso de tarefas e dificuldades de relacionamento entre família-escola, aumento da carga de trabalho, demanda por índices institucionais elevados, alta pressão por desempenho e baixo nível de controle das tarefas, desordem em sala de aula, ruídos, hostilidade entre alunos, desvalorização pessoal e salarial, problemas institucionais e baixa remuneração, excesso de alunos em sala e infraestrutura escolar inadequada para o trabalho.

Já os sintomas físicos evidenciados nos estudos foram dores corporais e agravos à saúde decorrentes do envelhecimento, perda auditiva e problemas nas cordas vocais, disfonia, dores nos membros superiores e dorso relativas ao esforço excessivo e incoordenação pneumofônica.

Quanto aos sintomas psíquicos, prevaleceram regressão, exaustão emocional, nervosismo, estresse e insônia, Síndrome de Burnout, transtornos psíquicos e afastamentos do trabalho, prejuízos na criatividade e domínios socioemocionais, negação, despersonalização e distorções na percepção da importância e do esforço dedicado ao trabalho – o trabalho como um “sacerdócio” – que predispõe o docente a se submeter a riscos e sobrecarga.

Dessa forma, percebe-se que o adoecimento dos professores ocorre de modo multifacetado. Isso gera licença para tratamento de saúde, ou seja, absenteísmo no setor público.

5 METODOLOGIA

Para atender aos objetivos geral e específicos deste trabalho, foi realizada uma pesquisa qualitativa e quantitativa. O professor Minayo (1994) defende a possibilidade de que ambas as técnicas podem ser usadas de modo complementar. Por um lado, com a pesquisa qualitativa descreve a complexidade de determinado problema (RICHARDSON, 1999) por meio da exploração. Essa exploração teve uma pesquisa documental e bibliográfica, de modo complementar e sob a ótica do caso dos PEBs. As pesquisas documentais e bibliográficas buscaram levantar e analisar a legislação pertinente acerca dos docentes e descrever conhecimento doutrinário de alguns autores acerca do tema “servidor público”, de modo especial a contratação temporária dos PEBs por meio do instituto denominado “designação”.

Por outro lado, a pesquisa quantitativa foi utilizada na obtenção e tratamento dos dados (RICHARDSON, 1999). Num primeiro momento, os dados referentes ao número de cargos de PEB ocupados por efetivos e designados, em dezembro, no período compreendido entre 2016 a 2018 foram coletados junto ao Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Em seguida, foi levantada a quantidade de eventos de afastamentos motivados por problemas de saúde desses mesmos efetivos e designados no período de 2016 a 2018. Esses dados de afastamento ocultaram qualquer informação que possa identificar o servidor, como o CPF, MASP e nome. No lugar disso, cada evento possui um código identificador com o qual foi possível aferir licenças de um mesmo servidor. Nesses dados há uma coluna para indicar se o cargo é efetivo ou designado. Além disso, os dados de evento possuem data de início e fim do afastamento para que se possa aferir a quantidade total de dias licenciados. Esses dados referentes ao afastamento também foram buscados no Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão.

Por fim, foram entrevistados dois professores designados, dois professores efetivos, um médico perito e um psicólogo perito. Essas pessoas que estão diretamente envolvidas no objeto de estudo contribuíram na análise dos dados estatísticos para uma leitura crítica dos dados.

O recorte temporal foi definido tendo em vista que os dados melhoraram bastante em 2015 quando passou a ser registrado por CPF, antes disso, poderia haver incerteza quanto aos dados. Essa limitação teria de ser tratada com métodos estatísticos mais complexos de cruzamento de dados. Além disso, em 2015 ainda haveria uma categoria de PEBs que foram efetivados pela Lei Complementar nº100/2007 de Minas Gerais. Essa categoria de PEBs efetivados iria tornar a análise mais complexa. De qualquer forma, os anos de 2016 a 2018 são capazes de atender exatamente ao que se pretende investigar com esse trabalho.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

O presente capítulo explora os afastamentos médicos por motivos de saúde dos Professores de Educação Básica considerando o tipo de vínculo: efetivo ou designado. Esses dados objetivam contribuir no entendimento do fenômeno.

