

ABSENTEISMO DOS TRABALHADORES DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DE PERNAMBUCO

ABSENTEEISM OF NURSING IN A UNIVERSITY HOSPITAL OF PERNAMBUCO STATE EL ABSENTISMO DE TRABAJADORES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL ESTADO DE PERNAMBUCO

Edeilson Vicente Ferreira¹, Maria José Dantas Mesquita de Amorim², Renata Maria Cavalcanti Lemos³, Nadja da Silva Ferreira⁴, Flávio de Oliveira Silva⁵, José Rodrigues Laureano Filho⁶

O absenteísmo na enfermagem é um problema muito preocupante, pois interfere no cuidado ao cliente, sobrecarrega os demais integrantes da equipe podendo levar ao adoecimento. Objetivou-se identificar e analisar as causas de absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem do serviço de internação através de auditoria em fichas de afastamentos não programados. Estudo descritivo, exploratório com abordagem quantitativa realizado no Serviço de Enfermagem em dezembro de 2010. A amostra foi composta pelas fichas cadastrais dos meses de janeiro a dezembro de 2009. Foram analisados dados referentes ao sexo e causas mais comuns de absenteísmo. Constatou-se a predominância do absenteísmo no sexo feminino (72,86%), sendo os motivos mais frequentes das licenças médicas, os relacionados ao sistema osteomuscular (20,63%). Concluiu-se ser necessária a adoção de programas e ações preventivas que visem melhorias nas condições de trabalho, favorecendo uma melhor qualidade de vida aos profissionais de saúde e uma assistência de enfermagem digna aos usuários.

Descritores: Absenteísmo; Medicina do Trabalho; Recursos Humanos de Enfermagem; Saúde do Trabalhador.

Absenteeism in nursing is an issue of serious concern since it interferes on client care besides overwhelming the other team members and may even lead to illness. The objective of this work was to identify and analyze the causes of absenteeism of hospital nursing service through an audit of records of unscheduled absences. This exploratory study with a quantitative approach was conducted in the Nursing Department in December 2010. The sample was composed by the registration forms from the period of January to December 2009. We analyzed data on gender and the most common causes of absenteeism. It was found out the prevalence of absenteeism in women, 72.86%, being the most common causes of sick leave, those related to the musculoskeletal system (20.63%). It was concluded that it was necessary to adopt preventive measures and programs aimed at improvements in working conditions favoring a better quality of life for health professionals and a dignified nursing care to users.

Descriptors: Absenteeism; Occupational Medicine; Nursing Staff; Occupational Health.

El absentismo en enfermería es muy preocupante, pues interfiere en la atención al cliente, eleva la carga de los otros miembros del equipo y puede llevar a la enfermedad. El objetivo fue identificar y analizar causas de absentismo de trabajadores de enfermería del servicio hospitalario por auditoría de registros de ausencias no programadas. Estudio descriptivo, exploratorio, cuantitativo, realizado en el Servicio de Enfermería en diciembre de 2010. La muestra fue composta por formularios catastrales de enero a diciembre de 2009. Se analizaron los datos sobre sexo y causas más comunes de absentismo. Se encontró predominio de absentismo en mujeres (72,86%), con causas más comunes de las licencias médicas las relacionadas con el sistema osteomuscular (20,63%). Se consideró necesario adoptar medidas preventivas destinadas a la mejora de las condiciones de trabajo, favoreciendo mejor calidad de vida a los profesionales de la salud y atención de enfermería digna a los usuarios.

Descriptores: Absentismo; Medicina del Trabajo; Personal de Enfermería; Salud Laboral.

¹ Enfermeiro Especialista em Enfermagem do Trabalho do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Pernambuco (HC/UFPE). Recife-PE, Brasil. E-mail: edeilson.evf@hotmail.com

² Enfermeira Mestranda em Perícias Forenses — Faculdade de Odontologia de Pernambuco — UPE. Vice-coordenadora do Serviço de enfermagem do HC/UFPE. Brasil. E-mail: mesquitadeamorim@yahoo.com.br

³ Enfermeira Especialista em Gestão em Saúde. Coordenadora do serviço de enfermagem, HC/UFPE. Brasil. renalemos@terra.com.br.

