

CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA EQUIPE DE ENFERMAGEM: UMA AVALIAÇÃO NO ÂMBITO HOSPITALAR

Saúde Coletiva

Rafaella Marinho Falcão¹; Kássia Katarine de Lima Gomes²; Amanda Maria da Cunha Calado³;
Nídia Kelly Correia da Silva⁴; Thaís Nayara da Cruz⁵

¹ Faculdade de Enfermagem Santa Emília de Rodat, rafaellamfbq@yahoo.com.br

² Fundação de Ensino Superior de Olinda- FUNESO, kassia_katarine@hotmail.com

³ Fundação de Ensino Superior de Olinda- FUNESO, amanda-calado@hotmail.com

⁴ Faculdade Pernambucana de Saúde-FPS, nidiakelly.s@gmail.com

⁵ Universidade Federal de Pernambuco, thais.14@hotmail.com

INTRODUÇÃO: O trabalho é caracterizado como uma atividade essencial para a humanidade por ser um meio de produção que garante as necessidades de sustento para o homem, bem como sua satisfação e valorização pessoal (ABREU; SIMÕES, 2009).

Pode ser definido como categoria social pela qual sofre transformações diárias e que muitas vezes são provocadas pelas modificações políticas, científicas, econômicas, sociais, tecnológicas e culturais, onde nas últimas décadas se tem provocado um processo de mudanças e de reestruturação em seu mundo interno (ARAÚJO, 2012).

Na área hospitalar, a classe da enfermagem, representada pelas categorias profissionais de auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e enfermeiro, se caracterizam pelo maior contingente da força de trabalho, com responsabilidade desde a assistência até a gestão nas 24 horas diárias, além de constituírem um conjunto de trabalhadores que mais sofrem com a insalubridade do ambiente e com a inadequada condição de trabalho oferecida pelos estabelecimentos (ABREU; SIMÕES, 2009; ARAÚJO, 2012).

O absenteísmo tem origem francesa, *absentéisme*, que também é conhecido como absentismo ou ausentismo. Um termo que pode assumir uma série de significados, dependendo da abordagem que se faz. Alguns autores referem que o termo absenteísmo no século XVIII, era aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade, já no período industrial foi aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço (JUNIOR et al, 2007; ARAÚJO, 2012).

O absenteísmo pode ser definido de diversas formas, entretanto, duas definições merecem destaque, a primeira trata o assunto como sendo o conjunto das ausências intencionais do trabalhador e de caráter repetitivo, excluindo a ausência legal, como férias, licença maternidade, entre outros, enquanto a segunda definição considera o absenteísmo como todo o tipo de afastamento do trabalho inclusive os afastamentos previstos pela lei como férias e licença maternidade (OLIVEIRA, 2009; STEIN; REIS, 2012).

A Recomendação n° 171 e a convenção n° 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) destacam a importância do registro das causas do absenteísmo, para que possa se obter dados para se realizar análises que venham a contribuir para o conhecimento da dimensão, das causas e determinações do absenteísmo e com isso propor soluções (COSTA; VIEIRA; SENA, 2009).

O absenteísmo dos profissionais de enfermagem é um grande problema, inclusive nos hospitais, pois a instituição não prevê cobertura de profissionais para os dias de falta, o que requer uma atenção especial, sobretudo pelo funcionamento ininterrupto desse tipo de instituição, pelas características do trabalho e também pelas implicações na redução da equipe e conseqüentemente na qualidade da assistência prestada aos pacientes (UMANN et al, 2011).

Estudos realizados em hospitais brasileiros evidenciaram que 75% dos casos de absenteísmo da classe da enfermagem está relacionada á acidentes de trabalho e incapacidade por motivo de doença (COSTA; VIEIRA; SENA, 2009).

Pode-se enfatizar que a equipe de enfermagem é composta em sua maioria pelo sexo feminino e ao mesmo tempo em que essas profissionais desenvolvem atividades relacionadas ao seu trabalho tem que gerenciar a sua vida pessoal e prover de papéis de esposa e mãe. Tal fato leva a um somatório no desgaste emocional e físico que possui como consequência uma sobrecarga física exagerada e o surgimento de diversas doenças, dentre as tais, absenteísmo (UMANN et al, 2011).