6.1 Quantitativo de servidores na carreira de Professor de Educação Básica do Estado de Minas Gerais

A partir de um diagnóstico realizado junto ao Núcleo de Informações Estatísticas da SEPLAG-MG foi possível investigar a quantidade mensal de servidores ocupando o cargo de PEB nos anos de 2016, 2017 e 2018. Esses dados serão utilizados em momento posterior com o objetivo de estabelecer parâmetros de análise da quantidade de afastamentos motivados por problemas de saúde. É importante ressaltar que a quantidade de servidores ocupando o cargo de PEB se altera ao longo do ano tendo em vista a natural saída ou entrada de servidores. Este trabalho optou por considerar a folha de pessoal referente a dezembro de cada ano.

Tabela 1–Servidores efetivos e designados na carreira de Professor de Educação Básica de Minas Gerais nos anos de 2016, 2017 e 2018

Situação Funcional	Professor de educação básica - MG		
	dez/16	dez/17	dez/18
Efetivos	71598	75175	78654
Designados	106760	95159	90815
Total	178358	170334	169469

Fonte: Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais.

Essa primeira tabela confirma que Minas Gerais ainda possui uma quantidade maior de professores designados do que de professores efetivos. Por mais que essa grande quantidade de designados seja uma característica estrutural do sistema de ensino, é necessário destacar que isso representa um desvirtuamento do objetivo do instituto da designação. Por outro lado, com esses dados pode-se verificar uma tendência de redução da quantidade de designados e aumento dos efetivos. Esse aumento de PEBs efetivos deve ser comemorado uma vez que representa a inversão da tendência de queda verificada por Amorim *et al* (2018) ao diagnosticar o

período de 2009 a 2014. Isso pode ser explicado por meio do Relatório Setorial de Transição de Governo (2018). Segundo esse relatório, houve um compromisso no sentido de nomear os professores aprovados no concurso.

6.2 Quantidade de afastamentos por motivo de saúde dos Professores Educação Básica do Estado de Minas Gerais

Um segundo aspecto importante a ser analisado é a quantidade de ocorrências de Licença para Tratamento de Saúde (LTS) entre os professores efetivos e designados. Num diagnóstico realizado no banco de dados do Núcleo de Informações Estatísticas da SEPLAG-MG foi possível extrair a quantidade de eventos de afastamentos por motivos de saúde nos anos de 2016, 2017 e 2018 por tipo de vínculo (Tabela 2).

Tabela 2– Quantidade de eventos de Licença para Tratamento de Saúde (LTS) dos servidores efetivos e designados na carreira de Professor de Educação Básica de Minas Gerais nos anos de 2016, 2017 e 2018

Situação Funcional	Eventos de afastamentos de LTS		
	2016	2017	2018
Efetivos	52270	58142	59547
Designados	52085	51991	50423
Total	104355	110133	109970

Fonte: Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais

É importante observar que nos casos em que um professor seja ao mesmo tempo designado e efetivo, o evento de sua LTS foi somado tanto na linha que representa o quantitativo de LTS entre os efetivos quanto na linha que representa a LTS dos professores designados. Esses dados representam apenas a ocorrência da LTS, no entanto a partir da análise da data inicial de afastamento e a data final pode-se verificar a duração de dias de cada um desses eventos. Essa duração foi somada e tabulada na tabela abaixo (Tabela 3),

Tabela 3– Quantidade total de dias de Licença para Tratamento de Saúde (LTS) dos servidores efetivos e designados na carreira de Professor de Educação Básica de Minas

Situação Funcional	Dias de LTS		
	2016	2017	2018
Efetivos	1040163	1066870	1106208
Designados	1341143	1322729	1336660
Total	2381306	2389599	2442868

Fonte: Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais

Nessa tabela, ocorreu o mesmo procedimento de se considerar em ambas as linhas, os períodos de licença para tratamento de saúde, nos casos em que um mesmo professor apresente vínculo efetivo e designado ao mesmo tempo. Com esses dados tabulados, passa-se agora a uma análise rigorosa que demonstrará diferenças estruturais em se tratando de LTS entre os designados e efetivos.