⁴ Enfermeira Especialista em Enfermagem do Trabalho. Chefe da Central de Material e Esterilização do HC/UFPE. Brasil. E-mail: nadjasferreira@yahoo.com.br

⁵ Doutorando em Biociência Animal — Universidade Federal Rural de Pernambuco, (UFRPE) Recife-PE, Brasil. E-mail: foliveirasilva@gmail.com

⁶ Odontólogo. Pós doutor. Professor Adjunto da Disciplina de Cirurgia e Traumatologia Bucomaxilofacial — Faculdade de Odontologia de Pernambuco, FOP-UPE. Brasil. E-mail: laureanofilho@gmail.com.

Autor correspondente: Edeilson Vicente Ferreira

Av. Prof. Moraes Rêgo, s/n. Cidade Universitária. CEP: 50670-901 — Recife-PE, Brasil. E-mail: edeilson.evf@hotmail.com

INTRODUÇÃO

As organizações hospitalares envolvem o trabalho de um grande número de profissionais com o objetivo de promoção da saúde, combate às doenças e aos agravos à saúde, tratamento e reabilitação dos clientes. Entretanto, há fatores que desencadeiam ações estressantes como a falta de material adequado, a insuficiência de pessoal apto para atividades ligadas à saúde e a desvalorização financeira do profissional da área da saúde. Estes fatores são geradores de insatisfação e condição de agravo à saúde do trabalhador⁽¹⁾.

O hospital apresenta agressões biológicas e não biológicas aos seus profissionais, principalmente pelo constante contato com pessoas que necessitam de auxílio, impondo atividades repetitivas e contínuas, agradáveis ou não, privando os trabalhadores de se encontrarem, muitas vezes, com seus próprios sentimentos, obrigando-os a utilizar mecanismos de fuga ou ações defensivas para a realização de suas tarefas⁽²⁾.

Apesar das exigências do mercado hospitalar sobre os profissionais de saúde, as condições de trabalho permanecem as mesmas: a rotina estressante do ambiente, o número elevado de horas trabalhadas, a necessidade de poliempregos, as condições dos pacientes atendidos cada vez mais complexas, rodízios na escala, a baixa remuneração e não valorização do profissional. Estas condições transformam-se em desafios a serem superados, ou ainda em acidentes e doenças que obrigam o trabalhador a se ausentar por algum período de tempo⁽³⁾.

No contexto hospitalar, a enfermagem constitui-se na maior força de trabalho, sendo exercida pelas categorias profissionais: enfermeiro, técnico e auxiliar de enfermagem. É uma profissão que possui características próprias, com atividades freqüentemente marcadas por divisão fragmentada de tarefas, rígida estrutura hierárquica, prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado de produção por excesso de tarefas, automação por ações repetitivas, insuficiência de pessoal e material, parcelamento das atividades, turnos diversos e complexidade das ações executadas, entre outros. Por se tratar de uma profissão eminentemente feminina, soma-se ainda os afazeres domésticos, tarefa essa que contribui ainda mais para um desgaste maior⁽⁴⁾.

As condições de trabalho, impostas hoje no mercado, na área de saúde, através das políticas públicas e privativas, estão aquém do que se deseja e se espera: jornadas de trabalhos ininterruptas de segunda a segunda,

jornadas com mais de 30h semanais, solicitações de horas extras para um único servidor, pressão interna exercida decorrente da sobrecarga de atividades devido à alta demanda de pacientes que necessitam de internações, alta rotatividade de profissionais que após o período de adaptação e conhecimento geral sobre a unidade, se despede da instituição em busca de novos horizontes profissionais e salariais⁽⁵⁾.

