

ABSENTEÍSMO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM NO CONTEXTO HOSPITALAR: UMA REVISÃO COMPARATIVA

Resumo

O absenteísmo é a ausência nos momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando normalmente, trata-se do não comparecimento ou as ausências em uma instituição de trabalho. É um problema complexo e árduo nas organizações hospitalares tanto para os gestores quanto para a equipe assistencialista, pois, tem efeito negativo na produção potencial devido à redução da força de trabalho disponível e por isso, trata-se de um indicador que precisa ser monitorado. O presente trabalho apresenta uma pesquisa bibliográfica comparativa e transversal de abordagem quantitativa e qualitativa com o objetivo de analisar o levantamento das causas do absenteísmo da equipe de enfermagem do Hospital dom Antônio Monteiro em Senhor do Bonfim – BA no ano de 2010, comparando estas causas com outras regiões e propondo sugestões de estudos para melhoria das mesmas. Para tanto, foi realizada uma busca online nas bases de dados LILACS, SciELO e BDENF das publicações sobre absenteísmo na equipe de enfermagem desenvolvidas em idioma português (Brasil) entre os anos de 2000 a 2012 e associadas ao ambiente hospitalar. Os resultados da pesquisa apontam que os profissionais de enfermagem de nível médio, de sexo feminino, com idade média de 40 anos e que trabalham em turnos noturnos são os principais absentes. Nota-se que as principais causas de absenteísmo no equipe de enfermagem estão associadas a doenças, e estas por sua vez, estão relacionados às condições de trabalho peculiares da enfermagem e ao ambiente laboral. Acredita-se na importância da elaboração de estratégias realizadas por meio de programas e ações preventivas que minimizem os índices de absenteísmo visando à promoção da saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: Absenteísmo. Enfermagem. Hospital.

Abstract

The absenteeism is the absence in the moments in which employees should be working normally, it is the non-attendance or absences in a working institution. It is a complex and arduous problem in the hospital organizations both for managers and assistance team, therefore has negative effect on the potential production due to the reduction of the workforce available and therefore, it is an indicator that needs to be monitored. This paper presents a comparative and transversal bibliographic search of quantitative and qualitative approach with the purpose of analyzing the survey of the causes of absenteeism of the nursing team from Hospital Dom Antônio Monteiro in Senhor do Bonfim-BA in the year 2010, comparing these causes to other regions and proposing suggestions of study for improving them. For both, was held an online research in the databases LILACS, SciELO and BDNF of the publications about absenteeism in nursing team developed in Portuguese language (Brazil) between the years 2000 to 2012 and associated with the hospital environment. The research results indicate that the average level of nursing professionals, female, with an average age of 40 years and working in night shifts are the main absentas. Note that the main causes of absenteeism in the nursing staff are associated with diseases, and these in turn, are related to working conditions peculiar of nursing and the working environment. It is believed in the importance of developing strategies carried out by means of preventive actions and programs that minimize the absenteeism rates aiming at the promotion of workers ' health.

Key-words: Absenteeism. Nursing. Hospital.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho como fator de crescimento, realização pessoal e como meio de sobrevivência, sempre foi importante na vida das pessoas. É compreendido como organizador da vida social, embora estabeleça caminhos para a dominação cultural, social e econômica e para a submissão do trabalhador ao capital. Essa relação entre capital e trabalho traz consigo contradições uma vez que, o mesmo trabalho que dignifica, confere status e reconhecimento ao ser humano, pode ser também fonte de sofrimento, de desequilíbrio físico e mental, de dor e frustração à medida que se agrava o estabelecimento do modelo capitalista e a exacerbação dos ditames da administração científica. Nessa perspectiva, as condições de trabalho tornam-se insalubres, a ponto de agredir a dignidade dos trabalhadores, caracterizando uma prática laboral incompatível com a qualidade de vida (ALVES, 1996 apud COSTA, VIEIRA e SENA, 2009).

Ao abordar o trabalho em instituições de saúde nota-se uma série de agravantes da integridade da saúde do trabalhador relacionados com as condições ambientais, políticas e gerenciais (COSTA, VIEIRA e SENA, 2009). A organização hospitalar apresenta alta complexidade considerando que as demandas e necessidades dos clientes não podem ser adiadas e não permitem padronizações excessivas, em vista das exigências de tratamento personalizado e efetiva integração entre os diversos serviços.