6.3 Análise de dados

A partir das informações obtidas nas tabelas 1 e 2, pode-se verificar a média de eventos por servidor nos anos de 2016, 2017 e 2018. Esses dados foram tabulados na tabela abaixo:

Tabela 4– Média de evento de Licença para Tratamento de Saúde (LTS) por vínculo efetivos e designados na carreira de Professor de Educação Básica de Minas

Situação Funcional	Média de eventos de LTS por Servidor		
	2016	2017	2018
Efetivos	0,73	0,77	0,76
Designados	0,49	0,55	0,56

Fonte: Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais

Inicialmente, a ideia era de que esses dados indicassem que os designados tiram mais licenças do que os efetivos. Essa foi a primeira hipótese aventada, considerando-se que a precariedade do vínculo contribua para o adoecimento. Na realidade, os dados mostram o oposto. Em 2016, cada professor efetivo se afastou em média 0,76 vezes ao longo do ano. Essa média se manteve praticamente constante ao longo dos dois anos posteriores. Por outro lado, ao verificar a situação dos professores designados, percebe-se que a média de eventos LTS variou de 0,48 em 2016 e 0,56 em 2018. De qualquer forma, esses valores estão abaixo da média dos efetivos.

De fato, as estatísticas têm um grande poder persuasivo, mas elas devem ser analisadas com um olhar crítico. Numa análise desatenta, essa tabela infere a ideia de que os efetivos tiram mais licenças, logo eles adoecem mais. De fato, os efetivos tiram mais licenças, mas concluir que isso ocorre devido a um maior índice de adoecimento é falacioso considerando apenas a distribuição de frequência. Assim, é necessário um estudo mais rigoroso. As estatísticas têm mecanismos que conseguem relacionar variáveis com o objetivo de aferir as correlações entre elas ou até mesmo atribuir probabilidades. Esse tipo de cálculo estatístico não será trabalhado nesta monografia e sim uma análise crítica desses dados.

Para construir algumas hipóteses explicativas dos dados da tabela 4, foram executadas seis entrevistas com atores importantes dessa temática: quatro PEBs, sendo que dois são efetivos e dois são designados, um médico perito e um psicólogo perito, ambos os peritos são funcionários da Superintendência Central de Saúde do Servidor.

Essas entrevistas forneceram uma série de informações importantes para se compreender melhor o fenômeno do afastamento dos professores. Uma constatação importante apareceu em quatro das seis entrevistas. Segundo os entrevistados A e B, professores designados, o entrevistado C, professor efetivo, e o Psicólogo Perito, os designados têm uma insegurança oriunda do vínculo precário. Por esse motivo, eles demoram mais a recorrer aos afastamentos. Nessa linha pode-se destacar a fala do Professor Entrevistado B: “Tirar licenças é o último recurso”. Os professores entrevistados A e B, pontuaram que eles tinham “receio” de tirar licenças, pois o contrato de designação poderia não ser renovado. O Professor Entrevistado B afirmou que durante sua designação presencial houve certo desconforto em relação às licenças, pois insinuaram que as licenças poderiam atrapalhar uma próxima contratação. Ao longo dos anos de designação, ambos os professores designados entrevistados disseram que diversas conversas informais entre os próprios professores designados foram pautadas sobre a necessidade de evitar licenças. Nas palavras do Professor Entrevistado A, “apesar de ninguém dar ordens para que se evitem licenças, sabemos, que entre dois professores, o que tira menos licença tem mais chances de ser escolhido”. Como consequência disso, os professores entrevistados A e B admitiram já terem trabalhado doentes para que suas próximas

designações não fossem dificultadas. Segundo o Professor entrevistado B, “quando estou doente, é mais comum eu ir trabalhar do que ir ao médico. Realmente tento evitar algumas licenças e vou trabalhar apesar do desconforto”.