Uma vez que as doenças no trabalho são apresentadas como uma das principais causas de afastamento entende-se que o assunto merece maior atenção, tendo em vista que o prejuízo não se limita tão somente ao bem-estar profissional, mas também da boa relação interpessoal e sobrecarga da equipe presente no ambiente de trabalho (AGUIAR, OLIVEIRA, 2009).

Com isso, o presente trabalho teve como objetivo realizar um levantamento das causas dos absenteísmos da equipe de enfermagem ocorridos em um hospital do interior do estado de Pernambuco entre os anos de 2009 – 2013.

MATERIAIS E MÉTODOS: Trata-se de um estudo retrospectivo, quantitativo, exploratório-descritivo, onde foram coletadas informações diretamente com a equipe de enfermagem de um hospital de caráter público, localizado no interior do estado de Pernambuco.

Após serem solicitadas informações a coordenação de enfermagem do hospital de estudo sobre o número de profissionais de enfermagem, obteve-se um universo de 250 profissionais de enfermagem. A amostra, calculada por meio da fórmula para estudo observacional com população finita, utilizando erro amostral de 10% e nível de confiança de 90%, foi constituída por 54 profissionais de enfermagem. O estudo teve como intervalo de tempo de 2009 a 2013 a ser estudado.

A seleção dos sujeitos ocorreu de maneira aleatória simples, entre os que concordaram em participar da pesquisa e apresentaram o termo de consentimento e assentimento livre e esclarecido devidamente assinado.

A coleta de dados foi realizada em âmbito hospitalar em junho de 2014, no turno matutino e no vespertino, após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Otávio de Freitas, CAAE: 32915814.5.0000.5200, no cumprimento da resolução 466/12 para pesquisas com seres humanos (BRASIL, 2012).

Utilizou-se para a coleta de dados um instrumento composto de perguntas de múltipla escolha, dicotômicas e de escala de importância. Os dados oriundos das questões sofreram análise estatística descritiva por meio do software Epi Info versão 3.5.2 de dezembro de 2010.

RESULTADOS E DISCUSSÃO: A caracterização do sujeito foi predominante do sexo feminino (96,3%), vindo de encontro com a caracterização dos profissionais de enfermagem, fato reportado desde o início da história da profissão, quando na sua fase de organização, se exigia sujeitos de atributos intrínsecos do cunho feminino, como o cuidado silencioso, caridoso, abnegado e discreto. Quando nos reportamos ao Brasil, o sexo feminino na enfermagem entra-se no contexto do sanitarista Carlos Chagas, que trouxe ao Brasil enfermeiras norte – americanas com o intuito de promover através de medidas de educação e vigilância sanitária, o controle da população mais pobre, onde esse importante marco histórico ficou conhecido como reforma Carlos Chagas. A partir desse momento houve a criação da primeira escola de enfermagem que era voltada exclusivamente para o sexo feminino (CHERNICHARO; SILVA; FERREIRA, 2014).

Houve predominância de idade na média entre 35 – 45 anos (53,7%) e a situação conjugal de maior predominância foi o casado (a) (53,7%), seguido da situação conjugal solteiro (a) (27,78%). Em relação à categoria profissional, a grande abrangência está relacionada aos técnicos de enfermagem (51,85%), seguida respectivamente de auxiliar de enfermagem (31,48%) e enfermeiro (a) (16,67%).

Como somatório dos profissionais da classe de enfermagem (auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e enfermeiro) obteve-se como principais causas: absenteísmos por motivo de

doença foram de 84,09%, os afastamentos para acompanhar familiar foram de 6,91% e os sem justificativa foram de 9%. Observou-se também que nesse enfoque que o absenteísmo dos profissionais de nível médio (auxiliar de enfermagem e técnico de enfermagem) soma números bem superiores, quando se faz uma comparação com os profissionais de nível superior, fato compatível com estudos anteriores (UMANN et al, 2011).