A intensificação do trabalho organizacional ocorre em todos os ramos de atividades, em particular na empresa hospitalar que apresenta uma especificidade e complexidade, o qual gera de acordo com os estímulos ambientais, o individualismo, a competitividade (que exige elevado dinamismo), grande esforço físico e psicológico, ultrapassando, muitas vezes, o limite da capacidade do trabalhador que para manter-se no mercado e garantir o emprego, se submete às exigências da instituição na qual se encontra. Assim, as reivindicações por produtividade, qualidade intensas e crescentes, inconstância e incerteza do emprego geram aumento da carga de trabalho e condições desfavoráveis de trabalho. À medida que esta situação extrapola os limites físicos e emocionais do trabalhador, também interfere na sua saúde e conseqüentemente, na ausência ao trabalho (ALVES, GODOY e MOREIRA, 2006).

Nas instituições de saúde, principalmente, nas hospitalares, o pessoal de enfermagem representa, em termos quantitativos, parcela significativa dos recursos humanos. Tais profissionais, mesmo sendo considerados recursos humanos para uma assistência de qualidade, sofrem diferentes agravos à saúde oriundos de vários fatores determinantes já citados. Assim, os processos de desgaste, ao gerarem limitações e comprometimentos, implicam, muitas vezes, no afastamento do trabalho, gerando o absenteísmo (LAUS, 2008).

Entende-se por absenteísmo a ausência nos momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando. Trata-se do não comparecimento ou as ausências em uma instituição de trabalho. Dentre as várias causas que levam ao absenteísmo podemos citar as causas intrínsecas que estão relacionadas à natureza e condições do trabalho e refletem na satisfação do trabalhador como, supervisão ineficiente, falta de controle; às causas extrínsecas que estão principalmente relacionadas às políticas de pessoal da organização como, baixos salários, condições de trabalho; e às causas de personalidade que dizem respeito ao comportamento do trabalhador como, conflitos, hipocondria, imaturidade ou desmotivação (FUGULIN, 2002).

Embora pouco discutidos, estudos sobre absenteísmo na área de enfermagem hospitalar é um ponto importante para subsidiar o planejamento e adequação dos recursos humanos a fim de melhorar qualitativa e quantitativamente o processo de cuidar contemplando resultados efetivos tanto para o ser cuidado quanto para a equipe cuidadora.

Dessa forma, a fim de contribuir com a investigação sobre a temática do absenteísmo na enfermagem, objetiva-se com esta pesquisa, analisar o levantamento, feito por meio de uma

planilha que contempla o levantamento das ausências não previstas nas suas diferentes modalidades, do índice de absenteísmo da equipe de enfermagem do Hospital Dom Antônio Monteiro em Senhor do Bonfim – BA no ano de 2010, comparar estas causas com outras regiões e propor sugestões de estudos para melhoria das mesmas.

1.1 MÉTODO

O estudo caracteriza-se como pesquisa bibliográfica comparativa de abordagem quantitativa e qualitativa.

Segundo Gil (1991 p. 48), a pesquisa bibliográfica “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

A investigação do tipo comparativa tem por objetivo verificar a prevalência e a frequência de uma característica em um grupo de indivíduos descrevendo-a e comparando-a com a realidade que se apresenta em um dado momento (GIL, 1991). Partindo deste conceito, pretendeu-se com esta pesquisa comparar a realidade do índice de absenteísmo da equipe de enfermagem de um determinado hospital localizado em uma cidade do interior da Bahia com outros hospitais localizados em diferentes regiões do Brasil.

Para Silva e Menezes (2001), a pesquisa qualitativa diz respeito a uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma associação entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzida em números. Assim, utilizou-se uma abordagem quantitativa apropriada ao estudo do fenômeno do absenteísmo levantando as principais causas de ausências não previstas dos profissionais de enfermagem e trazendo estratégias que minimizem as mesmas.

Por sua vez, o método quantitativo emprega a quantificação através de técnicas estatísticas que visam garantir a precisão dos resultados e possíveis distorções de análise e interpretações possibilitando uma margem de segurança quanto às interferências (RIBOLDI, 2008).

Dessa forma, procurou-se analisar um determinado fenômeno – absenteísmo – descrevendo seu resultado e objetivando compreender as variáveis importantes ao problema em uma determinada unidade hospitalar.

O estudo foi realizado por meio de busca online de publicações vinculadas a Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e Bases de Dados em Enfermagem (BDENF), acessadas através da Biblioteca Virtual em Saúde. Como descritores de busca foram empregadas as seguintes palavras-chave: absenteísmo, enfermagem, hospital. Para seleção da amostra foram estabelecidos os seguintes critérios: publicação em idioma português (Brasil) e realizada entre os anos de 2000 a 2012. Foram excluídas temáticas sobre absenteísmo não associadas à equipe de enfermagem.

