

ESCOLA DE GOVERNO PROFESSOR PAULO NEVES DE CARVALHO

MARINA LÚCIA NERY DA CRUZ

**ESTUDO SOBRE A CONCESSÃO DE LIP (LICENÇA PARA TRATAR DE  
INTERESSES PARTICULARES) NO ESTADO DE MINAS GERAIS**

BELO HORIZONTE

2012

MARINA LÚCIA NERY DA CRUZ

ESTUDO SOBRE A CONCESSÃO DE LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES  
PARTICULARES – LIP, NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Monografia apresentado à Escola de Governo  
Paulo Neves de Carvalho – FJP para avaliação  
final da disciplina de Metodologia do Trabalho  
Científico ao Curso de Especialização em Gestão  
Pública (FJP)

Orientadora:  
Geralda Eloísa Gonçalves Nogueira

BELO HORIZONTE

2012

MARINA LÚCIA NERY DA CRUZ

ESTUDO SOBRE A CONCESSÃO DE LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES  
PARTICULARES - LIP NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Projeto de pesquisa apresentado para avaliação final da disciplina de Metodologia do trabalho científico ao curso de Especialização em Gestão Pública (FJP)

Banca Examinadora:

Orientadora: Geralda Eloísa Gonçalves Nogueira

Examinador: Agnez de Lélis Faria

## RESUMO

Ao longo dos anos os direitos dos trabalhadores foram se transformando. Tanto nas empresas privadas como no setor público. Novas perspectivas surgiram e muitos benefícios foram sendo concedidos aos servidores, dentre os quais, estão os afastamentos ou licenças.

O presente trabalho busca analisar a forma como o Estado lidou até agora com as questões de afastamentos dos seus servidores. As normas trabalhistas brasileiras, públicas e privadas preveem que o trabalhador se afaste do seu ambiente laboral para tratar das mais variadas questões, desde doenças na família, doenças do próprio trabalhador, até questões particulares, como novos desafios, buscados pelos servidores. Uma dessas licenças previstas para funcionários públicos é a Licença para Tratar de Interesses Particulares – LIP. Identificar a forma como a LIP é empregada no Brasil, especialmente em Minas Gerais, quem são os servidores que mais a utilizam e suas razões foram os objetivos específicos deste estudo.

## **ABSTRACT**

During the past years, the right of the workers changed. Both in enterprises sector private as sector public. New perspectives emerged and very benefits were being incorporate benefits to these servants. Among the rights that have been considered are the afastaments or licenses. The present study attempts to analyze the way the state has dealt so far with the issues of their separation servants. As Brazilian labor standards, public and private, provide that the employee away from the workplace to address the various questions from illness in the family, diseases of self worker issues private until, as sought by new challenges servers. These licenses provided for civil servants is a license to treat interests private-Lit. Identify how and used in Lit in Brazil, especially in Minas Gerais, which are the servers that use the most and their reasons were the specific goals of this study.

## SUMÁRIO

### 1 - INTRODUÇÃO

#### 1. TIPOS DE AFASTAMENTOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

1.1. A concessão de licença para tratar de interesses particulares em outros Estados Brasileiros

1.1.1. Licença para Tratar de Interesses Particulares no Estado de São Paulo

1.1.2. Licença para Tratar de Interesses Particulares dos servidores públicos militares do Estado do Amazonas

1.1.3. Licença para Tratar de Interesses Particulares no Estado do Rio Grande do Sul

1.1.4. Licença para Tratar de Interesses Particulares no Estado do Piauí

#### 2. TIPOS DE AFASTAMENTOS SEM VENCIMENTOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO RELATIVA AO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS

3-1 A Licença para Tratar de Interesses Particulares no Estado de Minas Gerais

3.1.1 A LIP na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais

3.1.2 A LIP na Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas Gerais

3.1.3 O impacto do choque de gestão e do Acordo de Resultados em Minas Gerais na concessão de Licença para Tratar de Interesses Particulares

#### 3. CONSIDERAÇÕES SOBRE AS LEGISLAÇÕES DE LICENÇA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS BRASILEIROS APRESENTADOS

#### 4. A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA VIDA DAS PESSOAS

5-1 – A falta do trabalho ou o absenteísmo e suas causas

5.1.2 – O trabalho como causa de absenteísmo

5.1.3 – O trabalho como fator de adoecimento do trabalhador.

5.1.4 - Características que dão sentido ao trabalho

5.4.5 – O trabalho como fator de adoecimento do professor

#### 6 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

#### 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

#### 8 GRÁFICOS E TABELAS

Fig.01 – Tabela de distribuição das Secretarias do Estado de MG com participação da SEPLAG nas liberações de LIP

Fig.02 - Gráfico das LIP, liberadas entre os anos de 2009 e 2012 na SEE-MG

Fig.03 - Tabela de concessões de LIP, nas Secretarias do Estado de MG entre os anos de 2009/2012

Fig. 04 – Tabela de distribuição dos servidores da SEE-MG, solicitadas em 2011

Fig. 05 - Distribuição de alguns cargos da SEE, com maior afastamento em LIP em 2011

Fig. 06 - Gráfico com número de concessão de LIP entre 2008 e 2011 na SEE-MG

Fig. 07 - Tabela com total de concessões de LIP na SEE-MG nos anos de 2008 e 2011.

Fig. 08 - Tabela com nºs de prorrogação de LIP em 2012

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, ao fazer referência aos trabalhadores do Estado emprega a designação “servidor público” e “agente público”. Agente Público é a designação mais abrangente alcançando os agentes políticos, os servidores públicos e todos que atuem colaborando com o serviço público. Os servidores públicos são os agentes públicos permanentes, profissionais, a serviço da Administração Pública.

Sendo uma designação geral, o termo servidor público engloba todos aqueles que mantêm vínculos de trabalho com entidades governamentais e a eles são facultados alguns benefícios, entre os quais estão as licenças ou afastamentos do trabalho de que podem usufruir. Nesse sentido, os servidores do Estado de Minas Gerais obtiveram, ao longo dos anos, muitos benefícios, dentre os quais a Licença para Tratar de Interesses Particulares – LIP.

Uma das licenças mais procuradas pelos servidores do Estado de Minas Gerais, a LIP é o ato pelo qual a Administração, com base no art. 179 da Lei nº 869/52, pode conceder afastamento para tratar de interesses particulares sem remuneração. Essa licença pode ser concedida a todos os servidores efetivos – nomeados através de concurso público, desde que preencham certos requisitos, definidos em lei.

Na atualidade, o Estado de Minas Gerais vivencia um processo de mudança no tocante à forma de administrar. Uma abordagem gerencial começa a dar visibilidade a uma “nova administração pública”. O Estado antes paternalista e desconectado de suas funções sociais, passa a ser reconhecido como instrumento para implantar o bem comum, a definir e por em prática políticas públicas nas áreas social, científica, tecnológica.

A Administração Pública tem adotado uma postura gerencial mais moderna. O Estado patrimonialista que era tratado como propriedade particular por governantes e servidores, como forma de auferir benefícios pessoais e políticos tem mudado bastante, percebeu-se a necessidade de definir melhor o papel do estado,

seus objetivos, estabelecer metas e padrões de desempenho. Déficits públicos precisam ser sanados, metas públicas atingidas.

O Estado é concitado a identificar a necessidade de conter gastos, de cortar despesas desnecessárias. A visão de uma administração pública inoperante, onerosa, trabalhando para interesses obscuros, sem metas definidas começa a ser substituída por uma gestão mais abrangente, onde planos estratégicos, padrões de transparência, de produtividade e melhoria no atendimento são redefinidos. Para que consiga o máximo de adesão nesta busca de melhorias, o Estado deve trabalhar suas ações, fazendo com que cada servidor internalize sua responsabilidade de tornar Minas Gerais o melhor Estado para se viver.

De acordo com o Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado - PMDI, que contém a estratégia governamental 2007-2023 do Estado de Minas Gerais, nesse novo modelo de gestão, o servidor é peça fundamental, bem como sua capacitação, adequada lotação e emprego, acompanhamento e avaliação. O serviço público inexistente sem os servidores. Busca-se a profissionalização dos servidores para que os serviços prestados sejam da maior qualidade.

Nesse contexto, as políticas de administração de recursos humanos, tais como as vantagens concedidas aos servidores, também passam a ser consideradas e revistas. Em relação à concessão da Licença para Tratar de Interesses Particulares – LIP, o servidor licenciado perde alguns benefícios, dentre eles o direito ao Prêmio por Produtividade que está diretamente ligado ao Acordo de Resultados.

O prêmio por produtividade é um incentivo anual que está estritamente ligado ao desempenho e à produtividade de cada órgão. A avaliação deverá ser satisfatória na 1ª etapa do Acordo de Resultado e é proporcional a avaliação, da equipe da qual o servidor faz parte. Conforme o que foi pactuado na 2ª etapa do Acordo (Avaliação de Produtividade por equipe – APE)

Sua percepção depende de avaliação satisfatória na 1ª etapa do Acordo de Resultados (Avaliação Institucional) e é diretamente proporcional à avaliação da equipe da qual o servidor faz parte, conforme pactuado na 2ª etapa do Acordo (Avaliação de Produtividade por Equipe - APE). A legislação estabelece uma série



de requisitos que devem ser cumpridos para ser paga a premiação, dentre eles, o Estado deve ter resultado fiscal positivo no ano que faz referência ao prêmio.

administração pública do estado de Minas Gerais em comparação com a forma de concessão desse benefício em outros órgãos públicos em âmbito municipal, estadual e federal. Teve ainda por finalidade verificar se a LIP vem sendo usada como uma forma de afastar-se do serviço público, para responder aos mais diversos motivos, mas, como uma forma velada de absenteísmo.

Tal orientação partiu inicialmente da condição de servidora pública lotada em unidade que, dentre outras atribuições, lida com a concessão desse benefício aos servidores da Secretaria de Estado da Educação - SEE. A constatação de que o número de concessões e a legislação que as apoiava eram diferenciados entre os órgãos estaduais, bem como, de que em algumas dessas unidades, sua ocorrência era numerosa e bastante frequente, foram as demais fontes motivadoras deste trabalho.

Para atingir aos objetivos propostos, a pesquisa baseou-se no levantamento bibliográfico e análise documental sobre o tema. A metodologia descritiva também foi utilizada na medida em que o fenômeno estudado foi descrito, correlacionado.

Para tanto, apresentamos no primeiro capítulo os tipos de afastamentos previstos na legislação trabalhista brasileira, abordando as normas que regulam sua concessão em diversos órgãos públicos, nas esferas municipal, estadual e federal. As licenças em Minas Gerais, especialmente a Licença para Tratar de Interesses Particulares no Estado de Minas Gerais são apresentadas no capítulo seguinte.

No terceiro capítulo, o trabalho e sua importância na vida das pessoas é abordado, considerando sua relação com a saúde e o adoecimento do trabalhador.

No quarto capítulo, são apresentados os resultados da pesquisa realizada em órgãos da administração direta do Estado de Minas Gerais no tocante à concessão de LIP aos servidores estaduais. No quarto capítulo são apresentadas as considerações finais, seguida pela citação da bibliografia usada como referência para este trabalho.

## **2. TIPOS DE AFASTAMENTOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

No Brasil, as legislações trabalhistas, tanto as existentes em âmbito dos serviços públicos quanto a Consolidação das Leis do trabalho – CLT preveem licenças que beneficiam o funcionário no caso das necessidades que surgem. Os afastamentos previstos decorrem dos mais variados motivos, que acompanham os trabalhadores ou servidores ao longo de suas vidas profissionais e podem ser remunerados ou não.