O Absenteísmo exclui as ausências previstas consideradas direito do trabalhador (férias, licença prêmio, licença maternidade), ausências devido a acidentes de trabalho, greve ou outros motivos que dependam da própria organização (treinamento em serviço)⁽⁶⁻⁷⁾. Torna-se um problema à medida que a sua freqüência afeta a qualidade de trabalho em equipe e principalmente, reflete na qualidade da assistência ao cliente que usufrui do serviço de saúde. É importante às instituições de saúde, ter maior responsabilidade sobre o fenômeno relacionado aos recursos humanos, mas o funcionário também deve assumir responsabilidades a ele cabidas⁽⁶⁾. Estabelecer vínculos solidários e participativos no processo de gestão, identificando-se aspirações, mudar os modelos de atenção e gestão, tendo como foco as necessidades dos cidadãos e a melhoria das condições de trabalho e de atendimento são atitudes que agregam valor ao humano⁽⁸⁾.

Entre as causas de não comparecimento ao trabalho destacam-se doenças efetivamente comprovadas e não comprovadas, razões de caráter familiar, faltas voluntárias por motivos pessoais, problemas financeiros e de transporte, baixa motivação para trabalhar, além da supervisão precária da chefia e de políticas inadequadas da organização. O elevado índice de absenteísmo, além do custo financeiro para as instituições, traz dificuldades para o trabalho em equipe, decorrente da sobrecarga dos presentes e prejuízo para os usuários do serviço hospitalar. A ausência de um trabalhador por um ou mais dias, independentemente do motivo, seja financeiro ou na qualidade do atendimento, apresenta repercussão imediata e redução na qualidade da assistência de enfermagem⁽¹⁾.

A ausência do trabalhador causa problemas para a equipe de enfermagem, porque influencia negativamente na prestação do cuidado ao usuário. A ausência de um profissional pode sobrecarregar aos demais trabalhadores, exigindo um ritmo mais acelerado e responsabilizando-o por um volume maior de trabalho. O trabalhador consciente e responsável preocupa-se em manter um

serviço de qualidade e sem prejuízo ao cliente. Assim, a ausência de um profissional da equipe ocasiona uma sobrecarga física e/ou psicológica nos demais, cujos reflexos poderão prejudicar a sua saúde ocasionando, desgaste físico, psicológico e até mesmo espiritual e, como consequência, o adoecimento. Evidencia-se que o problema do absenteísmo pode desencadear em cascata o adoecimento dos trabalhadores de enfermagem, ocasionado não apenas pela falta de alguns profissionais da equipe, mas impulsionado também pelo empenho dos demais em manter o cuidado ao cliente⁽⁹⁾.

O ambiente hospitalar é caracterizado, frequentemente, por uma estrutura formal e burocrática, que dificulta a comunicação entre as pessoas, além de expor seus trabalhadores a riscos de ordem biológica, física, ergonômica, mecânica, psicológica e social. Inserida neste ambiente está a equipe de enfermagem, maior força de trabalho, que no desenvolver de suas atividades se vê, muitas vezes, forçada a conter suas emoções frente ao paciente. Tal situação, somada aos problemas pessoais, conduz a uma sensação de impotência e insatisfação pessoal resultando no absenteísmo que repercute diretamente na qualidade da assistência prestada⁽¹⁰⁾.

O absenteísmo dos profissionais de enfermagem, sobretudo nas organizações públicas de saúde, é fato que merece atenção, pois, tanto resultados de pesquisas, como relato de gerentes de serviços aponta para altos índices de ocorrência dos mesmos. Apesar de ser um tema importante pela repercussão direta na assistência prestada aos clientes que necessitam de cuidados hospitalares, não há registros recentes de pesquisas sobre o fenômeno do absenteísmo, junto aos profissionais de enfermagem do Hospital em estudo. É sabido que os profissionais de enfermagem constituem grupo que se destaca por suas características relacionadas a gênero, hierarquia e sobrecarga, tanto física como emocional.

Conhecer os vários aspectos e causas do absenteísmo sob diferentes perspectivas permite explorar o problema de forma integrada na tentativa de planejar e adotar corretas e efetivas medidas preventivas que favoreçam o trabalhador e seu labor⁽¹¹⁾.