Foram analisadas 10 (dez) publicações, obedecendo-se aos critérios de seleção para inclusão nesta pesquisa e comparadas com o absenteísmo da equipe de enfermagem do Hospital dom Antônio Monteiro (HDAM) no ano de 2010, tal hospital fica situado na cidade de senhor do Bonfim, Bahia.

2 RESULTADO E DISCUSSÃO

O estudo do índice de absenteísmo da equipe de enfermagem do Hospital Dom Antônio Monteiro foi realizado na cidade de Senhor do Bonfim, Bahia e teve como principais objetivos: identificar o índice de ausência dos profissionais da equipe de enfermagem do Hospital Dom Antônio Monteiro (HDAM); enfatizar a incidência do absenteísmo junto a esses profissionais, aos tipos de ausência no trabalho; e compreender as causas do problema na perspectiva da promoção e defesa da saúde do trabalhador na tentativa de subsidiar o

Hospital no planejamento e adequação dos recursos humanos. Tal pesquisa diz respeito a um estudo de abordagem quantitativa de caráter descritivo e retrospectivo. A realização da coleta de dados foi feita após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado da Bahia – CEP UNEB e autorização institucional do Diretor Administrativo e da Coordenadora de Enfermagem do Hospital. Como instrumento para coleta de dados da pesquisa foi utilizada uma planilha de Apoio a Escala de Enfermagem do Hospital Dom Antônio Monteiro. Os dados obtidos foram transferidos para outra planilha adaptada daquela desenvolvido por Fugulin (2002) que contempla o levantamento das ausências não previstas nas suas diferentes modalidades. Os dados que foram coletados estão compreendidos em um período retrospectivo de janeiro a dezembro de 2010, a fim de diminuir riscos de sazonalidade que pudessem interferir nos resultados. Os dados tirados da planilha dizem respeito à categoria profissional e ao número de ausência no trabalho. A análise dos dados foi feita por meio da mensuração do índice de absenteísmo efetuada por meio da equação proposta por Chiavenato (2004, p. 105), correlacionando com as variáveis: sexo e categoria profissional.

A equipe de enfermagem do HDAM, no período de Janeiro a dezembro de 2010, contava com auxiliares, técnicos e enfermeiros, compondo um quadro com 116 funcionários. Deste total, 09 eram enfermeiros, 67 eram técnicos de enfermagem e 40 eram auxiliares de enfermagem. Em relação à distribuição da população de acordo com o sexo, a mulher prevalece em todas as categorias profissionais de enfermagem perfazendo 80,2% dos profissionais. No que diz respeito à carga horária, 100% dos profissionais de saúde seja, enfermeiros, técnicos e auxiliares trabalham 36 horas semanais e 144 horas mensais (PASCOAL, 2012).

Quando se fala em absenteísmo é possível observar que as pesquisas sobre esse tema se concentram nos estados das regiões Sul e Sudeste do país. Das 10 pesquisas analisadas e comparadas obtiveram-se os seguintes resultados: 5 pesquisas foram realizadas no estado de São Paulo, 1 em Minas Gerais, 1 no Paraná, 1 no Rio de Janeiro e 2 no Rio Grande do Sul. Quanto às instituições em que foram desenvolvidas as pesquisas: 100% foram realizadas em instituições hospitalares.

Ao analisar as metodologias utilizadas, 7 dos estudos empregaram abordagem quantitativa, 1 a descritiva, 1 a revisão bibliográfica e 1 os fenômenos recorrentes. A análise destas pesquisas possibilitou analisar interpretar e agrupar os dados semelhantes, comparando-os com o estudo realizado na Bahia. Desse agrupamento emergiram três temas: perfil dos profissionais de enfermagem absenteísta, principais causas do absenteísmo na equipe de enfermagem e estratégias que minimizam o absenteísmo.

2.1 PERFIL DOS TRABALHADORES DE ENFERMAGEM ABSENTEÍSTAS

A análise do perfil dos trabalhadores de enfermagem absenteísta foi feita através do material coletado no hospital cenário do estudo e nas bibliografias pesquisadas. A partir de tal análise verificou-se o perfil dos funcionários que apresentam maior índice de absenteísmo.