Ao apresentar esse receio dos designados em tirar licenças, o psicólogo perito sustentou que se tratava de Violência Psicológica. Segundo o Psicólogo Perito, violência psicológica é qualquer atitude que promova medo nas outras pessoas. O perito ressalta que essa violência não é física e sim pautada em algo interno que influencia definitivamente em como os designados lidam com a questão dos afastamentos. Segundo o Psicólogo Perito, “Em termos comuns, violência psicológica é qualquer ataque que você faz a pessoa que a deixa insegura, com medo, se sentido ameaçada, prejudicada. Mas essa ameaça não é física, ela ocorre por meio de palavras, gestos, atitudes, posturas, comportamentos. É tudo aquilo que afeta a concepção de pessoa. Sem dúvida, o que está ocorrendo com os professores designados é violência psicológica”.

A entrevista com os professores efetivos, C e D, também trouxe considerações importantes para a discussão. O Professor entrevistado C foi designado antes de se tornar efetivo e, ao ser questionado sobre a quantidade maior de eventos de afastamentos dos professores efetivos em relação aos designados, pontuou magnificamente: “(...) esse dado deve ser visto com cuidado. Já fui designado e sei da insegurança desse tipo de vínculo. Após ser aprovado no concurso, eu pude dar mais atenção a minha saúde, afinal o trabalho de professor é muito desgastante e, realmente, adoecemos”. Em outras palavras, não é que o PEB designado adoença menos, e sim o fato de que ele evita tirar licença apesar da necessidade tendo em vista a insegurança da continuidade do vínculo. Dessa forma, os dados da tabela 4 refletem esse comportamento.

Para contribuir nessa discussão, podem-se averiguar as tabelas da quantidade de eventos de afastamento por motivos médicos e a quantidade total de dias desses afastamentos. Com esses dados é possível chegar a uma quantidade média de dias de LTS a cada evento. Esses dados foram sintetizados na tabela 5 abaixo e o resultado é preocupante.

Tabela 5– Média de dias de Licença para Tratamento de Saúde (LTS) por evento de LTS dos servidores efetivos e designados na carreira de Professor de Educação Básica de Minas

Situação	Média de dias de LTS por evento		
	2016	2017	2018
Efetivos	19,90	18,35	18,58
Designados	25,75	25,44	26,51

Fonte: Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais

Por meio da análise da tabela 5, verifica-se que a média de dias de afastamento dos designados é muito superior à média dos efetivos. Isso pode ser reflexo de dois motivos principais. O primeiro deles pode ser extraído das próprias entrevistas efetuadas para analisar a tabela 4. Constatou-se que os designados encaram as licenças como último recurso com receio de que o afastamento dificulte designações futuras. Dessa forma, quando o designado recorre às licenças, a enfermidade é mais complexa e difícil de curar. Ao ser questionado sobre essa constatação, o Médico Perito alegou que não conseguia observar isso por meio da experiência prática. Por outro lado, a fala do Psicólogo e dos professores entrevistados A e B corroboram com o entendimento de uma maior complexidade das doenças dos designados. O Psicólogo Perito argumenta que o designado demora a recorrer às licenças e isso pode piorar o quadro clínico do ponto de vista físico e, principalmente, mental. Nas palavras do Psicólogo Perito, “Os designados, pela sua insegurança, demoram mais a tirar licenças e quando eles resolvem tratar da saúde é possível que a doença esteja mais avançada”. Especificamente em relação às doenças psíquicas, o Psicólogo argumenta, “quase todos os dias, os psicólogos peritos têm de afastar professores designados por motivos psíquicos. Depressão e síndrome de burnout são exemplos de doenças que geram licenças enormes. O professor vai renovando as licenças e no final do ano percebe-se professores que ficaram 100,200, 300 dias afastados”. A tabela 5 representa uma média alta de dias de afastamento que refletem a realidade de maior complexidade das doenças dos professores designados.

O segundo motivo pode advir das próprias condições que os designados são expostos. Ora, Nabucco (2016) e diversos outros autores¹⁵, discorrem a respeito das dificuldades sofridas pelos professores oriundas da precarização das políticas educacionais num contexto de intensificação da jornada de trabalho. Nesse contexto, Amorim *et al* (2018) elabora uma série histórica da porcentagem de professores atuando nas salas de aula na rede estadual de ensino de Minas Gerais e mostra que os Professores Designados estão em sua grande maioria atuando nas salas de aula. Em 2014, aproximadamente 96,6% dos professores designados estavam atuando nas salas de aula. Por outro lado, apenas 68,5% dos professores efetivos atuavam em sala de aula na rede estadual. Dessa forma, pode-se supor que os PEBs designados, estão sujeitos a mais estresse físico e psicológico do que os efetivos.