As faltas ao trabalho são de interesse da instituição, que deverá dedicar boa parte de seu tempo e esforço para compreender e controlar o fenômeno. O conhecimento das causas do absenteísmo e, especificamente, do absenteísmo-doença possibilita programar medidas preventivas que, certamente, irão refletir na melhoria do quadro de saúde

dos trabalhadores, na redução do custo para a empresa e no aumento da produtividade e da satisfação⁽¹²⁾.

A prevalência de absenteísmo e as suas principais causas ainda permanecem pobremente documentadas, principalmente nos países em desenvolvimento, dificultando a elaboração de programas de prevenção e reabilitação voltados para essa população⁽¹³⁾.

Devido à ausência de um estudo sobre os afastamentos da equipe de enfermagem na instituição pesquisada, apesar da existência de um banco de dados desde 2008, objetivou-se com esta pesquisa analisar o absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem a fim de se entender as causas do problema, visando à implementação de medidas que proporcionem a redução desta realidade.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório com abordagem quantitativa realizado no ano de 2010 na coordenação dos serviços de enfermagem de uma instituição pública de saúde, localizada na cidade do Recife. Esse hospital é subsidiado pelo SUS, possui 413 leitos e recebe uma demanda de pacientes procedentes em sua maioria da capital e de cidades interioranas. Os trabalhadores de enfermagem dessa instituição constituem um total de 619 sendo que 414 estão lotados no serviço de internação, que é constituído pelas clínicas: cirúrgicas, médicas, nefrológica, obstétrica, pediátrica, unidade de terapia intensiva (UTI) e unidade de transplante.

A população do estudo foi constituída pelos trabalhadores de enfermagem do hospital, sendo a amostra composta por 349 profissionais lotados no serviço de internação que tiveram ausências não programadas no período de janeiro a dezembro de 2009. A coleta de dados foi realizada manualmente em fichas próprias com o registro das ausências não programadas que são preenchidas mensalmente pelos gerentes dos diversos serviços e encaminhadas à coordenação de enfermagem para arquivo e nas escalas de serviço. Nessas fichas encontramos os seguintes dados: mês, setor, sexo, função, motivo da ausência, período de ausência.

Os dados foram armazenados em um arquivo eletrônico no editor *Microsoft excel* e posteriormente analisados sendo calculadas as frequências absoluta e relativa e apresentados em forma de tabelas.

Para a realização dessa pesquisa foram considerados os aspectos éticos e legais vigentes, conforme orien-

tação da Resolução 196/96 CNS — MS. Foi encaminhada uma solicitação ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Universidade de Pernambuco — UPE, sob o número de protocolo 281/10, a qual retornou aprovada e conseqüentemente com parecer favorável à realização da pesquisa.

RESULTADOS

Dos 414 trabalhadores de enfermagem do serviço de internação, 310 (74,9%) tiveram algum tipo de ausência não programada. A tabela 1 mostra a distribuição dos trabalhadores estudados segundo a variável sexo. Verificou-se que a maioria dos profissionais (72,78%) que tiveram ausências não programadas pertencia ao sexo feminino e apenas 27,22% ao sexo masculino.

Tabela 1 — Distribuição absoluta e percentual dos trabalhadores segundo a variável sexo no serviço de internação do Hospital Universitário. Recife, PE, Brasil, 2009

Sexo	N	%
Masculino	95	27,22
Feminino	254	72,78
Total	349	100

Fonte: Formulários mensais dos funcionários do Hospital Universitário.

A Tabela 2 apresenta as causas de absenteísmo por doenças mais freqüentes agrupadas de acordo com o código internacional de doenças (CID — 10). Observou-se que a maior causa do absenteísmo relacionado a doenças dos profissionais de enfermagem foram aquelas relacionadas ao sistema osteomuscular (23,22%) seguida por doenças oftalmológicas (8,06%) e cirurgias (7,74%).