2.1.1 NÚMERO DE AUSÊNCIA NÃO PREVISTAS

Entre janeiro e dezembro de 2010, ocorreu no Hospital Dom Antônio Monteiro – Hospital cenário do estudo, situado no interior da Bahia – 1624 dias de ausências não previstas para todas as categorias do conjunto de trabalhadores de enfermagem da unidade hospitalar (PASCOAL, 2012). Sancinetti et al., (2009) ao analisarem a quantidade e as causas de afastamento por doenças de 647 profissionais de enfermagem de um hospital de ensino em São Paulo constatou que no período de janeiro a dezembro de 2010 ocorreu um total de 11.948 dias de ausências não previstas. Reis et al., (2003) também analisou os afastamentos de 965 profissionais de enfermagem de um hospital universitário de São Paulo e evidenciou,

em um período de 30 dias em um ano civil, 5.279 dias perdidos de trabalho. Analisando tais dados percebe-se que os resultados encontrados por Pascoal (2012) assemelha-se com os resultados encontrados por Sancinetti et al., (2009) onde encontra-se uma média de 16 dias perdidos de trabalho para cada funcionário.

De acordo com Pascoal (2012), a maior quantidade de ausências do Hospital Dom Antônio Monteiro foram dos profissionais de nível médio – técnicos e auxiliares de enfermagem – com cerca de 81% do total de ausências. Sancinetti et al., (2009), Sancinetti et al., (2011), Costa, Vieira e Sena (2009), Silva e Marziale (2006), Riboldi (2008), Reis et al., (2003) e Estorce e Kurcgant (2011) confirmam tal resultado e afirmam que quanto mais baixo o nível hierárquico, a responsabilidade e a qualificação no ambiente de trabalho, maiores são as ausências dos profissionais de enfermagem.

Para Reis et al., (2003), as taxas de ausências são menores entre os enfermeiros em relação aos técnicos e auxiliares de enfermagem, porque o papel de líder e referência de equipe exercido pelo enfermeiro condicionaria a presença mais constante deste profissional. Os autores afirmam ainda que o tipo e as condições de trabalho são fatores importantes para o absenteísmo. Enquanto a maior parte das atividades dos enfermeiros possui caráter gerencial, aquelas desenvolvidas por técnicos e auxiliares de enfermagem caracterizam-se por uma exigência física maior, implicando no aumento de morbidades e afastamentos. Tal característica repercute nesses cenários devido ao fato deste grupo representar o grande contingente do trabalho hospitalar do panorama nacional da saúde, logo se envolvem mais que qualquer outra categoria da enfermagem com funções que apresentam consideráveis riscos, e de difíceis execuções. (MAGALHÃES et al., 2011)

Ainda em relação ao número de ausências não previstas dos profissionais de enfermagem, constatou-se no estudo de Pascoal (2012) que, em relação às categorias de nível médio, os técnicos de enfermagem afastam-se com maior frequência e por mais tempo em comparação aos auxiliares de enfermagem, tal dado não é confirmado por Costa, Vieira e Sena (2009); Silva e Marziale (2006); Estorce e Kurcgant (2011) que estudaram o absenteísmo em hospitais de Minas Gerais, Paraná e São Paulo respectivamente. Segundo os autores, os auxiliares de enfermagem se ausentam mais que os técnicos de enfermagem. Cabe ressaltar ainda que não houve diferenciação das atividades desenvolvidas entre as duas categorias nas instituições estudadas.

2.1.2 GÊNERO

Com relação ao sexo, questões de gênero vêm demonstrando papel importante no desencadeamento do absenteísmo. O maior contingente dos trabalhadores de enfermagem constitui-se, essencialmente, de pessoas do sexo feminino. Em geral, a força de trabalho hospitalar é caracterizada pelo expressivo número de mulheres, sendo secular a responsabilidade dessas no cuidado à saúde. Aquino et al., (1993) acredita que a profissão de enfermagem sempre esteve marcada por conteúdos fortemente ideológicos, atribuindo-se às mulheres uma aptidão inata para cuidar dos outros, aptidão essa que não estaria presente no gênero masculino.

A diferença entre os sexos sempre existiu desde quando sobre diferenças na constituição física do corpo feminino e masculino se inscreveram valores sócio-morais. Nessa direção, as construções dos papéis sexuais perpassam as escolhas profissionais das mulheres que, atendendo à atribuição à mulher de sexo frágil, orientam suas escolhas pessoais e profissionais para carreiras reservadas a seus gêneros - tais como professora, secretária e enfermeira (RIBOLDI, 2008).