A licença trabalhista propriamente dita pode ser definida como a falta ao serviço sem prejuízo do salário ou de benefício previdenciário. As mais comuns previstas na CLT são: a licença maternidade de cento e vinte dias; os primeiros 15 dias de afastamento por motivo de doença comprovada; as férias de 30 dias, usufruídas apenas após o trabalhador completar um ano de trabalho; a licença por motivo de casamento; a licença por motivo de falecimento de parente próximo (pai, mãe, cônjuge, irmão, filho); licença de cinco dias para o pai em decorrência de nascimento de filho; licença para a adotante; licença por um dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; licença para se alistar eleitor; licença pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; licença quando convocado para o serviço militar; licença para realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Como se pode ver acima, o período de licença a ser concedido sem prejuízo do salário e do benefício previdenciário irá variar em cada caso e está previsto na legislação. ( LEGISLAÇÃO NORMATIVA DE PESSOAL - do planejamento e gestão – Decreto nº 14.045 de 18 de novembro de 1971 ).

A administração pública, por sua vez, conta com afastamentos para diversas necessidades. Alguns órgãos públicos sejam estaduais, municipais ou federais podem apresentar variações quanto à nomenclatura, agrupando diferentemente situações ou condições como licenças ou afastamentos, mas, de modo geral, eles apresentam um número maior de situações cobertas com a possibilidade de licenças ou afastamentos do que a CLT. Por exemplo, além da licença para tratamento da própria saúde, o servidor conta com a licença por motivo de doença em pessoa da

família, que pode ocorrer sem prejuízo da remuneração durante certo período.  
(Manual do Servidor Público da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais)

Além das licenças citadas acima, as legislações do Estado de Minas Gerais e de outros Estados brasileiros, preveem as licenças sem vencimento. Nessa condição, o servidor pode se beneficiar da falta ao trabalho, sem, todavia, receber seu salário. O tempo do afastamento pode ser variável ou mesmo indefinido. Assim, há licenças sem vencimentos de até 90 dias; por um ano; de longa duração; para acompanhar cônjuge; para exercício de funções em organismos internacionais. As legislações regulam as condições e requisitos para usufruir desses benefícios.

## **2.1. A concessão de Licença para tratar de Interesses Particulares - LIP em outros Estados e Municípios Brasileiros**

### **2.1.1. Licença para Tratar de Interesses Particulares concedida aos servidores públicos municipais no Estado de São Paulo**

A Legislação que trata da licença do servidor público municipal de São Paulo é a Lei n.º 10.261 de 28/10/68, ela foi atualizada por força da Constituição Federal, nos artigos 202 a 204. Após cinco anos de exercício, o servidor efetivo, o extranumerário e o admitido, em conformidade com a Lei n.º 500/74, (DOE-I-26/11/1993,p.162) terão direito a concessão de licença para tratar de interesses particulares – LIP.

O servidor Estadual do Estado de São Paulo irá afastar-se de Licença para Tratar de Interesses Particulares quando necessitar ou for do seu interesse. Para tanto, deverá providenciar o preenchimento de formulários específicos, levando-os pessoalmente a cada uma das unidades/órgãos para que seja iniciado o processo da licença, devendo aguardar o despacho decisório em exercício. É um requisito para a concessão que o solicitante não esteja respondendo a inquéritos administrativos. ( LEI complementar nº 840-23/12/2008, art.144)

A legislação relativa aos servidores públicos municipais do Estado de São Paulo em relação à concessão da LIP, também define que se trata de uma licença sem vencimentos, como ocorre no Estado de Minas Gerais.

Para os servidores municipais da cidade de São Paulo, a LIP é concedida pelo prazo de dois anos. O servidor pode voltar ao exercício a qualquer tempo, desistindo da licença. Só será concedida nova licença, pelo prazo máximo de dois anos, após cinco anos do término da anterior. Quando o servidor obtiver a LIP por um período inferior a vinte e quatro meses, poderá solicitar prorrogação de sua licença até completar os dois anos. Essa requisição deverá ser feita e deverá ser gozada, a critério da Administração, em até três anos. ( Cartilha de direitos e deveres do servidor- pág 14- Secretaria Municipal de São Paulo).

A LIP poderá ser negada se for inconveniente ao serviço. O servidor deverá aguardar a publicação do seu afastamento, em exercício. A licença será concedida a partir da data de publicação. As Categorias abrangidas são os servidores efetivos estáveis e os admitidos/contratados estáveis. (Lei nº 9.160/80, artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal de 1988).

### **1.1.2 Licença para Tratar de Interesses Particulares dos servidores públicos militares do Estado do Amazonas**

A Legislação que trata do Estatuto do Servidor Militar do Amazonas é a Lei n.º 1.154/75. As autorizações para o afastamento total do serviço, em caráter temporário, concedidas ao policial militar são classificadas como: licença especial; licença para tratar de interesse particular; para tratamento de saúde de pessoa da família e; para tratamento da própria saúde. A remuneração do policial militar, quando no gozo de qualquer das licenças acima é regulada em legislação específica.

Segundo a legislação citada, a LIP será sempre concedida com prejuízo da remuneração e da contagem do tempo de efetivo exercício, e é regulada pelo Comandante-Geral da Polícia Militar, de acordo com o interesse do serviço.

A licença especial e a LIP poderão ser interrompidas a pedido ou nas quatro situações que se seguem: em caso de mobilização e estado de guerra; em caso de decretação de estado de sítio; para cumprimento de sentença que importe em restrição da liberdade individual ou para cumprimento de punição disciplinar, conforme regulado pelo Comandante-Geral. (Lei 1154/75- Estatuto dos Policiais Militares do Amazonas).

Cabe à administração do Estado decidir se poderá ser concedida LIP, por período fixado no ato concessivo e sempre sem remuneração. A licença, com prazo de dois anos, poderá, a critério da Administração, a ser prorrogável pelo mesmo período.

Um dos requisitos para concessão de LIP é que o servidor não pode estar exercendo cargo em comissão. Exige-se também que o policial militar tenha mais de dez anos de efetivo serviço.

O funcionário deve aguardar em exercício a concessão da licença, que pode ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou a critério da Administração, nas seguintes situações: mobilização e estado de guerra; decretação de estado de sítio; cumprimento de sentença, que importe em restrição da liberdade individual e, cumprimento de punição disciplinar, conforme regulado pelo Comandante-Geral da Polícia Militar.

### **1.1.3 Licença para Tratar de Interesses Particulares dos servidores militares no Estado do Rio Grande do Sul**

A Lei complementar nº 10.990 de 18/08/1997, em especial o art. 69, desta mesma Lei que rege as licenças, define que a licença é a autorização para afastamento total do serviço, em caráter temporário, concedida ao servidor militar do Estado do Rio Grande do Sul. No total de sete, são elas: licença especial; a LIP; à gestante e à adotante; à paternidade; para acompanhar o cônjuge; para tratamento de saúde própria; para tratamento de saúde de pessoa da família.

A concessão de licença para tratamento da própria saúde segue os dispositivos administrativos das demais administrações públicas apresentadas, devendo o servidor abster-se do exercício de atividades incompatíveis com o seu estado. No caso de tratamento de saúde de pessoa da família, o acompanhamento compreende o cônjuge, o ascendente, descendente, enteado e colateral consanguíneo, até o 2º grau, e, desde que o servidor comprove ser indispensável a sua assistência e esta não possa ser prestada, simultaneamente, com o exercício do cargo.

A administração poderá interromper a licença especial e a LIP, nas seguintes situações: em caso de mobilização e estado de guerra; em caso de

decretação de estado de sítio; em caso de emergente necessidade e segurança pública; para cumprimento de sentença que importe em restrição da liberdade individual; para cumprir punição disciplinar, conforme regulamento da Força; em caso de pronúncia em processo criminal ou indiciamento em inquérito policial militar, a juízo da autoridade que efetivou a pronúncia ou o indiciamento. ( Lei Complementar 10.990-art.69-§ 1º).

Assim como nas legislações dos demais Estados apresentados anteriormente, o servidor militar do Rio Grande do Sul pode, a qualquer tempo, reassumir o exercício do cargo e só poderá obter nova licença, decorridos dois anos do término da anterior.

#### **1.1.4 Licença para Tratar de Interesses Particulares dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí**

A Legislação que rege os servidores públicos civis do Piauí está baseada na Lei complementar n.º 13, de 03/01 de 1994, com as inovações da Lei complementar n.º 25, de 15/08/2001.

As licenças que podem ser concedidas ao servidor do Estado, de acordo com a Lei 2.854, de 09 de março de 1968, art.75, da legislação citada são de onze tipos ou para onze finalidades. A saber: licença para tratamento de saúde; por motivo de doença em pessoa da família; por acidente em serviço; por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; para o serviço militar obrigatório; para a atividade política; como prêmio por assiduidade; para tratar de Interesses particulares; para desempenho de mandato classista; à gestante e ao pai.

As licenças relativas a estados de saúde dependem de licença médica ou parecer de junta médica oficial, Base Legal: Artigos 82, 102, inciso VIII, alínea "b", 130, §1º, e 202 a 206 da Lei nº 8.112/90, com redação dada pela Lei n.º 9527, de 10/12/97 e Orientações Normativas DRH/SAF nos 42, 94 e 99. Medida Provisória nº 1.573-8/97. sendo concedidas pelo prazo indicado no laudo. É impedido o exercício de atividades remuneradas durante o período que o servidor estiver afastado para tratar da sua própria saúde ou da saúde de pessoa doente da família.

Seguindo a legislação dos Estados e municípios brasileiros, apresentados anteriormente, também no Piauí, sempre a critério da administração, poderá ser

concedida ao servidor estável, licença para tratar de assuntos particulares – LIP. Seu prazo é também de até dois anos consecutivos, sem remuneração. Também aqui a legislação veta a concessão de nova licença antes de ter se passado dois anos do término da licença anterior.(Lei nº13, art.94 de 03/01/94).

A legislação só permite a concessão da LIP aos servidores nomeados, removidos, redistribuídos ou transferidos, depois de completarem dois anos de exercício. Veta a concessão da LIP também nos casos nos quais o afastamento do servidor contrarie os interesses do serviço na Unidade Administrativa em que preste serviço.É vedada a concessão do benefício se:

- O servidor não for efetivo
- Se o afastamento implicar substituição
- Se o servidor estiver faltoso
- Se o servidor não cumpriu estágio probatório.

A licença pode ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço. Todavia, o servidor não pode permanecer em licença da mesma espécie por período superior a vinte e quatro meses, a não ser nos casos de afastamento do companheiro, para o serviço militar obrigatório, atividade política ou desempenho de mandato classista.

## **1.2 - Tipos de afastamentos sem vencimentos previstos na legislação relativa ao servidor público civil do Estado de Minas Gerais**

Na administração pública do Estado de Minas Gerais, as licenças sem vencimento previstas são três: a licença para acompanhar pessoa doente da família a licença para acompanhar conjuge servidor e a licença para tratar de Interesses particulares.( Lei 869, art.179, art.186, art.176).

No tocante aos seus servidores civis, alguns requisitos são exigidos no caso da concessão de licenças sem vencimentos. São eles: estar nomeado de forma definitiva; o cumprimento de prazo para entrega da solicitação; ter cumprido estágio probatório, sendo que para considerá-lo cumprido, além do decurso de três anos de efetivo exercício no cargo para o qual o servidor foi nomeado, é necessário comprovar aptidão através da Avaliação Especial de Desempenho. Estar

respondendo a processo administrativo e/ou ocupando cargo em comissão são fatores impeditivos para a concessão.(Decreto nº14045, 19/11/71).

Para o trâmite administrativo que antecede a concessão de qualquer um desses três benefícios na Secretaria de Estado de Educação é necessário que o servidor apresente certidão negativa de débito passada pela fonte pagadora; e certidão negativa fornecida pelo IPSEMG. Existe o requerimento padrão (Para todos os fins) anexado ao requerimento próprio para cada um dos casos que é preenchido na escola ou nas Superintendências Regionais dependendo de cada servidor, deve ainda preencher o requerimento de Concessão de Benefícios, que é assinado pela chefia imediata; preencher o requerimento com assinatura da chefia imediata ; Cada um desses pedidos, para cada uma das licenças sem vencimento, o servidor deverá seguir os passos que são próprios de cada uma das licenças. Na licença, para acompanhar pessoa doente da família será necessário além dos formulários próprios da licença, o relatório médico, informando o problema do paciente e a necessidade do doente ser assistido por um acompanhante, para os cuidados diários.