6.4 Possíveis intervenções

Tendo em vista o exposto, é evidente que medidas precisam ser tomadas para intervir no fenômeno com vistas a diminuir o adoecimento dos professores e, conseqüentemente, melhorar o sistema de ensino como um todo. A partir da análise elaborada ao longo do trabalho, podem-se propor duas soluções capazes de melhorar o fenômeno.

A primeira alternativa é reduzir a quantidade de designados, garantindo que os cargos de PEBs sejam ocupados por professores efetivos. Apesar de a Lei de Responsabilidade Fiscal impedir a nomeação dos 90mil servidores, tendo em vista os limites com gasto de pessoal, e de outras dificuldades já apontadas, é necessário a elaborações de concursos ao longo do tempo para o provimento das vagas capazes de atuar no fenômeno de forma paulatina. Conforme a tabela 1, nos três últimos anos ocorreu o que poderia ser o início de uma mudança. O quantitativo de designados também poderia reduzir caso ocorresse uma ampliação da carga horaria. Isso evitaria que se contratasse mais professores designados para pequenas cargas horarias. De qualquer modo, é importante ressaltar que o uso do instituto da designação é temerário, uma vez que tramita no STF, a ADI 5267 com o intuito de declarar a designação inconstitucional.

¹⁵ Pode-se citar como exemplo Amaral *et al* (2017), Campos (2015) e Lucena e Forattini (2015)

A segunda alternativa é a redução dos afastamentos dos professores para tratar da saúde. Sem dúvida, melhoria no ambiente e nas condições de trabalho podem contribuir para a redução do adoecimento. No entanto, é necessária uma mudança profunda em como a Administração Pública lida com a questão dos afastamentos dos professores. O professor é um importante cliente da Superintendência Central de Saúde do Servidor e, conforme os dados da tabela 2, tiram uma quantidade excessiva de licenças. Todo ano, os professores de educação ostentam mais de dois milhões de dias de afastamentos motivados por problemas de saúde, conforme a tabela 3. Dessa forma, o ideal seria que ocorresse uma política de saúde ocupacional preventiva. Já existem esforços nesse sentido para atuar na saúde vocal do professor. Em Minas Gerais, o governo criou em 2006 o “Programa de Saúde Vocal do Professor” (CARVALHO, 2014). Esse programa visa diminuir a quantidade de dias de afastamento dos professores por problemas vocais através de conscientização. De fato, grande parte dos problemas vocais dos professores ocorrem por desconhecimento de técnicas de cuidado em relação a saúde vocal.

Com dados da SCSS é possível levantar quais os principais motivos de afastamento dos professores por meio da análise do CID¹⁶. Em posse desses dados seria possível criar políticas capazes de intervir definitivamente, e de modo preventivo, no fenômeno dos afastamentos.

¹⁶ CID (Classificação Internacional de Doenças): é uma classificação estatística publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) que objetiva padronizar a codificação de doenças e outros problemas relacionados à saúde em todo o mundo.

7 CONCLUSÃO

Buscou-se com essa monografia analisar a quantidade de eventos de afastamentos motivados por problemas de saúde entre os Professores de Educação Básica com vínculo de designados comparativamente aos professores detentores de vínculos efetivos. O primeiro passo nesse sentido foi investigar o tema de servidores públicos. A partir disso, foi possível compreender os conceitos, as classificações e os institutos que orientam as regras do funcionalismo público bem como os meios de ingresso no serviço público consagrados na CR/88 e em outras legislações. Nesse sentido, o concurso público foi estudado, assim como suas exceções.