Ainda assim, a inserção da mulher no mercado de trabalho contribuiu para modificar sua posição da na sociedade e propiciou que viesse a alçar lugar na vida pública da sociedade,

conquistando mercado de trabalho e assumindo papéis públicos de direção e chefia (ainda que este processo esteja se fazendo e enfrentando conservadorismos). O setor de saúde, nos últimos anos, vem apresentando um crescente processo de feminilização, extensivo a profissões tradicionalmente masculinas (RIBOLDI, 2008). Segundo estudo publicado pelo Ministério da Saúde, em 1996, do pessoal de enfermagem empregado em todos os setores da economia, 85,26% são mulheres (Brasil, 1996).

Diversas pesquisas, além de ratificarem o fato de a mulher representar o maior percentual da força de trabalho, evidenciam percentuais de ausências superiores ao dos homens (PASCOAL, 2012; COSTA, VIEIRA e SENA, 2009; REIS et al., 2003; RIBOLDI, 2008).

Como a enfermagem é predominantemente feminina, muitas investigações sobre alguns aspectos da realidade profissional da mulher e o absenteísmo tem sido realizadas. Tais investigações evidenciam que o absenteísmo ocorre por causa do acúmulo de tarefas, pois após terminarem a jornada de trabalho formal nas empresas, essas profissionais se deparam com um vasto leque de atividades domésticas e familiares a serem solucionadas que podem se sobrepor às atividades profissionais tal como anunciam Pascoal (2012), Riboldi (2008), Alves, Godoy e Moreira (2006). Está-se, então, falando de uma desigualdade de gênero socialmente orientada que acaba por reservar à mulher, em termos ideais, o encargo de administração da vida doméstica, o que lhe gera uma sobre atividade – já que, hoje, da mulher também se espera o enveredar por uma carreira profissional.

IDADE

Riboldi (2008) ao caracterizar o absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem de um hospital de Porto Alegre, observou que as ausências se concentram entre os trabalhadores com idade entre 41 e 50 anos. Costa, Vieira e Sena (2009) afirmam que a idade média dos absentes é de 25 a 45 anos. Mais precisos, Sancinetti et al., (2009) dizem que em um determinado hospital universitário de São Paulo, a idade média dos profissionais ausentes é de 40 anos. Não houve como comparar tal característica com os profissionais do Hospital Dom Antônio Monteiro, pois Pascoal (2012) não traz estes dados em sua pesquisa, uma vez que, o material utilizado para realização do seu estudo não contemplava informações a respeito da idade dos trabalhadores.

De acordo com Brasil (1996), a idade média das profissionais de enfermagem é de 36 anos, sendo que aproximadamente 61% encontram-se na faixa etária entre 30 e 49 anos. Nessa faixa etária, muitas profissionais encontram-se na fase reprodutiva, ausentando-se do trabalho em diferentes fases do ciclo gravídico puerperal, ou para cuidar dos filhos e apresentam grandes conflitos entre os papéis

desempenhados como mãe e trabalhadoras e as exigências em conciliar o trabalho com as necessidades da família (RIBOLDI, 2008).

TURNO

Apenas Riboldi (2008) faz associação entre o turno de trabalho e o absenteísmo. Na pesquisa, a autora encontrou uma prevalência dos afastamentos entre os trabalhadores que realizavam jornada noturna. Os achados se justificam através dos prejuízos causados com a execução de atividades realizadas no período referido, tais prejuízos dizem respeito a mudanças dos ritmos biológicos e conflitos de ordem familiar e social. Também há influência direta no processo saúde-doença dos trabalhadores, propiciando a ocorrência de acidentes de trabalho e acentuando a exposição a estressores ambientais (RIBOLDI, 2008). A autora afirma ainda, que embora o trabalho noturno exija uma adaptação física e psicológica e constitua um agente

causador de problemas de saúde e desconfortos, as alterações sofridas pelos trabalhadores relacionam-se a características individuais e predisposição a patologias.

Assim, diante das colocações expostas, fica evidente o perfil do profissional de enfermagem que apresenta maior índice de absenteísmo.

2.2 PRINCIPAIS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Dentre os motivos do absenteísmo no Hospital Dom Antônio Monteiro, a licença médica e o atestado médico são os mais representativos (PASCOAL 2012). Comparando tal estudo com as publicações analisadas evidenciou-se que a principal causa do absenteísmo na enfermagem são as doenças que acometem os profissionais da categoria.

Dos 10 artigos selecionados, 6 associaram o absenteísmo a um motivo de doença específica, enquanto 4 não tipificaram a doença mais expressiva causadora do afastamento do trabalhador, mas, indicaram o agravo à saúde como causador do absenteísmo.

