

ABSENTEÍSMO

Expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. É classificado em absenteísmo voluntário (ausência no trabalho por razões particulares, não justificada por doença); absenteísmo por doença (inclui todas as ausências por doença ou por procedimento médico, excetuam-se os infortúnios profissionais); absenteísmo por patologia profissional (ausências por acidentes de trabalho ou doença profissional); absenteísmo legal (faltas no serviço amparadas por leis, tais como: gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar) e absenteísmo compulsório (impedimento ao trabalho devido à suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não permita ao trabalhador chegar ao local de trabalho) (QUICK & LAPERTOSA, 1982). Tem como característica a frequência – número de ausências ao trabalho, e duração – número de dias de ausência. A incapacidade temporária para trabalhar refere-se ao primeiro período de absenteísmo (curta duração – 1 a 7 dias; média duração – 8 a 42 dias; longa duração – mais de 42 dias). A incapacidade prolongada ou permanente diz respeito aos períodos posteriores ao primeiro período de absenteísmo (MONIZ, 1978). Os fatores relacionados ao absenteísmo entre professores são: adoecimento, satisfação e bem estar, nível de tolerância organizacional e o comportamento dos estudantes. Preditores sociodemográficos do absenteísmo em professores estão relacionados à idade mais jovem do docente, baixo grau de escolaridade na formação e posição hierárquica na organização escolar (ROSENBLATT; SHIRON, 2005). Péssimas condições físicas e materiais, precárias condições de trabalho e problemas sociais vivenciados pelos professores em suas escolas e salas de aula somam-se às novas tarefas, atividades e responsabilidades (ASSUNÇÃO, 2003; GARCIA E ANADON, 2009). O professor, diante das variadas funções que a escola pública assume, tem de responder a exigências que estão além de sua formação. Muitas vezes, esses profissionais são obrigados a desempenhar funções de agente público, assistente social, enfermeiro, psicólogo, entre outras (OLIVEIRA, 2004). Situações de sobreposição de tarefas podem explicar o cansaço físico, vocal e mental do docente e o absenteísmo resultante (ASSUNÇÃO E OLIVEIRA, 2009). O principal diagnóstico de absenteísmo, do tipo afastamento por licença médica, no grupo dos professores, considerando tanto o adoecimento físico quanto o mental, são os transtornos psíquicos. Na sequência, o grupo das doenças referentes às desordens respiratórias, às quais incluem os transtornos vocais, é

tomado como o segundo motivo de afastamento (GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2005). Os professores são os profissionais da voz com maior prevalência de adoecimento vocal. A disfonia relacionada ao trabalho docente abrange os riscos aos quais os professores estão expostos (BEHLAU *et al.*, 2005). O absenteísmo docente tem impacto no aprendizado dos estudantes, na qualidade de vida dos sujeitos, afetando a organização do trabalho e o sistema educacional como um todo, seja sob a perspectiva do âmbito profissional e social e pelas significativas perdas financeiras para os cofres públicos (ASSUNÇÃO, 2003; ROGERSON; DODD, 2005). Contudo, a relação entre absenteísmo no trabalho e doença não significa uma condição de analogia direta, uma vez que, em muitos casos, o trabalhador doente não necessariamente se ausenta ao trabalho. O processo de adoecer, faltar ao trabalho, melhorar e retornar ao trabalho é visto em termos de falta de equilíbrio entre a pessoa e o ambiente, isto é, os problemas de saúde podem surgir em resultado de uma discrepância entre a carga de trabalho (exigências e necessidades) e a capacidade do trabalhador (aptidões e competências). O regresso ao trabalho depende da evolução da doença e das barreiras de reintegração. Esse processo é influenciado por fatores individuais, fatores inerentes à empresa e ao local de trabalho e fatores sociais. (BROWN, *et al.*, 2005).

IARA BARRETO BASSI

ASSUNÇÃO, A. A., OLIVEIRA D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educ. soc**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, mai./ago. 2009.

ASSUNÇÃO, A. A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciênc. saude coletiva**, [s.l.], v. 8, n. 4, p. 1005-1018, 2003.

BEHLAU, M.; FEIJÓ, D.; MADAZIO, G.; REHDER, M. I.; AZEVEDO, R.; FERREIRA, A. E. Voz profissional: aspectos gerais e atuação fonoaudiológica. In: BEHLAU, M. **Voz: o livro do especialista**. Rio de Janeiro: Revinter, 2005 v. 2, cap. 12, p. 287-372.

BROWN, J. et al. The involvement of occupational health services prior to ill-health retirement in NHS staff in Scotland and predictors of re-employment. **Occupational medicine**, [s.l.], v.55, p. 357-363, 2005.

BASSI, I.B. Absenteísmo. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

GARCIA, M. M. A., ANADON, S. B. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. **Educ. soc.**, Campinas, v. 30, n. 106, p. 63-85, 2009.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho, e os efeitos sobre a saúde. **Educação e pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p.189-199, maio/ago. 2005.

MONIZ, A. E. Controle e estatística do ausentismo-doença. **SOS saúde ocupacional e segurança**, [s.l] ,v.13, n. 1, p. 26-33, 1978.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educ. Soc.**,Campinas v. 25, n. 89, p. 1127-1144, 2004.

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

ROGERSON, J.; DODD B. Is there on effect of dysphonic teachers' on children's processing of spoken language? **Journal of Voice**, [s.l], v. 19, n. 1,p. 47-60, 2005.

ROSENBLATT, Z.; SHIROM, A. Predicting teacher absenteeism by personal background factors. **Journal of educational administration**, [s.l], v. 43, n. 2, p. 209-225, 2005.