Na Licença para acompanhar o cônjuge, também será preenchido o requerimento padrão e o formulário, onde o servidor vai acrescentar os documentos que comprovem a situação do seu cônjuge e a necessidade de acompanhá-lo;

E a LIP que além do requerimento padrão, justificativa, informações complementares acompanhado de mais 6 documentos que compõe o processo. (Cartilha interna de procedimentos da SEE-MG) .

Para estas licenças, o servidor deve cumprir requisitos e o tempo não contava para efeitos de progressão na carreira, graduação profissional e aposentadoria.

A partir do período anterior a 17/07/2002, o período não acumulava tempo para a aposentadoria como no afastamento de LIP, a partir dessa data o servidor paga, através do Documento de Arrecadação Estadual - DAE, contribuição remuneratória e contribuição sindical e passa a contar tempo para a aposentadoria. De acordo com o art. 30, do Decreto n.º 42.758, de 17/07/2002, o segurado ativo, que deixa de perceber vencimento temporariamente, deverá recolher contribuições mensais equivalentes a 33% do salário bruto do mês que se afastou, através de uma DAE. Se durante o afastamento o piso salarial sofrer algum reajuste, também será alterado o valor do Documento de Arrecadação Estadual- DAE. Conforme previsto



no art. 28 do decreto citado, da contribuição mensal de 33%, 11% é sobre a contribuição remuneratória e 22% é sobre contribuição patronal. O governo recolhe a contribuição previdenciária no valor de 22% sobre o salário e o servidor recolhe 11%. ( Decreto nº 42.758 de 17/07/2002)

A licença para acompanhar pessoa doente da família decorre de recomendação médica, em razão de problemas de saúde de pai, mãe, filhos ou cônjuge (quando não estiver legalmente separado), que exijam que o servidor cuide pessoalmente e permanentemente do doente.

Para sua concessão, o servidor deve anexar declaração fornecida pelo médico que cuida do doente, especificando o prazo e a data de início dos cuidados pessoais e permanentes do servidor e documento que comprove o grau de parentesco. O período de duração da licença é de 180 dias corridos, que só poderá ser renovado depois de transcorridos 12 meses de sua concessão. ( Lei 869,art.176, 05 de julho de 1952- Resolução SEPLAG nº 059 (30/11/2005).

A licença para tratar da própria saúde é iniciada quando o servidor procura o médico por necessidade de afastar-se, para se cuidar. Ao constatar que o servidor necessita de afastamento, o médico concede a este servidor os dias necessários ao seu tratamento. Este médico pode ser do Estado ou de um Plano de Saúde que o funcionário tenha. O servidor ganha a licença médica, mas deverá ser submetido a perícia médica no serviço médico do Estado. Esta perícia poderá beneficiar o funcionário ou não. Se o serviço do Estado achar que o servidor não necessita de afastar-se ele irá se opor a esta licença, devendo o servidor continuar suas atividades. Se o problema de saúde persistir ou for um problema mais sério, deverá o servidor ser mais insistente na perícia. Se o problema de saúde continuar e houver necessidade de prorrogar esta licença, a perícia irá renovando a mesma, sendo que o servidor deverá retornar a esta perícia , a cada término de licença. Alguns casos graves terão um período maior de licença 2 (dois) anos.

A Licença sem vencimento para acompanhamento do cônjuge ou companheiro (prevista nos artigos 84 a 87, do Decreto-lei nº 100/99, de 31 de março com a redação dada pela Lei nº 11/99, de 11 de agosto, ambas de 1999), poderá ser

concedida ao servidor cujo cônjuge ou companheiro também seja servidor público, civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi transferido ou removido para outro ponto do território nacional ou para o exterior.( Lei nº 8.112/1990, Art.84- Cartilha do servidor do Estado de Minas Gerais).

Para a concessão, o servidor deve cumprir requisitos e o tempo não conta para efeitos de progressão na carreira, graduação profissional e aposentadoria. Mas o servidor pode requerer que seu tempo continue a ser contado para efeito de aposentadoria, nos termos legais.

O servidor estadual nessa condição deve anexar declaração da chefia do conjugue; cópia de certidão de casamento, além de cumprir as demais exigências comuns aos três casos de licença sem vencimentos previstos no Estado para o servidor civil.

As licenças sem vencimentos dos servidores estaduais para exercício de funções em organismos internacionais estão amparadas pelos art. 1º e 3º do Decreto-Lei nº 39018, de 03 de dezembro de 1952, artigos de 90º a 92º do Decreto-lei nº 497/88, de 30 de dezembro de 1988. Os requisitos e efeitos desta licença dependem da legislação ao abrigo do qual foram autorizadas. O limite máximo é de dois anos. Não determina abertura de vaga, implica a perda total de remuneração. Mas é mantido o tempo para os outros efeitos legais. O pedido de regresso deverá ser acompanhado de documento que comprove o término das funções, no organismo internacional.

No caso da licença para tratar de interesses particulares – LIP, objeto de interesse do presente estudo, o servidor deve anexar: informação do diretor ou superintendente da sua unidade de que o afastamento não contraria o interesse do serviço; justificativa do servidor acerca da necessidade de seu afastamento. As especificidades dessa licença no Estado serão tratadas a seguir.

Em conformidade com a legislação, esses três tipos de licença são concedidos ao servidor do Estado de acordo com a necessidade em cada caso específico e, somente se necessário.

Quando o servidor está afastado de Licença, ele será responsável pelo valor total da contribuição. E a alíquota de contribuição mensal será de 33%. Para os

servidores que ingressaram no Estado até dezembro de 2001, a contribuição era de 22%, após esta data a contribuição passa a ser de 33%. Para os servidores que entrarem no Estado a partir de dezembro de 2013 este valor será de 19%. O recolhimento da contribuição é obrigatório. O servidor em LIP e todos os servidores que tiram licença sem remuneração recolhem o valor de 33%. O recolhimento é obrigatório a partir de 2001, e no momento da aposentadoria este valor deve estar quitado com o Estado.

Outro tipo de afastamento previsto através da Lei Complementar nº 72 de 30/07/2003 é o Afastamento Voluntário Incentivado – AVI. Trata-se de um benefício concedido ao servidor público que lhe permite afastar-se temporariamente, sem perder o vínculo com a Administração Pública Estadual. Não se aplica ao Magistério, aos Policiais, Civil e Militar, ao Corpo de Bombeiros Militar, aos Fiscais de tributos estaduais, à Advocacia do Estado. Podendo ser concedido por dois períodos distintos: de 2 (dois) anos ou de 6 (seis) meses, a norma prevê sua prorrogação quantas vezes necessário. O servidor não poderá voltar ao exercício do seu cargo, até que cumpra todo o período de seu afastamento a não ser que o serviço o chame de volta ou que o servidor seja nomeado para cargo em comissão, ação direta, autárquica e fundacional.

A Autorização para AVI está suspensa por tempo indeterminado. Excetuam-se os casos que sejam do interesse da Administração Pública, em conformidade com as Deliberações da Câmara de Coordenação Geral Planejamento Gestão e Finanças - CCGPGF nº 03, de 26 de setembro de 2011 e CCGPGF nº 01, de 09 de janeiro de 2012, nos termos do art. 9º, da Lei Delegada 180/2007 de 20/01/11.

### **1.2.1 A Licença para Tratar de Interesses Particulares no Estado de Minas Gerais**

Como já foi visto anteriormente, a licença para tratar de interesses particulares - LIP é uma das modalidades de licença sem remuneração que poderá ser concedida ao servidor estável para tratar de assuntos particulares, a critério da Administração.

A LIP no Estado de Minas Gerais tinha, até recentemente, como base legal os artigos 179 a 184, da Lei n.º 869, de 05/07/1952, o Decreto n.º 28.039, de 02/05/1952 e o Decreto n.º 44.124 de 04/10/2005.

No ano de 2012, no âmbito administrativo estadual, a deliberação da Câmara de Coordenação Geral, Planejamento e Finanças, nos termos do artigo 9º da Lei Delegada n.º 01, de 09 de janeiro de 2012, estabeleceu novas diretrizes referentes à concessão de LIP.

Como as mudanças são muito recentes, apresentou-se inicialmente a forma como o Estado vem concedendo essa licença desde o ano de 1952 até janeiro de 2012.

A LIP é uma licença muito procurada no Estado de Minas Gerais. Concedida pelo período de até dois anos, pode, excepcionalmente, ser prorrogada por mais dois anos. Há, entretanto, casos, conhecidos no Estado, de servidores que usufruíram de um período de LIP bem superior aos quatro anos, previstos.

Conforme previsto no § 2º do art. 179, da lei 869/52, o período de LIP passa a ser contado a partir da data de publicação da sua concessão. Como nos demais Estados e municípios apresentados anteriormente, o servidor deve aguardar em exercício o trâmite da licença até o ato de sua publicação.

A LIP se destina ao servidor estável da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas e sua concessão depende, além dos requisitos definidos na legislação, da justificativa de cada servidor que a requer. (Ofício Circular SPS/DLNP n.º 33/2008 - Diretoria de Legislação e Normas de Pessoal).

O servidor deve cumprir uma série de requisitos para poder usufruir desse benefício. Desse modo, a LIP não será concedida ao funcionário público que esteja respondendo a processo administrativo, conforme disposto no inciso III, do art. 4º, do Decreto n.º 28039, de 02/05/1988. O mesmo acontece no caso de servidor ocupante de dois cargos públicos, conforme previsto no parágrafo único do art. 4º do referido Decreto. O servidor que estiver em processo administrativo, não terá liberada sua concessão de LIP ( Decreto 28.039, inciso III, do art.4º, de 02/05/1988) da mesma forma o servidor que no momento do pedido de LIP, estiver ocupando um cargo em comissão deverá exonerar –se desse cargo.

O Decreto estadual n.º 28039/1988, de 02 de maio de 1988, dispõe que se o servidor estadual ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio

probatório, deseja afastar-se do cargo para tratar de interesses particulares pode requerer licença não remunerada por dois anos, período prorrogável ou renovável, somente por motivos justificados. A solicitação deve ser feita ao órgão de origem ao qual o servidor pertence para, em seguida, ser encaminhada a unidade de atendimento.

A LIP pode ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço. Não ocorrendo as hipóteses mencionadas, a LIP cessa com o decurso do prazo. Nova licença só pode ser concedida, decorridos dois anos do término da licença anterior, contados da data da publicação.( Decreto 28039- Lei 869, art.179).

A concessão da LIP depende de autorização da chefia imediata e/ou do titular do órgão de origem do servidor. Dentre os procedimentos administrativos previstos, inclui-se o comparecimento do interessado à Diretoria de Recursos Humanos (DRH) do seu órgão de origem, apresentando o requerimento específico preenchido, acompanhado da documentação necessária exigida. Em seguida, o processo será encaminhado à Superintendência Central de Administração de Pessoal da Secretaria de Planejamento e Gestão - SEPLAG para análise e publicação.

O servidor público em afastamento não remunerado que, durante o período da LIP não recolher as contribuições previdenciárias, previstas no Decreto n.º 42758/02, poderá permanecer afastado e ter a licença prorrogada. Deverá, entretanto, ser informado de que não poderá usufruir de quaisquer benefícios previdenciários enquanto não quitar o débito com o regime previdenciário, requisito também para se aposentar e para exonerar. O Documento de Arrecadação Estadual – DAE deverá ser pago para que sua aposentadoria seja publicada. (Decreto nº 42758/02).