Três pesquisas apontaram o adoecimento do sistema osteomuscular dos trabalhadores de enfermagem como causa do absenteísmo (SANCINETTI et al., 2009; COSTA, VIEIRA e SENA, 2009; MAGALHÃES et al, 2011). Sendo um problema no cotidiano dos profissionais de enfermagem, a doença osteomuscular é identificada pelos pesquisadores como decorrência do risco ergonômico que os profissionais estão expostos no seu ambiente de trabalho. A exposição contínua e prolongada do corpo aos fatores de risco, no ambiente de trabalho inadequado, favorece o surgimento das doenças ocupacionais e osteomusculares. Sendo assim, o próprio ambiente de trabalho pode ser o causador do adoecimento, e por consequência, do afastamento do profissional. Portanto, os trabalhadores tendem a adoecer quando as condições de trabalho não são favoráveis (MARTINATO et al., 2010).

Em 3 estudos, as doenças do aparelho respiratório foram consideradas como motivo desencadeador do absenteísmo. As patologias respiratórias são caracterizadas como moléstias de grande frequência causadora do absenteísmo. Podem ser causadas tanto por risco químico devido aspirações de elementos químicos, por elementos biológicos presentes no ambiente de trabalho, ou por doenças não relacionadas ao ambiente de trabalho, como uma gripe, pneumonia ou outra doença respiratória. Os problemas de saúde relativos ao sistema respiratório podem estar relacionados à infecção hospitalar, por meio de contaminação, ambientes fechados e pouco ventilados, baixa imunidade e estresse, fatores de risco presentes no cotidiano do trabalho da enfermagem (SILVA e MARZIALE, 2006).

Considerando que o profissional de enfermagem necessita lidar cotidianamente com a angústia e o sofrimento dos pacientes assistidos por ele e que o risco mental ocasionado por pressões psicológicas é característico do próprio objeto de trabalho da enfermagem, Magalhães et al., (2011) ao identificarem as causas do absenteísmo do pessoal de enfermagem das unidades de um hospital universitário do Rio de Janeiro, mencionam as doenças psíquicas como um dos fatores que contribui para ausências não previstas na equipe de enfermagem.

As doenças do aparelho geniturinário também foram citadas por Silva e Marziale (2006) como fator desencadeador do absenteísmo. Segundo as autoras este problema possivelmente está relacionado à categoria profissional estudada ser tipicamente feminina.

Outra causa que também possui uma relação direta com o absenteísmo na enfermagem são os acidentes de trabalho. Martinato et al., (2010) afirma que os profissionais de enfermagem são os trabalhadores mais susceptíveis a acidentes no ambiente de trabalho porque suas atividades estão direcionadas ao fazer em saúde, prestando uma assistência direta ao paciente.

As patologias relacionadas ao trabalho possuem associação direta com as condições e a organização do trabalho. Dessa forma, os profissionais de enfermagem ao executarem suas

atividades em condições desfavoráveis ficam predispostos ao desenvolvimento dessas doenças.

Portanto, percebeu-se com a análise das pesquisas, as inúmeras patologias que geram o absenteísmo da equipe de enfermagem e evidenciou-se que o ambiente de trabalho predis põe os trabalhadores de enfermagem ao adoecimento e conseqüentemente ao absenteísmo.

2.3 ESTRATÉGIAS QUE MINIMIZAM O ABSENTEÍSMO

O absenteísmo na enfermagem traz conseqüências que podem interferir diretamente nas ações relacionadas com o cuidado do cliente, prejudicando-o no seu atendimento e conseqüentemente em sua saúde como um todo. Alves (2006) justifica tal afirmação dizendo que um menor número de profissionais que o habitual responderá, em caso de ausência, pela assistência do mesmo número de pacientes. Em alguns casos, as ausências são compensadas com horas extras, elevando os custos com pessoal e interferindo no planejamento do trabalho. Essa situação acarreta o aumento da carga de trabalho e o desgaste da equipe deixando assim a qualidade do cuidado comprometida. O pagamento de hora extra e solicitação de prorrogação de horário foram censurados por Alves (2006), ao dizer que o funcionário que trabalha além do seu turno sentirá uma sobrecarga de trabalho, grande desgaste físico e psíquico, ansiedade, estresse e insatisfação. Nessa perspectiva, considerando o absenteísmo um problema importante na enfermagem, percebe-se a necessidade de minimizá-lo, a fim de melhorar o cuidado ao cliente e tornar o trabalhador mais saudável. Dessa forma, a utilização de ações preventivas tornam adequadas as condições de trabalho dos profissionais e minimizam os efeitos nefastos do absenteísmo.