Em seguida, foi possível adentrar no estudo da designação. Constatou-se que se trata de um instituto precário e que concede menos benefícios do que o vínculo efetivo. Além disso, esse instituto seria útil para atender necessidade temporária de excepcional interesse público. No entanto, em se tratando da área educacional, ocorreu um excesso no uso de designados, e hoje eles representam mais de 90.000 profissionais. Isto é, na atualidade, a incidência de professor designado é mais comum do que a de professor efetivo.

Posteriormente, foram introduzidas explicações a respeito do adoecimento no trabalho, de modo especial, na carreira de professor de educação básica. Nesse sentido, a profissão de professor foi classificada pela Organização Internacional do Trabalho como uma das profissões mais desgastantes e que possui alto risco tanto a saúde física quanto a mental.

Na análise de dados, mostraram-se diversas tabelas. A partir delas foi possível perceber um aumento de professores efetivos e redução dos designados nos últimos três anos. Do ponto de vista de afastamentos por motivos médicos, ficou claro que os designados recorrem menos às licenças do que os efetivos. Para entender esse fenômeno, recorreu-se a entrevistas semiestruturadas com diversos atores relevantes na temática e a conclusão obtida é que o menor número de licenças dos designados não é resultado de um menor adoecimento e sim decorrente da insegurança destes com o vínculo jurídico precário que os une a Administração Pública. Portanto, os designados recorrem ao afastamento apenas quando a enfermidade os atinge severamente e, conseqüentemente, a quantidade de dias de

licenças concedidas a eles costumam ser, em média, de 6 a 7 dias a mais se comparado com os ocupantes de cargo de professor de educação básica efetivos. Desse modo, foi refutada a hipótese inicialmente aventada de que as licenças para tratamento de saúde ocorreriam em maior número entre os designados, mas de certo modo, foi confirmada a ideia de que a precariedade do vínculo contribui no adoecimento no trabalho.

Por fim, ressalta-se que a designação estrutural de professores de educação básica e a sua saúde ocupacional carecem de novas pesquisas. Os dados disponíveis dessa temática podem ser melhor trabalhados com estatística complexa com o objetivo de se chegar a conclusões de correlação e probabilidades.

8 REFERÊNCIAS

AMORIM, Marina Alves. SALEJ, Ana Paula. BARREIROS, Brenda Borges Cambraia. “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Educação**, Belo Horizonte, v. 23, out. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782018230053>. Acesso em: 11 dez. 2018.

ARAUJO, Ana Luiza Gomes. et al. Desafios ao Planejamento da Força de Trabalho no Estado de Minas Gerais: o Instituto da Designação no Recrutamento dos Professores da Educação Básica. **ANPAD (site)**. VIII Encontro de Administração Pública da ANPAD - EnAPG 2019. Fortaleza/CE, mai. 2019.

ASSUNÇÃO, Ávila Assunção. OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educ Soc.**, vol.30 no.107, ago. 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302009000200003>. Acesso em: 11 dez. 2018.

BELLINI, Eliana Pinto. **O Adoecimento Do Servidor Público Na Cidade De Porto Alegre: Uma investigação sobre afastamento do trabalho por licença-saúde**. 2015. 67 f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal Do Rio Grande Do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/134436>. Acesso em: 08 mar. 2019.

BRANT, L. C., MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciênc. saúde coletiva** vol.9 no.1 Rio de Janeiro 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232004000100021> Acesso em: 12 mar. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 02 mai. 2019

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html. Acesso em: 02 mai. 2019

BRASIL. **Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.. Brasília, DF, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 02 mai. 2019

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n.º 13**. A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menusumario.asp?sumula=1227>. Acesso em: 02 mai. 2019.

CAMPOS, J. **Pesquisa revela alto índice de adoecimento mental entre docentes da UFPA**. Portal ANDES. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/noticias/imp-ult-492400535.pdf> . Acesso em: 16 out. 2018.