O tempo de afastamento, observado o recolhimento da contribuição definida, será contado exclusivamente para efeito de aposentadoria.

A LIP é concedida em Minas Gerais, pela Secretaria de Planejamento e Gestão – SEPLAG, juntamente com cada uma das secretarias do Estado, devendo cada servidor interessado iniciar a solicitação pelo seu Órgão de origem. No caso de servidor da Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais – SEE, bem como, de servidor pertencente a fundação/autarquia do Poder Executivo estadual, a LIP

deve ser requerida e concedida no âmbito do seu próprio órgão de origem, e não pela SEPLAG. ( Ofício Circular SPS/DLNP nº 33/2008).

A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais é a própria concedente dos seus afastamentos em LIP. A SEPLAG não coordena os afastamentos da Secretaria de Estado de Educação- SEE-MG, uma vez que, os afastamentos dos servidores geram substituição.

#### **1.2.1.1 A LIP na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais**

Nos casos de afastamento de servidores públicos da Secretaria Estadual de Educação do Estado de Minas Gerais, para obter a Licença sem vencimento, de longa duração, é preciso ter cumprido o estágio probatório e ter cinco anos ou mais de tempo de serviço. Esse é o caso de licença para acompanhar conjugue que dura enquanto o conjugue permanecer afastado de sua lotação.( Decreto 28039 de 02/05/1988).

Como nas demais administrações públicas pesquisadas, o servidor da Educação do Estado de Minas Gerais deverá seguir uma serie de requisitos burocráticos para a concessão da LIP. Dá início ao processo protocolando o requerimento em modelo padrão, da Secretaria de Estado de Educação, junto ao órgão de seu exercício profissional, devendo anexar: formulário de Informações complementares ao processo, onde o Diretor da Escola deve informar se o afastamento contraria o interesse do serviço em observância ao disposto no art. 5º do Decreto 28.039/1988; (O diretor irá verificar se o afastamento do servidor naquele momento não irá atrapalhar o andamento do trabalho e embora não decida pela liberação, poderá colocar seu impedimento diante da SEE) certidão negativa de débito com o IPSEMG; declaração do Diretor da escola de que cumpriu estágio probatório, o que inclui o cumprimento de três anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado e comprovação de aptidão, auferida através de Avaliação Especial de Desempenho.

O servidor deve aguardar em exercício o tramite da licença até o momento da sua publicação como ocorre nos demais Estados pesquisados.

É considerado vago o cargo do servidor que se afasta em LIP quando ocupante do cargo de professor ou de especialista em educação básica, de acordo

com o art. 82 da Lei n.º 7109/77, com redação dada pela Lei 11050/93. Seu processo funcional fica sob a guarda da Superintendência Regional de Ensino-SRE.

O servidor afastado de LIP terá o seu cargo efetivo retido no Quadro Transitório de Cargos da SRH. Ao retornar desse afastamento, deverá se apresentar à SRH e requerer a sua lotação em Quadro Próprio de Cargos, bem como a classificação em Quadro Específico de Cargos, observada a disponibilidade de vagas e interesse da Administração. ( Lei 7.109/77- redação dada pela Lei 11.050/93)

Tratando-se de um novo período ou prorrogação da LIP, o ato de concessão é de competência do Secretário de Estado de Governo, conforme estabelecido no Decreto n.º 43601, de 19/09/2003. Este Decreto estabelece normas de procedimento para a cessão e adjunção de servidores, consolida delegação e competência ao Secretário de Estado de Governo .

Cabe à Superintendência Regional de Ensino - SRE preencher o formulário de informações complementares instruindo o processo e enviá-lo a Superintendência de Pessoal/SEE-MG para providenciar o encaminhamento necessário à publicação do respectivo ato.

- A Superintendência Regional de Ensino, a qual o servidor pertence deverá instruir o processo de LIP, para enviá-lo para a Secretaria de Estado de Educação, informando os itens que são necessários ao processo de LIP). O prazo para que o processo de prorrogação de LIP seja remetido a Superintendência de Pessoal/SEE é de até trinta dias corridos antes do término do período anterior de afastamento do servidor. O processo deve conter justificativa. Segundo a legislação, não poderá ser concedida prorrogação ou novo-período de licença, salvo em caso de motivo justificado em exposição de Secretário de Estado ou de dirigente de órgão autônomo do Governo do Estado.

A resolução SEE nº 2.050, de 05 de março de 2012, dispõe sobre a concessão de afastamento do servidor da Secretaria de Estado de Educação para participação em cursos de pós-graduação.

Art. 2º O afastamento de que trata o caput será concedido com ônus para o Estado, com direito à remuneração do cargo, sem o pagamento de despesas relativas ao curso. Uma das condições da concessão para esse fim, de acordo com a resolução SEE nº 2.050 de 05/03/12, é que o servidor seja efetivo, que tenha concluído o estágio probatório, nos termos da legislação vigente e esteja em exercício pleno de suas funções, há pelo menos três anos. No caso do servidor efetivado, nos termos do art. 106 da Emenda à Constituição nº 49 de 13/06/2001 e nos termos da lei complementar nº 100, de 05/11/2007, um dos requisitos é estar em exercício há três anos. A concessão da licença nesses casos tem como objetivos oferecer condições para que se supra a necessidade de promover o aperfeiçoamento continuado do servidor da Educação e sua valorização.

A concessão de afastamento ao servidor da SEE-MG para a participação em cursos de mestrado, também exige que o servidor esteja no exercício de suas funções e que assine termo de compromisso de permanência no exercício de suas atribuições, por tempo correspondente ao do afastamento.

#### **1.2.1.2 A LIP na Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas Gerais**

Como era de se esperar, as normas que regem a concessão de LIP dos servidores da Secretaria de Estado de Fazenda muito se assemelham às que regem a concessão aos servidores da Educação. O servidor público civil da Secretaria de Estado de Fazenda tem seu pedido de LIP regido pelo Decreto nº 28.039 de 02/05/88, art. 76 e o disposto na Lei nº 869, de 05/07/52, que definem que o ocupante de cargo efetivo ou detentor de função pública poderá obter Licença para Tratar de Interesses Particulares – LIP, depois de 3 (três) anos de exercício, considerando a conveniência e oportunidade administrativa.

O veto à concessão de LIP atinge todos os servidores que ainda não tenham 2 (dois) anos de exercício do cargo; que esteja sujeito à indenização ou devolução aos cofres públicos; na condição de ocupante de cargo em comissão ou função gratificada; salvo se requerer exoneração ou dispensa; que esteja em débito com o IPSEMG; em que o afastamento contrarie o interesse do serviço; que esteja respondendo a processo administrativo.



A legislação comum aos servidores civis do Estado exige dos servidores da Fazenda, assim como dos demais servidores civis, inclusive os da Educação, o cumprimento de exigências para solicitar o benefício. São as já citadas anteriormente quando se apresentou a LIP na área da Educação estadual: estágio probatório, terem três anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado, e comprovação de aptidão, através da Avaliação Especial de Desempenho. Também não recebe remuneração no período de LIP e deve recolher mensalmente o valor de 33% equivalente ao salário bruto do mês que se afastou. A licença será concedida pelo prazo de até dois anos, a contar da data de publicação, devendo o servidor aguardar em exercício o trâmite da licença até o Ato de sua publicação.

### **1.2.2 O impacto do Choque de Gestão e do Acordo de Resultados em Minas Gerais na concessão de Licença para Tratar de Interesses Particulares**

A Lei Estadual nº. 17.600, de 1º de julho de 2008 introduz no Estado uma nova metodologia de gestão na administração pública mineira. O acordo de resultados, essa nova metodologia, caracteriza-se por ser um instrumento de pactuação de resultados que estabelece, por meio de indicadores e metas, quais os compromissos foram assumidos entre os órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual com o Governo do Estado. Em contrapartida, são concedidas aos acordados autonomias gerencial, financeira e orçamentária e, no caso de desempenhos satisfatórios, benefícios aos servidores, como incentivo.

O acordo de resultados faz parte da estratégia de gerenciamento denominada Choque de Gestão posto em andamento no Estado a partir de 2003. Um dos objetivos fundamentais do acordo de resultados foi, tomando como referência as orientações de Osborne e Gaebler (1992) a reinvenção do governo na busca da excelência dos seus serviços, do aprimoramento dos seus resultados, da redução de custos, da importância em fazer uma avaliação de desempenho e recompensar a performance, atendendo bem o cidadão..

O acordo de resultados objetiva auxiliar na implantação de uma cultura voltada para resultados; melhorar a qualidade e a eficiência dos serviços públicos prestados à sociedade; alinhar o planejamento e as ações com o planejamento

estratégico do governo; dar transparência às ações das instituições públicas envolvidas e facilitar o controle social sobre a atividade administrativa estadual.

Trocando em miúdos, o acordo de resultados é também um instrumento de administração de recursos humanos que visa à mudança de atitude dos servidores em relação à sua importância e de sua atividade profissional no âmbito social.

O servidor que está afastado nem sempre participa dos benefícios decorrentes do acordo de resultados, pois geralmente eles acontecem quando o servidor participa ativamente do dia a dia do seu trabalho. No caso do servidor afastado por LIP não é diferente: ele não contribui para os resultados, ficando fora dos benefícios advindos do acordo de resultados. Um dos benefícios que o servidor em LIP perde, é o prêmio por produtividade, que decorre da avaliação do servidor em seu efetivo exercício. Como o licenciado não está produzindo, não é beneficiado. ( Decreto 44.873, art.34- & 2º- 14/08/2008).

Assim, as Deliberações CCGPGF nº 03, de 26 de setembro de 2011 e CCGPGF nº 01, de 09 de janeiro de 2012, nos termos do art. 9º, da Lei Delegada 180/2007 de 20/01/11, estabeleceram diretrizes referentes a concessão de Licença para Tratar de Interesses Particulares - LIP e do Afastamento Voluntário Incentivado – AVI, do servidor da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, conforme citado anteriormente.

Em relação à LIP, a partir do momento que as deliberações entraram em vigor, em 09 de janeiro de 2011, esses afastamentos passaram a depender da justificativa do dirigente máximo. O Dirigente máximo é o responsável por cada pasta, são os Secretários de Estado ou o maior responsável por cada Secretaria.( Retificação da Deliberação CCGPGF nº 03 de 26/09/2011- publicada no “MG” de 28/09/2011).

Como resultado da promulgação das normas citadas, situações que necessitam da LIP, que são consideradas excepcionais, que não sejam alcançadas por qualquer outro tipo de licença prevista no Estatuto dos Servidores Públicos ou em legislação específica, passaram a ser encaminhadas à avaliação da CCGPGF, contendo justificativa aprovada pelo dirigente máximo do órgão do solicitante.

A aprovação do pedido de LIP pela CCGPGF implicará automaticamente em impedimento do órgão para realização de concurso ou outra forma de contratação para recomposição do quadro de servidores da carreira a que pertencer o servidor cuja licença esteja sendo concedida.

## **9 Considerações sobre as legislações de licenças nos serviços públicos brasileiros apresentados.**

Constata-se, tratando-se do serviço público, que, não apenas os tipos de licença concedidos, mas também os períodos de concessão das licenças, bem como os trâmites burocráticos para concessão, todos irão apresentar semelhanças e diferenças, segundo os órgãos envolvidos, se da administração direta ou não, se do nível municipal, estadual ou federal.

Em uma análise superficial, o que todos têm em comum é a presença de licença sem remuneração, o que inexistente na CLT.

Quanto às licenças remuneradas, verifica-se que a legislação que rege os servidores públicos também difere da CLT, especialmente em relação aos prazos concedidos. Assim, no caso dos servidores públicos civis do estado de Minas Gerais, por exemplo, na concessão da licença Gala e da licença Nojo, o servidor tem direito a oito dias de afastamento por motivo de casamento ou de falecimento de parente próximo (pai, mãe, cônjuge, irmão, filho), respectivamente. Para as mesmas situações, os empregados regidos pela CLT têm direito a até três e, dois dias, respectivamente.