Das 10 pesquisas analisadas apenas 1 fez o levantamento das principais estratégias para minimizar o absenteísmo. Martinato et al., (2010) evidencia duas ideias como soluções possíveis de implementação a fim de diminuir o absenteísmo na enfermagem: a utilização de instrumentos de dimensionamento de pessoal de enfermagem e o uso de ações preventivas, para tornar as condições de trabalho mais adequadas.

Entende-se como dimensionamento de pessoal, um processo sistemático que tem por finalidade a previsão da quantidade e qualidade por categoria (enfermeiro, técnico e auxiliar de enfermagem) necessária para atender, direta ou indiretamente, às necessidades de assistência de enfermagem da clientela. Em unidades hospitalares, o dimensionamento do pessoal de enfermagem, além de suprir à demanda de cuidados requerida pelos pacientes, contribui para que sejam mantidas condições favoráveis de trabalho. O dimensionamento do pessoal de enfermagem, portanto, fundamenta o planejamento e a avaliação do quantitativo e qualitativo de pessoal para prover cuidados de enfermagem que garantam a qualidade, previamente estabelecida, a um grupo de pacientes, de acordo com a filosofia, a estrutura da instituição e, também, com a singularidade de cada serviço (FUGULIN,2002).

O dimensionamento de pessoal é considerado uma estratégia minimizadora do absenteísmo por se tratar de um método gerencial que permite uma adequação dos recursos humanos às reais necessidades de assistência, avaliando de maneira sistemática as ausências dos profissionais das equipes de saúde, subsidiando a avaliação do quadro de pessoas na organização de saúde e, assim, auxiliando no planejamento dos recursos humanos na enfermagem (ANTUNES, 2003 apud MARTINATO et al., 2010).

Além disso, o dimensionamento fundamenta e enriquece o poder de argumentação do enfermeiro frente à administração determinando o número e a categoria profissional requerida para prover os cuidados de enfermagem que garantam a qualidade previamente estabelecida, a um grupo de pacientes e defende a melhoria das condições de trabalho, visando o cuidado de enfermagem com qualidade. É um importante instrumento de auxílio e suporte para o enfermeiro prover o quantitativo e qualitativo suficiente de trabalhadores para a realização das

atividades de enfermagem. Esse instrumento projetado com base nas reais necessidades a serem oferecidas numa determinada unidade, promove a melhoria da qualidade na assistência de enfermagem e não sobrecarrega o trabalhador (NICOLA, 2005 apud MARTINATO et al., 2010).

No entanto, é bom deixar claro que mesmo o dimensionamento sendo considerado uma importante estratégia para minimizar o absenteísmo, ainda não é feito de uma forma correta, pois, o que mais se percebe nas pesquisas, são profissionais de enfermagem insatisfeitos com as condições de trabalho.

As ações preventivas que tornam as condições de trabalho mais adequadas e reduzem o adoecimento dizem respeito ao suporte administrativo, relacionamento interpessoal e divisão adequada de trabalho com número suficiente de profissionais de enfermagem. Estas estratégias devem ser apoiadas pelo gerenciamento para possibilitar a redução de estresse laboral e implementar um programa de saúde do trabalhador. Desta forma, percebe-se que para promover a saúde do trabalhador necessita-se utilizar políticas preventivas que propiciam um ambiente saudável, melhorando as condições de trabalho que possam diminuir o absenteísmo na enfermagem (VEIGA, 2007 apud MARTINATO et al., 2010).

3 CONCLUSÃO

O absenteísmo foi entendido como as faltas do trabalhador de enfermagem às atividades laborais e as causas do mesmo nem sempre estão somente associadas aos funcionários, mas a organização e a condição de trabalho.

O estudo desenvolvido reforçou a convicção de que há necessidade de se conhecer melhor o tema “absenteísmo”, no sentido de buscar melhor compreensão sobre seu impacto na organização do trabalho da equipe de enfermagem. Entende-se que o processo de cuidar só se realizará de forma efetiva com resultados positivos para o paciente e para aqueles que o cuidam, mediante um planejamento adequado de recursos humanos.

Ficou evidente que os índices de absenteísmo entre os trabalhadores de enfermagem estão na maioria das vezes associados a problemas de saúde, e estes por sua vez, estão relacionados às condições de trabalho peculiares da enfermagem e ao ambiente laboral.