CARVALHO, Alinne Guimarães. **Avaliação do programa de saúde vocal do professor desenvolvido pela superintendência central de perícia médica e saúde ocupacional do estado de minas gerais**. 2014. 84 f. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2014.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 27ª edição. São Paulo: Atlas, 2013

CORTEZ, P. A; SOUZA, M. V. R; AMARAL, L. O; SILVA, L. C. A. A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cad. Saúde Colet**. Rio de Janeiro, p.113-122, Mar. 2017, Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1414-462X2017005001101&lng=en&nrm=iso&tlng=pt Acesso em: 11 dez. 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. **Caderno de Resoluções**. Retrato da Escola 3. Brasília, DF: CNTE, 2003.

CUNHA, Jane Bittencourt; BLANK, Vera Lúcia G.; BOING, Antonio Fernando. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Rev. bras. epidemiol.**, São Paulo , v. 12, n. 2, 2009, p. 226-236. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415790X2009000200012&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03/12/2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27.ª edição. São Paulo: Atlas, 2013.

DIEHL, Liciane; CARLOTTO, Mary Sandra. Conhecimento de professores sobre a síndrome de burnout: processo, fatores de risco e consequências. **Cad. Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 19, n. 4 p. 741-752, out. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v19n4/1413-7372-pe-19-04-00741.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2019.

FORATTINI, Cristina Damm. LUCENA, Carlos. Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho. **Laplage em Revista**, Sorocaba, vol.1, n.2, p.32-47, ago. 2015. Disponível em: <http://oaji.net/articles/2016/2779-1452556088.pdf>. Acesso em: 16 out. 2018.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 8ª edição. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Campinas: Autores Associados, n. 118, p. 65-88, mar. 2003. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742003000100004>. Acesso em: 28 dez. 2018.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora inglesa**. São Paulo: Boitempo, 1845. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4226495/mod_resource/content/1/engels_1845.pdf. Acesso em: 16 out. 2018.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. **O desrespeito ao princípio da valorização do trabalho humano por meio da contratação temporária de servidores públicos**. Revista de Direito Administrativo, v. 239, p.111-118, jan./mar. 2005.

MAIA, Lucas Silqueira Franco. **A Contratação Precária No Estado De Minas Gerais A Partir do Caso Da Lei Complementar N.º 100/2007**. 2015. 58 f. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/bitstream/123456789/1590/3/A%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20prec%C3%A1ria%20no%20estado%20de%20Minas%20Gerais%20a%20partir%20do%20caso%20da%20Lei%20Complementar%20N%C2%BA%201002007.pdf>. Acesso em: 16 out. 2018.

MASLACH, C., & JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, Briarcliff Manor-NY, 1981. Disponível em: 10.1002/job.4030020205. Acesso em 01 mai. 2019.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**, São Paulo, Malheiros, 1993.

MINAS GERAIS. **Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989**. 16.^a edição. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2015.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar n.º 100, de 5 de novembro de 2007**. Institui a Unidade de Gestão Previdenciária Integrada - Ugeprevi - do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de Minas Gerais e o Conselho Estadual de Previdência - Ceprev -, altera a Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002, e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 2007. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=100&comp=&ano=2007>. Acesso em: 24 dez. 2018.

MINAS GERAIS. **Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990**. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 1990. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=10254&ano=1990&tipo=LEI>. Acesso em: 24 dez. 2018.

MINAS GERAIS. **Lei n.º 18.185, de 4 de junho de 2009**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República. Belo Horizonte, MG, 2009. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=18185&comp=&ano=2009>. Acesso em: 23 mar. 2018.

MINAS GERAIS. **Manual do Secretário Escolar**. Disponível em: <http://sreuberlandia.educacao.mg.gov.br/images/stories/docs/pagamento/Documentos/manual-do-secretario-de-escola.pdf>. Acesso em 17 mai. 2019

MINAS GERAIS. **Relatório Setorial de Transição de governo. Secretaria de Estado de Educação**. Disponível em: <https://www.mg.gov.br/sites/default/files/transicao-governamental/Sistema%20Operacional%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o/Documento%20de%20Transi%C3%A7%C3%A3o%20-%20SEE.pdf>. Acesso em 17 mai. 2019

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo - Rio de Janeiro, HUCITEC- ABRASCO, 1994.

NABUCO, Leda Aparecida Vanelli. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 111, p. 206-219, dez. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sdeb/v40n111/0103-1104-sdeb-40-111-0206.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2018.