Mantendo nosso foco apenas nas administrações públicas, e, especialmente, na concessão de licença para tratar de assuntos particulares – LIP pode-se ver diferenças significativas entre municípios e estados. Assim, em Minas Gerais, uma nova licença só pode ser concedida, decorridos dois anos do término da licença anterior, contados da data da publicação. No município de São Paulo a legislação veta nova LIP antes de 5 (cinco) anos do término da anterior.

Considerando, no estado de Minas Gerais, as duas secretarias pesquisadas, constata-se que por características próprias às atividades desenvolvidas por esses órgãos, a legislação teve que diferenciar a forma de tratar a ausência do servidor licenciado. Assim, no caso do servidor fazendário, ao se afastar para usufruir de LIP, a Administração aguarda seu retorno. Se necessário, o chama de volta antes que o período termine. Na Educação o servidor também se afasta da mesma forma, mas se o seu cargo for de professor, então a Administração terá que substituí-lo no exercício de suas funções.

Na Secretaria de Estado de Educação, quando concedidas aos professores gerando substituição, o Estado arca com pagamentos a novos professores substitutos.

A Licença pode ser concedida por 2 (dois) anos e prorrogada por igual período. Nesse tempo a contribuição vai sendo recolhida e o servidor tem seu tempo de afastamento coberto pelo benefício da aposentadoria. O tempo que esteve afastado conta como efetivo exercício e quando chegar o momento de se aposentar, este tempo será válido, contado como ano trabalhado. ( Decreto 44.873, art.34-& 2º-14/08/2008).

## **2 – A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA VIDA DAS PESSOAS**

O trabalho representa uma importância vital nas sociedades e exerce um papel e influência relevante na vida dos indivíduos. Bom Sucesso (2002) apresenta as várias concepções negativas e positivas que a palavra trabalho pode suscitar. Todavia, segundo a autora, quando se atrela o trabalho com conceito de qualidade de vida o trabalho passa a ser interpretado como “uma forma de contribuição pessoal, experiência que só faz sentido quando sintonizada com as aspirações e os interesses pessoais”. (BOM SUCESSO, 2002, p.3-4)

Tem sido cada vez mais indiscutível, entre os estudiosos do assunto, a constatação de que o trabalho é uma atividade fundamental dos indivíduos e que interfere em todas as outras esferas de sua vida. (RIGAMONTE, 1998, p. 11)

Ainda Bom Sucesso (2002), agora citando Santos (1997), relembra que a Revolução Industrial mudou significativamente para pior a vida do trabalhador. Pessoas que trabalhavam de forma autônoma, definindo tempo de trabalho e descanso, entre outras condições, tornaram-se operários, que tiveram até seus movimentos controlados pela organização do trabalho.

Muitas foram as mudanças nas condições de trabalho desde então, que atingiram também o Estado, as administrações públicas. Tais instituições sofreram grande influência em sua forma de organização do modelo burocrático de administração.

No âmbito das organizações profissionais, estratégias de administração de recursos humanos vêm sendo empregadas, desde o início do século passado,

visando garantir alta produtividade dos trabalhadores. Inicialmente vistos como recursos, atualmente como talentos, o objetivo é sempre o mesmo: conseguir que trabalhem bem, que atendam aos objetivos organizacionais. Atrelar o atingimento desses objetivos com os objetivos individuais e buscar o comprometimento das pessoas com os primeiros têm sido alguns dos grandes desafios no mundo do trabalho desde sempre.

Hoje nós assistimos a muitas transformações no campo do trabalho, enquanto muitas pessoas sofrem pela falta de vagas outros trabalham de forma exaustiva. Segundo Chanlat (1993, p. 25), as organizações de trabalho (empresas, indústrias, instituições), contrariamente ao que se divulga, são mais frequentemente lugares propícios ao sofrimento, a vários tipos de violência e ao tédio, do que lugar de satisfação. Assim, ainda segundo esse autor, cada vez mais as pessoas tem procurado satisfação como pessoas fora do trabalho tradicional.

Ainda hoje, o trabalho pode ser fonte de satisfação de diversas necessidades humanas, mas pode, também, dependendo do modo como é organizado e das condições em que é realizado ser fonte de sofrimento, adoecimento e outros agravos à saúde, podendo até mesmo ter como resultado a morte. Políticas públicas de saúde e de outras áreas afins se desenvolvem para garantir condições adequadas de trabalho.

### **5.1 A falta ao trabalho ou o absenteísmo e suas causas**

A falta ao trabalho é denominada absenteísmo trabalhista, seu significado é o não cumprimento pelo trabalhador de sua jornada de trabalho, independente da justificativa. O conceito inclui o comportamento de atrasar o início da jornada ou o ato de se adiantar a saída do trabalho. (PAWLINA, CAMPOS, RIBEIRO, 2009)

Muitas podem ser as formas de agrupar esse fenômeno de ausência ao trabalho em sua variabilidade. Uma delas é pelo seu caráter de previsibilidade, é o caso, por exemplo, das férias, folgas, feriados e algumas licenças, como a LIP. Já as faltas imprevisíveis, podem ser exemplificadas pelas ausências motivadas por questões de saúde.

Pawlina, Campos e Ribeiro (2009) citando Couto (1987) salientam o caráter multifatorial das causas do absenteísmo. Indicam que podem ser classificadas em fatores de doença, de trabalho, sociais, culturais e de personalidade. As autoras vão frisar o caráter complexo e o difícil gerenciamento do absenteísmo.

### **5.1.1 O trabalho como causa de absenteísmo**

Como vimos anteriormente, o próprio trabalho pode ser fator motivador para a falta ao trabalho pelo trabalhador. Condições de trabalho degradantes são, com frequência, assuntos presentes na mídia e, podem, por si só, conduzir ao absenteísmo.

As contribuições de Dejours (1988) ao estudo do trabalho e suas relações com as condições de saúde e adoecimento dos trabalhadores também ressoam na análise do absenteísmo. Em seus estudos ele revela que o impacto causado pela organização do trabalho se dá, predominantemente, no aparelho psíquico do trabalhador. Compõem a organização do trabalho: a divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder, questões de responsabilidade.

Segundo Nogueira (2005), citando Dejours (1988, p. 49), o trabalhador pode sofrer em um trabalho que ele identifica como desqualificado e responder a isso através de uma vivência depressiva: “trata-se mais da imagem de si que repercute do trabalho, tanto mais honroso se a tarefa é complexa, [...] exige um know-how, responsabilidade, riscos”.

Outra questão relevante diz respeito ao sentido do trabalho. E o conteúdo da tarefa, bem como, os objetivos do trabalho, objetivos da instituição, as metas, missões e valores institucionais estão relacionados direta ou indiretamente ao sentido do trabalho. Para Dejours o trabalho tem que fazer sentido para o sujeito, para seus pares e para a sociedade.

A ausência dessas condições pode impactar negativamente no trabalhador e contribuir para o surgimento de dificuldades, que podem variar de faltas ao trabalho até o surgimento de doenças.

### **5.1.2 O trabalho como fator de adoecimento do trabalhador**

O Ministério da Saúde juntamente com a Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil publicaram, em 2006, um manual de procedimentos para os serviços de saúde contemplando as doenças relacionadas ao trabalho. Esse documento explicita a forma como o Estado brasileiro vem compreendendo a relação saúde-doença no campo da saúde do trabalhador e como vêm direcionando suas políticas nessa área:

Entre os determinantes da saúde do trabalhador estão compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais – físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho. Assim, as ações de saúde do trabalhador têm como foco as mudanças nos processos de trabalho que contemplem as relações saúde-trabalho em toda a sua complexidade, por meio de uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial. (BRASIL, 2001)

Segundo Chiavenato (2009), o trabalho é influenciado por três grupos de condições. As condições ambientais ou do ambiente físico, como iluminação, ruídos, odor, se é realizado em espaço aberto, fechado; as condições de tempo, como a duração das jornadas, horas-extras, trabalho em turnos, pausas para descanso; e, as condições sociais, como a organização informal, os relacionamentos. Segundo aquele autor, essas condições fazem parte, nas organizações profissionais, do campo de atuação da higiene e segurança do trabalho. A higiene do trabalho se constitui por um conjunto de procedimentos e normas que objetivam a proteção da integridade física e mental do trabalhador. A intenção é proteger o trabalhador contra riscos à sua saúde “inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas”. (CHIAVENATO, p. 334-336, 2009)

Segundo Dejours, citado em CHANLAT (org., 1993, p. 150), “beneficiário da produção, o homem é, amiúde no mesmo movimento, vítima do trabalho”. As contribuições desse autor ao estudo do trabalho e seu impacto sobre a saúde inclui a definição da organização do trabalho como um fator patogênico.

Dejours vai indicar que as pressões do trabalho que atingem o equilíbrio psíquico e a saúde mental do trabalhador derivam da organização do trabalho. Já as condições do trabalho, vistas no parágrafo anterior, impactam negativamente na saúde física do trabalhador. Fazem parte da organização do trabalho a divisão das tarefas, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, e as questões de responsabilidade.

A forma como as relações entre as pessoas ocorrem no ambiente profissional impactam em nossa saúde mental, nos alerta Dejours. Comando, submissão, participação, gentileza ou sua ausência, presença ou não de violência são condições envolvidas nos relacionamentos que, rotinizadas no ambiente profissional repercutem positiva ou negativamente nas condições psíquicas do trabalhador.

Da mesma maneira, a natureza da tarefa, se tediosa, se implica responsabilidade ou não, se envolve ou não riscos, se é vista como socialmente importante, se tem sentido ou não para o trabalhador, todas vão impactar também na saúde mental do profissional.

Verifica-se que os estudos nessa área, além de se preocuparem com o potencial nocivo do trabalho, passível de provocar o sofrimento, adoecimento e até a morte, têm se voltado também para os aspectos positivos do trabalho.

### **2.1.3 Características que dão sentido ao trabalho**

Morin (2007) apresentando resultados de sua pesquisa entre estudantes brasileiros e trabalhadores canadenses e franceses constata que o trabalho é percebido como essencial na vida das pessoas. Em sua pesquisa, a autora relaciona o que esses profissionais indicam como sentidos que o trabalho tem para eles (dimensão individual), o sentido encontrado na relação da pessoa com a organização (dimensão organizacional) e o sentido que pode ser encontrado na relação da pessoa com a sociedade (dimensão social).

Quanto aos sentidos do trabalho para a própria pessoa, na pesquisa de Morin (2007) apareceram a satisfação pessoal, a autonomia e sobrevivência, aprendizagem e crescimento, bem como, a identidade. Detalhando o primeiro e



último fatores, o trabalho para ter sentido precisa dar prazer a quem o faz, ser desafiante, não ser enfadonho. Precisa também poder ser fonte de orgulho, identificação, identidade.

Em sua pesquisa Morin constata que o trabalho, em sua dimensão organizacional, é visto como tendo sentido quando o trabalhador percebe a utilidade do que se faz e dos resultados do trabalho. A possibilidade de estabelecer relacionamentos interpessoais também é uma condição que dá sentido ao trabalho. Do ponto de vista social, o trabalho tem sentido quando possibilita inserção na sociedade e é visto como dando alguma contribuição para a sociedade.

Morin (2007) citando Hackman e Oldhan (1976) indica que um trabalho tem sentido para as pessoas quando elas o acham importante, útil e legítimo e apresenta três características fundamentais: variedade de tarefas, a identificação de todo o processo de trabalho e *feedback* de seus desempenhos em todas as tarefas realizadas.

Três fatores psicológicos são de grande importância para motivar e tornar uma pessoa satisfeita em seu trabalho: a importância que uma pessoa encontra na função que ela exerce, o sentimento de responsabilidade com os resultados das suas ações e o conhecimento de seu desempenho no trabalho.