Tabela 2 — Causas de absenteísmo por doenças mais freqüentes do Hospital Universitário. Recife, PE, Brasil, 2009

Causas	1º Semestre	2º Semestre	Total	%
Alcoolismo	1	0	1	0,32
Cardiológico	2	4	6	1,93
Cefaléia	3	5	8	2,58
Cirúrgico	8	16	24	7,74
Dermatológico	2	2	4	1,29
Gastrointestinal	3	3	6	1,93
Geniturinário	2	5	7	2,26
Hipertensão arterial	1	3	4	1,29
Labirintite	1	1	2	0,64
Neoplasia	0	1	1	0,32
Neurológico	2	3	5	1,43
Obstétrico	7	1	8	2,58
Odontológico	4	6	10	3,22
Oftalmológico	15	10	25	8,06
Queimadura	1	0	1	0,32
Respiratório	4	13	17	5,48
Sistema osteomuscular	35	37	72	23,22
Transtornos mentais	8	13	21	6,77
Vascular	3	3	6	1,93
Virose	14	8	22	7,10

Fonte: Formulários mensais dos funcionários do Hospital Universitário.

A tabela 3 apresenta outras causas de absenteísmo além daquelas resultantes de doenças, verificou-se que 11,61% das ausências ocorridas foram para acompanhamento de familiar o que está relacionado ao fato de a maioria dos funcionários serem do sexo feminino e 5,81% ocorreram por motivo não justificado.

Tabela 3 — Ocorrência de absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem por outras causas no Hospital Universitário. Recife, PE, Brasil, 2009

Causas	1º Semestre	2º Semestre	Total	%
Acompanhamento de familiar	16	20	36	11,61
Convocação judicial	0	5	5	1,61
Greve de ônibus	1	0	1	0,32
Não justificado	6	12	18	5,81

Fonte: Formulários mensais dos funcionários do Hospital Universitário.

DISCUSSÃO

O absenteísmo dos profissionais de enfermagem é um problema presente neste grupo profissional como em qualquer outro. Entretanto, especificamente na enfermagem, as consequências do absenteísmo podem interferir nas ações interligadas com o cuidado ao cliente. Isto ocorre, pois afeta os profissionais que necessitam afastar-se do trabalho por algum motivo, seja doença ou não. Com isso, afeta os usuários do serviço que podem ser prejudicados em seu atendimento e conseqüentemente em sua saúde. Sendo assim, o absenteísmo é um problema importante e que necessita ser minimizado ou extinguido, a fim de melhorar a assistência prestada ao usuário e a saúde dos trabalhadores⁽⁹⁾.

No ambiente hospitalar a maior força de trabalho é feminina, conseqüentemente a taxa de absenteísmo entre as mulheres também é maior. A comparação de absenteísmo entre os gêneros das enfermarias estudadas, e a distribuição desproporcional entre os sexos demonstra que a enfermagem continua sendo uma ocupação em que predomina o sexo feminino.

Dentre as ausências resultantes de licença médica em um hospital escola foi observado que 80,1% foram concedidas a mulheres⁽¹¹⁻¹⁴⁾. Resultados semelhantes⁽⁸⁾ identificaram uma freqüência de 89,9% de afastamentos entre as mulheres. O fato das mulheres inseridas no

mercado de trabalho serem responsáveis pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os filhos tem grande influência no absenteísmo feminino ocasionando chegadas ao serviço já cansadas pela fadiga residual e pelo trabalho realizado em casa. Essa dualidade de papéis da mulher repercute em seu cotidiano e durante o seu turno de trabalho⁽²⁾.

No caso das mulheres, o trabalho em turnos traz conseqüências importantes para sua qualidade de vida. Forçadas a uma dupla jornada de trabalho, elas têm o descanso após o turno dificultado, por ter que assumir os encargos domésticos e o cuidado aos filhos. Por isso, adoecem mais freqüentemente e faltam mais ao trabalho⁽¹³⁾.