RICHARDSON, R., J. (2012). **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ed. São Paulo: Atlas, 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista semiestruturada – Médico Perito da Superintendência Central de Saúde do Servidor

Pela marcação do SISAP, verificamos que muitos dos agendamentos são de professores. Realmente, você atende muitos professores?

O professor de educação básica pode ser efetivo ou designado. De forma bem geral, é possível perceber diferença no comportamento entre os designados e efetivos durante a perícia?

Sabemos que a licença do designado pode acarretar sérias consequências para suas próximas designações. Já aconteceu de algum designado pedir para que o tempo de licença não fosse muito grande?

Caso a licença do designado seja superior a 15 dias ele deve ser encaminhado ao INSS. Você já percebeu desconforto por parte do professor designado quando a licença ultrapassa esses 15 dias?

É possível que os peritos aconselhem os designados a tentarem não tirar licença?

Pela sua experiência é mais comum as licenças para tratamento de saúde entre efetivos ou entre designados?

De modo geral, quais são os problemas de saúde que mais acometem os professores? Há diferenças de doenças mais comuns entre efetivos e entre designados?

Pela sua experiência, acha que é possível afirmar que os designados tendem a trabalhar com mais frequência, mesmo quando não estão bem de saúde e apenas optam pela licença para tratamento de saúde em situações extremas?

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada – Psicólogo Perito da Superintendência Central de Saúde do Servidor

Você atende muitos professores?

Ao longo desses anos de trabalho, têm algo em especial que te chama atenção nos professores designados?

Ouvimos falar bastante de “violência psicológica”. Afinal, o que é isso?

Sabemos que a licença do designado pode acarretar sérias consequências para suas próximas designações. Em qual medida podemos chamar isso de violência psicológica?

Algum professor já se queixou sobre esse receio por licenças?

Pela sua experiência, acha que é possível afirmar que os designados tendem a trabalhar com mais frequência, mesmo quando não estão bem de saúde e apenas optam pela licença para tratamento de saúde em situações extremas?

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista semiestruturada – Professor Designado

O contrato dos designados termina no final de cada ano e é renovado no ano seguinte. Por quanto tempo você foi professora designada?

Ou seja, você passou por “X” processos seletivos. Correto?

Olhando o edital, percebemos que o processo seletivo pode ser presencial. Você já participou de designação presencial?

Como foi? A designação presencial ocorre mediante entrevista?

Em algum momento no processo de designação você se sentiu constrangida a não tirar licença?

Durante sua atuação na escola, houve qualquer tipo de conversa que de alguma forma te fez se sentir constrangida a não tirar licenças?

De qualquer forma, ao longo desses anos, você teve de tirar licenças médicas?

Na perícia médica houve algum tipo de orientação que te fez sentir medo de tirar licença por mais de 15 dias?

Você já trabalhou doente por medo de tirar licença?

Se você fosse efetiva, você teria tirado licença nessas situações?

Conversando com seus colegas de trabalho, esse receio de tirar licenças é comum entre os designados?

Você acredita que pode vir a ficar sem contrato de designação, caso adoença e tire licenças para tratamento de saúde com maior frequência

Você conhece alguém que deixou de ser designada por adoecer com frequência? Isso é comum?

APÊNDICE D – Roteiro de entrevista semiestruturada – Professor Efetivo

Por quanto tempo você trabalha como professora efetiva?

Ao longo desses anos como professora efetiva, você já tirou licença de saúde? Quantas vezes?

Sabemos que os professores são bastante suscetíveis ao adoecimento. Enquanto professora efetiva, houve algum tipo de constrangimento, como ameaça, para que você não se afastasse para tratar a saúde?

Muitos professores costumam começar como designado e depois passam no concurso para efetivo. Você já foi designada?

Agora como efetiva, você tira licenças com mais tranquilidade do que como designada?

Se você fosse designada, você teria repensado algumas das vezes que você tirou licença como efetiva?

Quando você foi designada, chegou a tirar alguma licença para tratamento de saúde? Se sentiu constrangida à trabalhar mesmo doente para não perder a designação?