A partir de estudos realizados por Emery (1964,1976) e Trist (1978) o trabalho deve apresentar seis propriedades para estimular o comprometimento de quem o realiza. Eles são:

1. O trabalho deve ser variado e desafiador, também tem que ser exigente.
2. O trabalho deve oferecer aprendizagem, Assim permite o crescimento pessoal.
3. O trabalho deve buscar a capacidade de decisão da pessoa, deve ser reconhecido a necessidade de autonomia e o prazer retirado do exercício de julgamentos pessoais do trabalho.
4. O trabalho deve ser reconhecido e apoiado pelos outros componentes da organização
5. O trabalho deve poder se unir a atividade e suas consequências na sociedade.

6. O trabalho deve permitir considerar um futuro desejável, com atividades de aperfeiçoamento e orientações profissionais.

Esta temática tem sido estudado por diversos autores como Nogueira (1978) \*apud Santos(1992) que define o trabalho como o efeito de aplicar esforço físico e/ou mental para realizar algo e produzir bens.

#### **2.1.4 O trabalho como fator de adoecimento do professor**

Em simples busca em sites de pesquisa, não necessariamente científicos, relacionando as palavras: licenças de professor, saúde de professor -, podem-se obter resultados numericamente significativos. Existem inúmeros trabalhos sobre os temas, escritos em português. O afastamento do docente devido a adoecimentos vários tem sido fonte de preocupação de estudiosos em praticamente todas as partes do mundo.

As Recomendações da Organização Internacional do Trabalho e Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (OIT/UNESCO), de 1966 e 1997, relativas ao estatuto dos professores e ao estatuto do pessoal do ensino superior, respectivamente, foram republicadas em 2007. A intenção foi facilitar a sua compreensão e utilização. As recomendações de 1966, explicitadas em 146 parágrafos, definem padrões internacionais para uma serie de questões que são preocupação dos docentes em nível profissional, ético e material.

Nas recomendações de 1997 da OIT/UNESCO esses aspectos são considerados para os profissionais do ensino superior. Temas como carga horária, carência de docentes, formação, segurança laboral, segurança social, salários são alguns dos temas abrangidos por essas recomendações que devem ser seguidas por todos os países signatários dessas organizações. (UNESCO, 2008)

O documento citado acima, que reúne duas orientações das OIT/UNESCO, é aberto com uma mensagem aos professores, pelo seu dia, com um parágrafo bastante expressivo sobre os desafios que se apresentam a esses profissionais:

(...) A qualidade dos professores e do ensino é também essencial para se atingirem bons resultados de aprendizagem. Isto implica um sistema de ensino que atraia, retenha um corpo docente bem-formado, motivado, efetivo e equilibrado em termos de gênero; implica um sistema que apoie os

professores na sala de aula, assim como no seu desenvolvimento profissional contínuo. Insatisfação com a perda de status, baixos salários, condições de ensino-aprendizagem deficientes, falta de progressão na carreira ou falta de formação profissional adequada têm contribuído para que um grande número de professores deixe a profissão, às vezes, logo após o início da carreira.” (OIT/UNESCO, 2008).

O trabalho faz o indivíduo sentir-se feliz e é também um dos responsáveis pela realização das pessoas, ou pode ainda ser um fator desencadeador de problemas, podendo transformar-se em elemento nocivo à saúde. Uma das funções muito sujeitas a esta situação é docência. Os educadores podem sofrer, esgotamento físico e mental, diante das enormes dificuldades encontradas no exercício de sua função.

Um dos muitos casos surgidos no meio dos profissionais da educação é a chamada Síndrome de burnout. Descrita como um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, foi definida por Herbert J. Freudenberger (1980) como "(...) um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional"

Revista: Tema sobre desenvolvimento (Ed. Memnon) – Dr. Jurgen Staedt. pesquisou as licenças médicas de julho de 2004 a julho de 2005, totalizados em 594 afastamentos. São dados preocupantes. Esses afastamentos tem-se tornado constantes. Muitos desses afastamentos, se dão pela Síndrome de Burnout, que tem como características tensão emocional e stress crônicos e como seus sintomas vem acompanhados de irritabilidade, depressão, o servidor desenvolve o problema que o leva ao esgotamento profissional. O desgaste profissional, os baixos salários em relação as atividades estressantes a que são sujeitos, os fazem desenvolver doenças e problemas que prejudicam a vida profissional do indivíduo. Alguns afastamentos de acordo com a justificativa de vários dos servidores que solicitam LIP, vem com esta queixa. A péssima qualidade de vida desses profissionais aliados a um conjunto de situações de stress, competições relações de poder, confrontos diversos com as comunidades, tudo isso, é um fator desencadeador de problemas de saúde.

A educação é uma área que pode gerar uma série de esgotamentos e alterações comportamentais, devido as tensões vividas no próprio ambiente. Segundo Delcor et al (2004), no local de trabalho os desgastes do corpo e da mente

são determinados pelo tipo de trabalho e pela forma que este trabalho está sendo organizado.

Outro fator importante a ser considerado na análise dos padrões de adoecimento do docente em decorrência de sua atividade laboral é a forte presença feminina nessa profissão.

Traçado um perfil das mulheres brasileiras inseridas no mercado de trabalho e comparando-as com o universo masculino e características sociodemográficas, os aspectos relativos a saúde e sócio econômicos de trabalho dados do PNAD\_IBGE de 2003, comparativamente aos homens, as mulheres tinham um perfil educacional mais elevado, rendas menores, jornadas remuneradas menores e maior tempo de trabalho doméstico. (Trabalho de pós-graduação – Satisfação da equipe de enfermagem de serviço de atendimento móvel às urgências no ambiente de trabalho).

O Brasil vem sofrendo mudanças econômicas, demográficas e culturais. Esta situação vem sendo afetada pela exigência crescente da produtividade e pelo aumento crescente da competitividade gerada por um mundo cada vez mais globalizado. A participação das mulheres na sociedade é cada vez maior. Entretanto, as diferenças entre os homens e as mulheres têm estado sempre presentes, principalmente nas condições de trabalho, saúde e vida desses trabalhadores. Este processo tem afetado homens e mulheres de forma desigual. A diferença social entre os gêneros fica claro no quadro de saúde de homens e mulheres. Quando se compara a presença de doenças crônicas, conforme o sexo, por exemplo, foi observada maior incidência entre os homens de casos de cirrose e tuberculose. Todas as outras patologias avaliadas depressão, artrite, reumatismo tiveram maior incidência nas mulheres.

De acordo com a literatura, há diferenças no padrão de adoecimento e morte entre homens e mulheres, sendo que as mulheres têm apresentado maiores taxas de morbidade e os homens maiores taxas de mortalidade. Doenças como cânceres, hipertensão e outras (Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Vol.34, nº 120 jul/dez 2009)

Levantamentos das dificuldades encontradas pelos professores no desempenho de suas funções indicam a repetição no ambiente escolar de comportamentos de violência. Segundo depoimentos de profissionais da área, a violência nas escolas é apontada como um dos mais graves problemas da escola na atualidade. A falta de capacitação das instituições de ensino, da sociedade e, por conseguinte, dos educadores para lidar com a violência demonstrada pelo aluno nas instituições de ensino gera um sentimento de impotência, culminando com um profundo senso de que nada pode ser feito.

Além da dificuldade de cumprir seu papel educativo, formativo diante da sociedade, a escola se vê tendo que lidar com a repercussão em seu seio das contradições sociais, condições que podem impactar nos desejos, necessidades, motivações e condições de saúde-doença, dos docentes e influir na sua decisão de afastamento laboral.

### **3. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS**

Esse trabalho buscou conhecer a realidade dos afastamentos do trabalho entre os servidores do estado de Minas Gerais, em especial, por LIP.

De acordo com informações obtidas na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG existem órgãos onde é possível conhecer o número de LIP concedidos em anos anteriores. Publicações de afastamentos por LIP, de algumas secretarias de Estado estão registradas no setor de pessoal desta Secretaria e foram pesquisadas no dia 29 de agosto de 2012. Os dados da Secretaria de Estado da Educação foram obtidos em levantamentos, tabelas e planilhas internas da Diretoria de Administração de Pessoal do Órgão Central da Educação.

Os dados apresentados a seguir referem-se às Licenças para Tratar de Interesses Particulares – LIP da Secretaria de Estado de Educação e de outras Secretarias do Estado de Minas Gerais que liberam as concessões das Licenças para os seus servidores juntamente com a SEPLAG.

Figura 01- Distribuição das Secretarias do Estado de Minas segundo a participação da SEPLAG na liberação de servidores por Licença para Tratar de Interesses Particulares – LIP. 2012.

Secretarias do Estado de Minas Gerais onde há participação da SEPLAG nas concessões de LIP	Secretaria do Estado de Minas Gerais onde a SEPLAG não participa das decisões de LIP
Secretaria de Defesa Social (SEDS)	Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais
Secretaria de Segurança Pública (SESP)	Fundações e autarquias
Secretaria de Fazenda (SEF)	
Secretaria de Agricultura, Pecuária e Abastecimento	
Secretaria de Saúde (SES)	
Secretaria de Transporte e Obras Públicas (SETOP)	
Secretaria de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (SEMAD)	
Secretaria de Cultura (SEC)	
Secretaria de Turismo (SETUR)	
Secretaria de Esporte e da Juventude (SEEJ)	

Fonte: site da SEPLAG – Link : atos do Governo (2012)

Como foi citado em capítulo anterior, a figura 1 mostra que a maior parte das secretarias de estado dependem diretamente da SEPLAG para concessão de LIP a seus servidores.

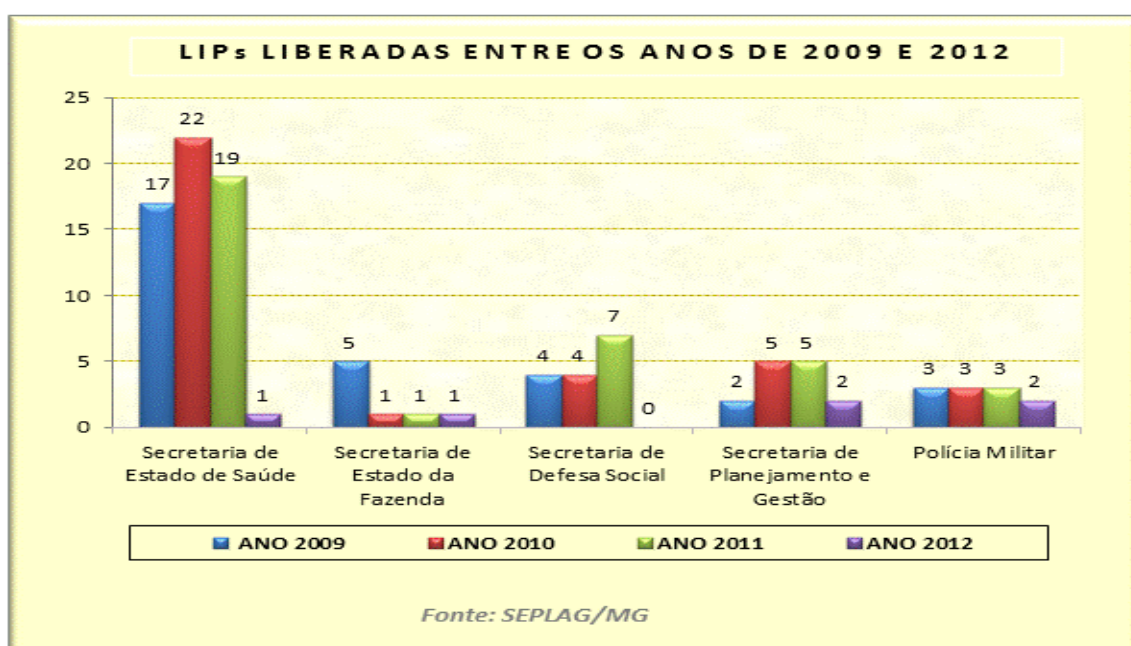


Gráfico 1 – Concessão de Licença para Tratar de Interesses Particulares - LIP entre as Secretarias do Estado de Minas Gerais. Janeiro de 2009 a agosto de 2012.