Estudo realizado com a finalidade de identificar as variáveis que contribuem para o absenteísmo destaca que 80% das ausências ao trabalho relatadas pelas mulheres decorrem da necessidade de cuidar dos filhos e da precariedade da estrutura doméstica por não ter com quem deixá-lo, principalmente quando eles adoecem. Os autores apontam o conflito das mulheres com relação aos papéis desempenhados como mães e trabalhadoras e as exigências em conciliar o trabalho com a rotina familiar⁽¹⁵⁾. Outros fatores que influenciam o absenteísmo entre as mulheres são a responsabilidade pelo cuidado com as crianças e a provisão de cuidados dispensados aos companheiros⁽¹⁶⁾. O excesso de atividades para as mulheres limita o tempo de estar com a família, principalmente quando há plantões nos finais de semana. A dificuldade de conciliar as férias do trabalho com as escolares das crianças provoca sofrimentos por antecipação e medo de não desempenhar o papel de mãe corretamente⁽¹⁷⁾.

A mudança do perfil epidemiológico das doenças e o aumento da prevalência de doenças crônico-degenerativas vêm trazendo uma nova preocupação para o cenário global com relação ao impacto desses agravos na saúde dos trabalhadores, levando não só a um aumento do número de dias de trabalho perdidos, mas também a um aumento de custos de produção, seja pela concessão de licenças ou pela diminuição da capacidade de trabalho dos empregados. Desta forma, além da investigação a respeito da prevalência do absenteísmo e suas principais causas, faz-se necessário conhecer os fatores relacionados a esse fenômeno⁽¹⁸⁾.

O absenteísmo na área hospitalar, especificamente no setor de enfermagem, é determinado por vários fatores, que vão desde as condições de saúde pessoal, as condições sociais e as condições do ambiente de traba-

lho. Esses se apresentam dialeticamente interligados e se alimentam reciprocamente⁽¹⁹⁾.

Constata-se uma série de problemas de saúde que acometem os trabalhadores de enfermagem, como as doenças infecciosas, infecto-contagiosas e parasitárias; os distúrbios osteomusculares; os problemas cardiovasculares e respiratórios; as alergias; os transtornos psíquicos e comportamentais; os acidentes com exposição aos fluidos corpóreos e uma variada sintomatologia, como dores, ansiedade e outros⁽²⁰⁾.

Verificou-se nesse estudo que as doenças osteomusculares foram a principal causa de licenças médicas entre os profissionais de enfermagem analisados. Estudo envolvendo 143 membros da equipe de enfermagem de um hospital escola demonstrou que entre as causas de absenteísmo destacam-se as relacionadas ao sistema osteomuscular e conjuntivo, sendo 23,5% entre as mulheres e 28,6% entre os homens⁽²¹⁾.

A Organização Mundial de Saúde designou o decênio de 2000 a 2010 como a década do osso e da articulação, devido a importância crescente entre as doenças e lesões osteoarticulares que incidem na população mundial. Estima-se que, para o ano de 2015, estas serão a primeira causa de maiores gastos em saúde, considerando que constitui-se em uma das causas mais frequentes de absenteísmo laboral e invalidez permanente⁽²⁰⁾.

Observou-se também que problemas relacionados a transtornos mentais corresponderam a 6,02% das causas analisadas. Em estudo⁽²²⁾ realizado sobre a saúde física e mental dos profissionais de enfermagem da Unidade Neonatal de um hospital geral, verificou-se que o estresse no trabalho ocorre devido ao excesso de responsabilidades, a ausência de reconhecimento da enfermagem como atividade essencial e a falta de autonomia para a tomada de decisões.

A contenção de emoções constitui uma das principais causas de problemas psicológicos visto que o profissional de enfermagem não pode expressar seus dissabores e fraqueza na presença do paciente, adquirindo desse modo um comportamento estereotipado da sua personalidade. O sofrimento do paciente nem sempre pode ser aliviado, principalmente quando se trata de doentes terminais onde não há mais nada a fazer. Essa agonia de sentir-se impotente frente à situação traduz para o profissional uma insatisfação pessoal que o distancia de seus objetivos como cuidador, desencadeando sentimentos de insegurança, ansiedade e medo⁽¹⁴⁾.