Chama a atenção também que nenhum estudo tenha enfatizado o absenteísmo justificado por meio de atestados falsos, apesar de o tema demandar uma reflexão. Assim, na ausência de material publicado, fica perceptível a necessidade de uma pesquisa mais apurada em base de dados e de um projeto de pesquisa qualitativa a respeito do tema.

Desta forma, pensando nos impactos e consequências que o absenteísmo pode trazer para a equipe de enfermagem, recomenda-se que outros estudos deem continuidade a este, elaborando e definindo estratégias realizadas por meio de programas e ações preventivas que minimizem os índices de absenteísmo visando à promoção da saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. **Causa de Absenteísmo entre auxiliares de enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho.** Dissertação (Mestrado). Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. In COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A. S.; SENA, R. R. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev. bras. enferm.** v. 62, n. 1, p. 38-44, 2009.

ALVES, M.; GODOY, S. C. B. S.; MOREIRA, D. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. **Rev. bras. enferm.** vol.59, n.2, p. 195-200, 2006.

ANTUNES AV, C. M. N. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em um hospital universitário. **Rev Latino-Am Enfermagem.** v. 11, n. 6, p. 832-839, 2003. In MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA, H. C. H. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Rev. Gaúcha Enferm.** vol.31, n.1, p. 160-166, 2010.

AQUINO, D. A. D.; ARAUJO, M. J. S.; MENEZES, E. M. S.; MARINHO, L. F. B. Saúde e trabalho de mulheres profissionais de enfermagem em um hospital público de Salvador, Bahia. **Rev. Bras. Enfermagem,** Brasília, v. 46, n. 3-4, p. 245-257, jul/dez. 1993.

BRASIL. Ministério da Saúde. Projeto de Profissionalização dos trabalhadores da área de enfermagem (PROFAE). Sinais de mercado de trabalho do pessoal de enfermagem no Brasil. Brasília: Ministério da saúde. 1996.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A. S.; SENA R. R. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev. bras. enferm.** vol.62, n.1, p. 38-44, 2009.

ESTORCE, T. P.; KURCGANT, P. Licença médica e gerenciamento de pessoal de enfermagem. **Rev. esc. enferm. USP.** vol.45, n.5, p. 1199-1205, 2011.

FUGULIN, F. M. T. **Dimensionamento de pessoal de enfermagem: Avaliação do quadro de pessoal das unidades de internação de um hospital de ensino.** Dissertação (Doutorado). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

GIL, A. C. **Como classificar as pesquisas.** São Paulo: Atlas, 1991.

LAUS, A. M.; ANSELMI, M. L. Ausência dos trabalhadores de enfermagem em um hospital escola. **Rev. esc. enferm. USP.** v.42, n.4, p. 681-689, 2008.

MAGALHÃES, N. A. C. et al. O absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem no contexto hospitalar. **Rev. Enferm. UERJ.** V.19, n. 2, p. 224-230, 2011.

MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA, H. C. H. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev. Gaúcha Enferm.* vol.31, n.1, p. 160-166, 2010.

NICOLA A.L. **Dimensionamento de pessoa de enfermagem no Hospital Universitário do Oeste do Paraná.** Dissertação. Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2005. In MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA, H. C. H. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev. Gaúcha Enferm.* vol.31, n.1, p. 160-166, 2010.

PASCOAL, E. S. O. **Índice de Absenteísmo da equipe de enfermagem do Hospital Dom Antônio Monteiro.** Dissertação. Universidade do Estado da Bahia. Bahia, 2012.

REIS, R. J. et al. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. *Rev. Saúde Pública.* vol.37, n.5, p. 616-623, 2003.

RIBOLDI, C. O. **Dimensão do absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem do Hospital de Clínicas de Porto Alegre.** Dissertação (Mestrado). Escola de enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

SANCINETTI, T. R. et al. Absenteísmo - doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. *Rev. esc. enferm. USP.* vol.43, n.spe2, p. 1277-1283, 2009.

_____. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. *Rev. esc. enferm. USP.* vol.45, n.4, p. 1007-1012, 2011.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. *Cienc. Cuid. Saude.* v. 25, n. 2, p. 191-197, 2006.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Santa Catarina: Atual. Florianópolis: Ed. do Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

VEIGA A. R. **Condições de trabalho, fatores de risco e problemas de saúde percebidos pelo trabalhador de enfermagem hospitalar.** Dissertação. Escola de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2007. In MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA, H. C. H. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev. Gaúcha Enferm.* vol.31, n.1, p. 160-166, 2010.