Quantidade de LIP publicadas em cada mês dos anos representados

*Nota: dados extraídos do Jornal “MG”, dos anos 2009 a 2012.*

Observando os dados apresentados acima no Gráfico 1, constata-se que entre janeiro de 2009 e agosto de 2012, dentre as secretarias de Estado cujo controle de concessão de LIP era da SEPLAG, a Secretaria de Estado de Saúde apresentou o maior em número de concessões de LIP.

Fig: 03 - Concessão da Licença para Tratar de Interesses Particulares - LIP em Secretarias no Estado de Minas Gerais. 2009 a 2012.

ÓRGÃOS	PERÍODOS				
	2009	2010	2011	2012	TOTAL
<b>SES</b>	17	22	19	1	59
<b>SEDS</b>	4	4	7	0	15
<b>SEPLAG</b>	2	5	5	2	14
<b>SESP</b>	3	3	2	3	11
<b>SEF</b>	5	1	1	1	8
<b>SEE*</b>	548	405	113	2	1068

Fonte: ( SEPLAG/ “MG” 2009/2012.).

\*Fonte: (Diretoria de Atendimento ao servidor ) – SEE-MG

A tabela 1 demonstra que houve afastamentos em todos os Órgãos da Administração direta pesquisados, embora em números bem menores que os afastamentos na Secretaria de Educação. A concessão de LIP entre os servidores da Secretaria de Estado da Educação é mais de quinze vezes superior ao número de LIP concedidas na Secretaria da Saúde, cujos valores já discrepam de forma significativa das demais secretarias apresentadas.

O reduzido número de LIP concedidas no ano de 2012 decorre de impedimento pela Deliberações CCGPGF nº 03 de 26/09/2011 e nº 01 de 09 de janeiro de 2012 que suspendem por tempo indeterminado alguns dos afastamentos. A LIP é um ato discricionário, o Estado pode ou não manter sua vigência e neste

momento o Estado não considera estes afastamentos vantajosos. A partir das datas das Deliberações citadas e por conveniência administrativa esses atos têm sido suspensos.

Fig 04 – Distribuição dos Servidores da Secretaria de Estado da Educação - SEE-MG que solicitaram a concessão de Licença para Tratar de Interesses Particulares - LIP, segundo as justificativas utilizadas na solicitação. 2011\*.

Justificativas	Cargos	Número de solicitantes	
		N.º	%
Cursando pós-graduação ou mestrado	ANE	08	3,10
Estar com incompatibilidade de horário para exercer seu cargo com o curso superior que estuda	ATB	05	1,94
Estar residindo fora do país	PEB	07	2,71
Estar acompanhando o marido ou esposa, a trabalho em outra Cidade, Estado ou País.	PEB	42	16,28
Estar trabalhando na Prefeitura Municipal de outra cidade	ANE	07	2,71
Residir na Cidade e trabalhar na zona rural, com dificuldade de transporte	PEB	05	1,94
Tem que acompanhar filho que faz tratamento em outra cidade	PEB	04	1,55
Estar trabalhando em empresa privada onde seu salário é melhor	PEB	07	2,71
Acompanhar crescimento de filhos menores, nos estudos	PEB	20	7,75
Estar com problemas de saúde	PEB	60	23,26
Acompanhar pais idosos/doentes ou cuidando de irmãos, filhos ou parentes com dependência química ou outra doença grave.	PEB	39	15,12
Estar com alguns comprometimentos por envolvimento em acidente de carro	PEB	02	0,78
Estar com cargo de Direção de escola Municipal	ANE	08	3,10
Cuidar dos negócios da família	ANE	10	3,88
Estar residindo no exterior para fazer curso de especialização	PEB	07	2,71



Estar com incompatibilidade com dois cargos que ocupa	PEB	13	5,04
Estar residindo em outro Estado	ATB	11	4,26
Necessitando afastar-se porque estão sendo ameaçados por alunos	PEB	03	1,16
<b>TOTAL</b>	–	258	100,00

Fonte: (Diretoria de Atendimento ao Servidor) SEE

*Nota: trata-se de pedidos de LIP que deram entrada na Secretaria de estado da Educação no período e não das concessões efetivamente ocorridas no ano de 2011.*

#### LEGENDA

SIGLA	Cargos
ANE	Analista em Educação
PEB	Professor de Educação Básica
ATE	Assistente Técnico Educacional
ATB	Assistente Técnico da Educação Básica
ASE	Assistente de Educação

A tabela 4 apresenta o número de requerimentos que deram entrada no setor de Pessoal da Secretaria de Estado de Educação. Pode-se verificar que a procura pela licença foi muito grande no ano de 2011. Todavia, se verificarmos o número de concessões efetivamente ocorridas nos períodos anteriores a 2011 apresentados na tabela 1, veremos que o número de solicitações de LIP recebidos em anos anteriores a 2011 foi bem superior. Como visto anteriormente, a redução dessas solicitações já em 2011 pode ter sido influenciada pela mudança da política de concessão de afastamentos, que era contrária ao afastamento dos servidores de seus postos de trabalho.

A tabela 4 nos permite constatar que os professores de educação básica são os que mais solicitam LIP comparados com outros cargos da Secretaria de

Educação. Eles são responsáveis por 209 pedidos de LIP ou 81% de todos os pedidos que deram entrada no ano de 2011 naquele órgão.

A análise dos pedidos de LIP dos servidores da SEE permite constatar que a maior frequência de solicitações tem como fundamento problemas de saúde do próprio servidor, e foram solicitadas apenas por professores (PEB). Compreendem 23% de todas as justificativas utilizadas para a solicitação da concessão em 2011. Em segundo lugar, estão as solicitações baseadas na necessidade de cuidar de pessoa da família com doença grave ou crônica. Também aqui, são os professores que aparecem como autores das solicitações com essa fundamentação. Uma das razões elencadas para solicitar a LIP nessas situações é que todas as outras licenças tem duração menor que a LIP, então os servidores preferem requerer uma de maior duração, em que fiquem seguros para quaisquer outras necessidades relacionadas à motivação para a solicitação.

Constata-se analisando a tabela 4 que é pouco significativo o número de LIP relacionadas à formação ou especialização do servidor. Assim, em torno de 7% dos pedidos de LIP foram motivados por incompatibilidade do trabalho com o fato de se estar frequentando algum curso de graduação ou pós-graduação. Esses dados são, todavia, insuficientes para qualquer conclusão. Mas a mudança na legislação do Estado relativa à concessão de licenças, ocorrida recentemente, normatizou a forma de concessão para esse fim. Assim, a resolução SEE nº 2.050, de 05 de março de 2012 dispõe sobre afastamento do servidor da Secretaria de Estado de Educação para participação em cursos de pós-graduação. Esse é um indicativo de que as licenças para este fim são consideradas importantes e coerentes com a política de recursos humanos que se busca instituir nos serviços públicos estaduais.

Em quarenta e cinco casos ou 17% das solicitações de afastamento sem vencimentos pela LIP, o pedido decorreu do fato de o servidor estar atuando profissionalmente em outro local. Desses, 28 solicitações, ou seja, em torno de 60% teve como justificativa o fato de o servidor estar com outra atividade profissional em serviço público, ou seja, acumulando duas atividades públicas. Com os dados de que dispomos, constata-se que em oito situações o profissional acumula cargo de direção de escola com o cargo de analista em educação (ANE). Apenas sete servidores afirmaram que a motivação para o pedido de afastamento do serviço público era o salário melhor em outro local. Trabalhar em atividade privada ou nos

negócios da própria família são outras das motivações elencadas pelos servidores para obter a concessão do afastamento não remunerado do trabalho.

O afastamento do trabalho em instituições públicas ou privadas com vistas ao exercício profissional temporário em outra instituição ou modalidade profissional é uma estratégia de administração de recursos humanos e preparação profissional. Normas brasileiras e de outros países preveem esse tipo de afastamento. Nesse sentido, podem-se tomar como exemplo, legislações federais como o Decreto n.º 201, de 26 de agosto de 1991 que regulamenta afastamento de servidores federais para servir em organismos internacionais e o Decreto n.º 3.456, de 10/05/2000, que delega competência ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, para autorizar o afastamento de servidor da administração pública federal com a finalidade de servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere. Também com essa mesma intenção, várias instituições de ensino superior do Brasil preveem esse tipo de afastamento do trabalhador.

A violência dentro do ambiente escolar já aparece representada no quadro das solicitações de LIP, mesmo que de forma incipiente, tendo sido a causa apresentada por três professores para se afastarem do trabalho, sem vencimentos.

Quadro 05- Distribuição de alguns cargos da Secretaria de Estado da Educação, segundo os níveis de afastamentos em 2011

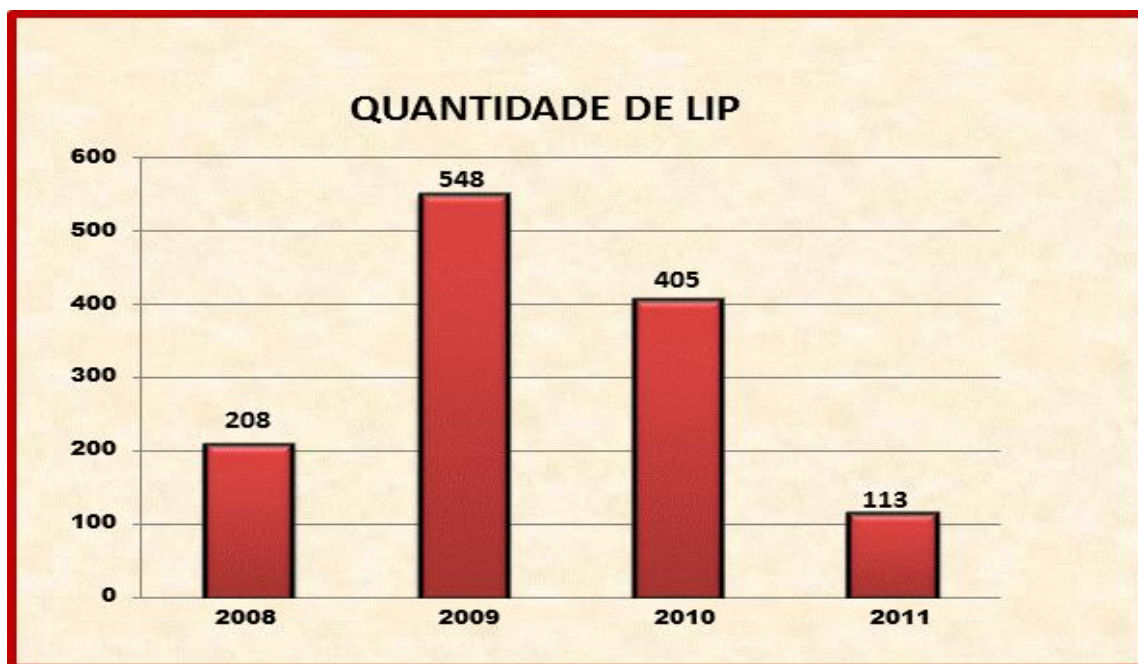
Quadro	Níveis	Carga horária	Salário	Grau
PEB	I A	24h semanais	1.320,00	Professor de Educação Básica
	II A	24h semanais	1.386,00	Professor de Educação Básica
	III A	24h semanais	1.353,00	Professor de Educação Básica
	IVA	24h semanais	1.420,00	Professor de Educação Básica
	V A	24h semanais	1.492,58	Professor de Educação Básica

ASE	I,II,III,IV,V	30 a 40 h	1.006,00	Assistente de Educação
ATE	I,II,III,IV,V	30 a 40 h	1.031,00	Assistente Técnico de Educação
EEB	I,II,III,IV	30 a 40 h	1.345,00	Especialista em Educação Básica
ASB	I e II	30 h	1.529,00	Auxiliar de Serviços de Educação Básica
ANE	I,II,III,IV,V	30 e 40 h	1.866,00	Analista em Educação

Fonte: Setor de pagamento da Diretoria de Pessoal da Secretaria de Educação

**Nota:** Referente pós subsídio onde foi incorporado todos os quinquênios e outros benefícios adquiridos

Gráfico 04 – Número de Concessão de licença para tratar de interesse particular – LIP. 2008 a 2011. da Secretaria de Estado da Educação



Fonte: Planilha demonstrativa de afastamentos da Diretoria de Administração de Pessoal da Secretaria de Estado de Educação

*Nota: setor de LIP*

Tabela 6. - Distribuição das concessões de Licença para Tratar de Interesses Particulares - LIP na Secretaria de Estado de Educação de

Minas Gerais. 2008 - 2011.