A depressão dentro das empresas está aumentando consideravelmente, o que pode ser uma consequência do estresse excessivo, continuado por períodos longos. Estima-se que a prevalência de depressão no trabalho seja tão alta quanto a do estresse patológico, que aflige cerca de 20% dos funcionários de todos os níveis. Atribui-se a maior ocorrência de faltas às peculiaridades de certos setores, onde os trabalhadores estão mais expostos a transtornos de ordem física, química e psicológica, como no caso de unidades de tratamento intensivo, que são setores especializados que atendem pacientes graves e de alta complexidade⁽²⁾.

Alguns estudos têm mostrado indicadores como a falta de motivação, baixa da auto-estima, dupla jornada de trabalho, autoritarismo gerencial, sobrecarga de atividade estresse no ambiente de trabalho, desinteresse profissional, comodismo, falta de conhecimentos das implicações legais deste ato, entre outros, como as causas mais comuns do absenteísmo⁽¹¹⁾. Na área hospitalar, vem sendo foco de estudo ao longo de muitos anos, estando este vinculado a diversas causas: as legais e já muito discutidos são enumeradas por atestados médicos de curta, média e longa duração, as licenças maternidade, paternidade, gala, férias são previsíveis, logo, se bem gerenciadas não devem atrapalhar o processo de trabalho seja administrativo ou assistencial; percebe-se ainda aquela falta que é inevitável administrativamente, como, licença funeral, acidentes de trabalho, além deste, o absenteísmo injustificado, faltar por faltar⁽⁵⁾.

Neste estudo se verificou que 5,31% da amostra teve falta injustificada, este dado relativo às faltas, pode ser analisado sob diversos aspectos. Por um lado, pode expressar comprometimento do funcionário com seu trabalho, demonstrando discernimento quanto ao que representa para o paciente e seus colegas de trabalho a sua ausência. Por outro, este dado também pode expressar uma política de recursos humanos da instituição, voltada para a compreensão do lado humano do funcionário, permitindo o esquema de compensação, mediante avaliação da chefia acerca do motivo de sua falta e de seu desempenho⁽²²⁾.

A promoção da saúde do trabalhador pode ocorrer somente em condições adequadas de trabalho, estabelecendo assim, o respeito pelo profissional de enfermagem. Com isso, evidencia-se que a utilização de programas de prevenção pode ser indicada como uma maneira de promover condições adequadas de trabalho. Sendo assim, o

absenteísmo pode ser minimizado através da promoção da saúde, estabelecida pela melhoria nas condições de trabalho⁽¹¹⁾.

O controle do absenteísmo é considerado uma tarefa difícil. A satisfação no trabalho pode ser um dos fatores importantes para reduzir seus índices. Um investimento na área de recursos humanos motiva o funcionário para o trabalho, eleva sua moral e sua satisfação pessoal, favorecendo seu crescimento e facilitando sua participação na instituição, o que refletirá diretamente no desenvolvimento de suas atividades profissionais⁽²²⁾.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo e a identificação das causas do absenteísmo são de fundamental importância para a adoção de medidas preventivas que visem reduzir as faltas ao trabalho, proporcionando aos trabalhadores uma melhor qualidade de vida, diminuindo o processo de adoecimento que repercute diretamente na assistência de enfermagem prestada aos clientes.

Os resultados deste estudo corroboram a multifatorialidade do absenteísmo, sendo que a alta prevalência encontrada chama a atenção para a necessidade de realização de estudos longitudinais com o objetivo de avaliar e acompanhar a incidência desse agravo conforme suas causas e, principalmente, conforme as categorias profissionais. A identificação dos profissionais da equipe de enfermagem que apresentam maiores índices de absenteísmo facilita as atividades de gerentes e líderes de equipe ao formularem estratégias para a diminuição ou eliminação desse problema. Os resultados obtidos nesse estudo contribuirão para a reelaboração do formulário existente no serviço com o acréscimo de novos itens que possibilitarão um melhor acompanhamento do absenteísmo entre os trabalhadores de enfermagem da instituição e para a utilização desses dados na elaboração de programas e de medidas preventivas que visem melhorias nas condições de trabalho e favoreçam a qualidade na assistência prestada ao usuário e saúde dos profissionais.