A literatura descreve que há uma maior prevalência de absenteísmo por doença dos profissionais que ocupam um baixo nível hierárquico dentro de sua classe profissional. Esse fato pode ser explicado talvez pela natureza dessas categorias profissionais, já que as suas funções demandam um maior desgaste físico, contato muito próximo com o sofrimento, pouca valorização econômica e social, além de exercerem atividades monótonas e repetitivas. Entretanto, tal fato pode também ser justificado por esse nível possuir um maior contingente de profissionais contratados (JUNIOR et al, 2007; COSTA; VIEIRA; SENA, 2009; UMANN et al, 2011).

Os absenteísmos para acompanhamento de familiar e aqueles que não apresentaram justificativas, são bem menos frequente na equipe de enfermagem, mas também são causas bem importantes por levar a sobrecarga de outros profissionais no ambiente de trabalho, já que não há previsão da ausência do profissional e não é feita a devida substituição do trabalhador, o que acaba por gerar um ciclo vicioso de causa de absenteísmo na equipe de enfermagem por causas ergonômicas e adoecimentos daqueles que permanecem no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2009).

Enfim, perante a análise dos dados encontrados nesse estudo e a comparação destes com a literatura, pode-se identificar que as patologias são as principais responsáveis pelos casos de absenteísmo, sendo essas afecções geralmente resultado de riscos encontrados no local de trabalho que expõem o profissional e às vezes o torna até incapacitante para as atividades permanentes exigidas pela profissão.

CONCLUSÕES: Conclui-se que pesquisas como essa sobre a avaliação das causas do absenteísmo da equipe de enfermagem, além de fornecer a parte gerencial do hospital subsídios para um dimensionamento eficiente, também é responsável por fornecer informações importantes da saúde do trabalhador e dos riscos ocupacionais a que esses profissionais estão expostos, por isso essa avaliação do absenteísmo ajuda a tomar medidas preventivas para alcançar um profissional saudável, e com isso fornecer uma assistência de enfermagem com excelência aos pacientes atendidos no âmbito hospitalar.

Palavras-Chave: Equipe de enfermagem, Absenteísmo, Hospitais Públicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. ABREU, R. M.; SIMÕES, A. L. A. Ausências por adoecimento na equipe de enfermagem de um hospital de ensino. **Cienc Cuid Saude**, Out/Dez; 8 (4):637-644, 2009.
2. AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**. Vol. XIII, nº. 18, Ano 2009.
3. ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho: Absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior** [dissertação]. Brasília (DF): Universidade de Brasília; 2012.
4. BRASIL. **Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde**. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras para pesquisas envolvendo seres humanos (revoga as seguintes resoluções: 196/96, 404/08 e 303/00. 2012.

5. CHERNICHARO, I. M.; SILVA, F. D.; FERREIRA, M. A. Caracterização do termo humanização na assistência por profissionais de enfermagem. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem** 18(1) Jan-Mar 2014.
6. COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, jan-fev; 62(1): 38-44, 2009.
7. JUNIOR, G. G.; FILHO, H. R. C.; NETO, J. D. V.; FERREIRA, N. A.; VIEIRA, S. V. R. Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS Campinas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 10(3): 401-9, 2007.
8. OLIVEIRA, M. I. S. **Absenteísmo no serviço de nutrição e dietética do Hospital Cristo Redentor**. Porto Alegre, 2009. [citado 2014 mai 10]; [aprox.29 telas]. Disponível em: <http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/3197>.
9. STEIN, A. C.; REIS, A. M. S. O absenteísmo por dispensa médica e os prejuízos para gestão policial militar: um estudo de caso do 4º BPM. **Revista Preleção** - Publicação Institucional da Polícia Militar do Espírito Santo - Assuntos de Segurança Pública - Ano VI. n. 11, abr. 2012.
10. UMANN, J.; GUIDO, L. A.; LEAL, K. P.; FREITAS, E. O. Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar. **Cienc Cuid Saude**, Jan/Mar; 10 (1): 184-190, 2011.