Anos	Número de LIP concedidas
<b>2008</b>	<b>208</b>
<b>2009</b>	<b>548</b>
<b>2010</b>	<b>405</b>
<b>2011</b>	<b>113</b>

Fonte: Diretoria de Administração de Pessoal do órgão Central da Educação.  
Setembro de 2012

O gráfico 4 e a tabela 6, apresentam o número de LIP concretamente concedidas na SEE entre os anos de 2008 e 2011. Como se viu na tabela 2, anteriormente, a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais no ano de 2011, recebeu no setor de Pessoal duzentos e cinquenta e oito (258) pedidos de concessão de LIP. Alguns desses processos foram devolvidos às respectivas Superintendências Regionais por estarem incompletos, e nem sempre retornaram para o setor do órgão Central, na SEE. Do restante, foram liberadas cento e treze concessões de LIP, com término previsto para o ano de 2013, obedecendo-se o período previsto de dois anos.

Após a publicação, em setembro de 2011, de novas diretrizes referentes a concessão de LIP aos servidores estaduais mineiros houve redução dessas concessões. Assim, neste ano de 2012 foram concedidos, somente 2 (dois) afastamentos por LIP na Secretaria de Estado de Educação.

Os processos para Concessão e os Novos Períodos, de pessoas que já obtiveram LIP uma vez, em qualquer época e estão pedindo novamente, são encaminhados, nesta ordem, à Diretoria de Pessoal, à Superintendência de Pessoal, à Subsecretaria de Gestão de Pessoal e, em seguida, ao Titular da Pasta de Secretário (a) da Educação. Tal procedimento visa que cada caso possa ser exaustivamente revisto. Mas as prorrogações não serão concedidas por tempo indeterminado e à medida que os períodos de afastamentos vão terminando esses servidores que estão afastados, deverão procurar suas respectivas Superintendências regionais, para serem lotados numa escola da regional a que

pertencem se professores, ou nas suas Superintendências se forem servidores administrativos.

As prorrogações não correspondem às concessões. As prorrogações, pedidas há 2 (dois anos) ou, até mesmo 4 (quatro anos) atrás, estão vencendo agora, enquanto as concessões são períodos novos, de pessoas que estão querendo se afastar agora pela primeira vez.

**Tabela 05- Prorrogações de LIP já indeferidas desde março de 2012 até outubro de 2012 na Secretaria de Estado de Educação**

ANO	Nº de indeferimentos
2012	185
<b>TOTAL</b>	185

Fonte: Setor de LIP- Diretoria de Administração de Pessoal do Órgão Central da Secretaria de Estado de Educação.

Em 2012, todos os pedidos de prorrogação que chegaram à Diretoria de Administração de Pessoal da Secretaria de Estado de Educação têm sido indeferidos. Como pode ser visto na tabela 05, cento e oitenta e cinco (185) pedidos de prorrogação foram negados na SEE.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo objetivou identificar os benefícios relativos a afastamentos de trabalho previstos nas legislações trabalhistas em vigor no Brasil, em especial, naquelas normas relativas ao funcionalismo público e, dentre elas, o afastamento para tratar de interesses particulares desses servidores. Nesse sentido, o foco foi compreender a concessão desse benefício no Estado de Minas Gerais. Buscou-se ainda, através de levantamento bibliográfico, entender as razões, do ponto de vista do trabalhador, da busca pelo afastamento da atividade laboral.

A análise das solicitações de afastamento do trabalho pela LIP permite indicar que muitas são as necessidades dos servidores que, num momento qualquer de suas vidas funcionais, solicitam essa concessão.

Em Minas Gerais, considerando o período de 2008 a 2011, constata-se que o ano de 2009 concentrou maior concessão de LIP, tendo sido beneficiados os servidores das secretarias estaduais de Saúde, Educação e Defesa Social, respectivamente. Com maior incidência entre os servidores da Educação do Estado.

Muitas reformas administrativas veem sendo implantadas no serviço público estadual, com o propósito de melhorar o funcionamento gerencial e operacional e a eficiência e a eficácia nas organizações públicas, tornando-as mais efetivas. Dessa forma, a suspensão das concessões e o impedimento de substituição do servidor em gozo de LIP demonstram um novo direcionamento do Estado, frente a tais afastamentos.

Apesar de que na atualidade a orientação no Estado de Minas Gerais seja a redução da concessão de LIP, o presente estudo possibilitou indicar que essa licença foi massivamente utilizada pelos servidores da Educação, em especial, os Professores de Ensino Básico (PEB). Esse uso foi maior em situações para cuidar da própria saúde, situação já prevista na legislação como passível de concessão de licença específica.

Como se viu o absenteísmo é multifatorial, o presente trabalho não permitiu verificar se a LIP vem sendo usada como uma forma velada de absenteísmo.

Casos de agravamento das condições de saúde de professores em decorrência da atividade laboral são abordados em vários estudos científicos. O que ressalta no presente trabalho, necessitando maiores estudos, é que a duração das licenças de saúde previstas na legislação mineira parecem ser insuficientes para sanar os problemas de saúde apresentados por essa categoria profissional.

Bibliografia citada e utilizada até aqui por mim:

MORIN, E, TONELLI, M. J., PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, 19, Edição especial 1:47-56. 2007. Pesquisado em 18 de novembro de 2012 no site [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400008).

BOM SUCESSO, E. *Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed. 2002.

NOGUEIRA, G. E. G. *Análise de tentativas de autoextermínio entre policiais militares: um estudo em Saúde Mental e Trabalho*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais para obtenção de título de Mestre. 2005.

PAWLINA, M. M. C., CAMPOS, A, F. de, RIBEIRO, L. S. *Características de absenteísmo entre trabalhadores de saúde: nível central da Secretaria de Estado da Saúde/MT de 2005 a 2006*. *Planejamento e políticas públicas – ppp*, n.33, jul./dez. 2009.

RIGAMONTE, R. C. *O funcionário público do poder judiciário: a preservação da saúde frente às adversidades no contexto de trabalho*. Dissertação de mestrado. apresentada à Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais para obtenção de título de Mestre. 1998.

CHANLAT, J-F. (coord) *O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas*. V.1. São Paulo: Editora Atlas. 1993.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. *Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde* /Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias ; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n.114)

**ABRUCIO**, Fernando Luiz. *O impacto do modelo Gerencial na Administração Pública*, 1997, 87,90 p.

**PEREIRA**, Luiz Carlos Bresser, **SPINK**, Peter. *Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial*. 200

**MINAS GERAIS**. Deliberação CCGPGF nº 01, de 11 de janeiro de 2012.

**MINAS GERAIS**. Deliberação CCGPGF nº 03, de 26 de setembro de 2011.



**LEGISLAÇÃO NORMATIVA DE PESSOAL** do Planejamento e Gestão \_  
Decreto nº 14.045 de 18 de novembro de 1971. Disponível em  
[HTTP://www.planejamento.mg.gov.br/norma/index.html](http://www.planejamento.mg.gov.br/norma/index.html)

**OFÍCIO CIRCULAR SPS/DLNP** Nº 033 de 2007.

**OFÍCIO CIRCULAR SPS/DLNP** Nº 033 de 2008

**NOTA TÉCNICA** – DCGDS Nº 118/2006

**RESOLUÇÃO SEE** Nº 413/2003

**DECRETO** Nº 23.443, de fevereiro de 1984

**DECRETO** Nº 28.117, de 25 de janeiro de 1988

**DECRETO** Nº 30.886, de 25 de janeiro de 1990

**LEI** Nº 7.109, de 13 de Outubro de 1970

**LEI** Nº 9.347, de 05 de dezembro de 1986

**LEI** Nº 869/52

**MANUAL DE NORMAS E PROCEDIMENTOS** - Prefeitura do Município de  
São Paulo - Departamento de Recursos Humanos- DERH

**RESOLUÇÃO** Nº 2.321 de 30 de junho de 1992.

**RESOLUÇÃO CONJUNTA** Nº 5435, de 8 de outubro de 2002.

**WADE MECUM DO PESSOAL DA EDUCAÇÃO**, AGUIAR, José Márcio de,  
Direitos e Deveres, 1995

**STARK**, David e **BRUSZT**, Laszlo, fontes institucionais de coerência nas  
políticas públicas no pós socialismo.

**STONER**, J.A.F. Administração, Rio de Janeiro- Prentice-Hall, 1980

[HTTP://www.casacivil.am.gov.br/ver-lei.php?cod-lei=961](http://www.casacivil.am.gov.br/ver-lei.php?cod-lei=961)

[HTTP://www.pmam.org/portal/index.php?view=article&catid=14%Alegislacao  
&id-](http://www.pmam.org/portal/index.php?view=article&catid=14%Alegislacao&id-) Lei 1.154/75 – Estatuto dos Policiais Militares do Amazonas

[HTTP://www.piaui2008.pi.gov.br/estatuto.php](http://www.piaui2008.pi.gov.br/estatuto.php)- Governo do Estado do Piauí

[HTTP://procuradoriaitinerante.blogspot.com.br/2011/05/direito-estatutario](http://procuradoriaitinerante.blogspot.com.br/2011/05/direito-estatutario)

[HTTP://sintder.com.br/?page\\_id=14](http://sintder.com.br/?page_id=14)

**PASTAS FUNCIONAIS** do setor de Pessoal da Secretaria de Planejamento ,  
Gestão e Finanças- SEPLAG

**PASTAS FUNCIONAIS** do setor de Pessoal da Secretaria de Estado de  
Educação de Minas Gerais.

**Manual do Servidor Público da SEE** - Licenças

**MORIN, E, TONELLI, M. J., PLIOPAS, A. L. V.** O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, 19, Edição especial 1:47-56. 2007. Pesquisado em 18 de novembro de 2012 no site [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400008).

**BOM SUCESSO, E.** Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed. 2002.

**NOGUEIRA, G. E. G.** Análise de tentativas de autoextermínio entre policiais militares: um estudo em Saúde Mental e Trabalho. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais para obtenção de título de Mestre. 2005.

PAWLINA, M. M. C., CAMPOS, A, F. de, RIBEIRO, L. S. Características de absenteísmo entre trabalhadores de saúde: nível central da Secretaria de Estado da Saúde/MT de 2005 a 2006. *Planejamento e políticas públicas – ppp*, n.33, jul./dez. 2009.

**RIGAMONTE, R. C.** O funcionário público do poder judiciário: a preservação da saúde frente às adversidades no contexto de trabalho. Dissertação de mestrado. apresentada à Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais para obtenção de título de Mestre. 1998.

**CHANLAT, J-F.** (coord) O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas. V.1. São Paulo: Editora Atlas. 1993.

**BRASIL.** Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde /Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da **Saúde no Brasil**; organizado por Elizabeth Costa Dias ; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério daSaúde do Brasil, 2001.580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n.114).