REFERÊNCIAS

1. Appolinário RS. Absenteísmo na equipe de enfermagem: análise da produção científica. *Rev Enferm UERJ*. 2008; 16(1):83-7.

2. Reis RJ, Rocca PFL, Silveira AM, Boniella IML, Giné NA, Martín M. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. *Rev Saúde Pública*. 2003; 37:616-23.
3. Oguisso T. Trajetória histórica e legal da enfermagem. Barueri (SP): Manole; 2005.
4. Hahn GV, Camponogara S. Qualidade de vida na enfermagem. *Rev Med Hosp São Vicente de Paulo*. 1997; 9(20):48-51.
5. Bezerra EL. Absenteísmo injustificado na enfermagem hospitalar [monografia]. Londrina (PR): Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Londrina; 2008.
6. Chiavenato I. Recursos humanos. 4ª ed. São Paulo: Atlas; 1997.
7. Silva DMPP, Marziale MHP. Adoecimento da equipe de enfermagem e o absenteísmo doença. *Ciênc Cuid Saúde*. 2002; 1(1):133-6.
8. Fontana RT. Humanização no processo de trabalho em enfermagem: uma reflexão. *Rev Rene*. 2010; 11(1): 200-7.
9. Barboza MCN, Severo DF, Cunha AOD, Siqueira HCH. Estratégias para minimizar o absenteísmo na enfermagem. In: XVIII Congresso e Iniciação Científica, XI Encontro de Pós-Graduação, I Mostra Científica. Pelotas: Universidade Federal de Pelotas; 2009; p.21-3.
10. Faria AC, Barboza DB, Domingos NAM. Absenteísmo por transtornos mentais na enfermagem no período de 1995 a 2004. *Arq Ciênc Saúde*. 2005; 12(1):14-20.
11. Giomo DB, Freitas FCT, Alves LA, Robazzi MLCC. Acidentes de trabalho, riscos ocupacionais e absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem hospitalar. *Rev Enferm UERJ*. 2009; 17(1):4-9.
12. Godoy SCB. Absenteísmo — Doença entre funcionários de um Hospital Universitário [dissertação]. Belo Horizonte (MG): Curso de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais; 2001.
13. Bof de Andrade T, Souza MGC, Simões MPC, Andrade FB. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. *Sci Med*. 2008; 18(4):166-71.
14. Alves A, Godoy SCB, Santana DM. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. *Rev Bras Enferm*. 2006; 59(2):195-200.
15. Miller DS, Norton VM. Absenteeism. *Nursing Service's Albatross*. *J Nurs Adm*. 1986; 16(3):38-42.
16. Lee JB, Ericksen LR. Effects of a policy change on three

- types of absence. *J Nurs Adm.* 1990; 20(7/8):37-40.
17. Santos MS, Trevizan MA. Sofrimento psíquico no trabalho do enfermeiro. *Nurs.* 2002; 5(52):23-8.
18. Cristofolini A, Dalla SP, Scherillo G, Orrico D, Miccio R. The prevalence of headache in a population of health care workers and the effects on productivity costs. *Med Lav.* 2008; 99(1):8-15.
19. Alves M. Causas do absenteísmo na enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho [dissertação]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo; 1996.
20. Sancinetti TR, Gaidzinski RR, Felli VEA, Fugulin FMT, Baptista PCP, Ciampone MHT, et al. Absenteísmo — doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. *Rev Esc Enferm USP.* 2009; 43(esp 2):1277-83.
21. Costa FM, Vieira MA, Sena RR. Absenteísmo relacionado às doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. *Rev Bras Enferm.* 2009; 62(1):38-44.
22. Echer IC, Moura GM, Magalhães AM, Piovesan, R. Estudo do absenteísmo como variável no planejamento de recursos humanos em enfermagem. *Rev Gaúcha Enferm.* 1999; 20:65-76.

Recebido: 20/04/2011

Aceito: 13/07/2011