

EQUIPE DE ENFERMAGEM E ABSENTEÍSMO: ESTUDO EM UM HOSPITAL DE MÉDIO PORTE NO OESTE CARATINENSE

TEAM OF NURSING AND ABSENCE: STUDY IN A HOSPITAL IN EAST PORTE CARATINENSE WEST

JULIANA FEIX¹, NARAIA NE FERMINO², JULIA RUTH TOLEDO DA SILVA², ROSANA AMORA ASCARI³

1. Enfermeira especialista em Enfermagem do Trabalho. Graduada pela Universidade do Estado de Santa Catarina; 2. Aluna de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Santa Catarina (UDESC); 3. Enfermeira. Doutoranda em Enfermagem pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Santa Catarina (UDESC). Membro do Grupo de Estudos sobre Saúde e Trabalho – Gestra/Udesc.

* Rua 14 de agosto, 807 E, Apto. 301, Presidente Médice, Chapecó, Santa Catarina, Brasil. CEP: 89.801-251.
rosana.ascari@hotmail.com ou rosana.ascari@udesc.br

Recebido em 15/02/2016. Aceito para publicação em 11/05/2016

RESUMO

Estudo qualitativo de caráter descritivo com objetivo de descrever o absenteísmo vivenciado pela equipe de enfermagem num hospital do oeste catarinense; conhecer os motivos do absenteísmo na enfermagem hospitalar sob a ótica dos enfermeiros e; identificar se a unidade hospitalar e/ou gerência de enfermagem desenvolve alguma ação para minimizar o absenteísmo na enfermagem. Participaram do estudo cinco enfermeiras, trabalhadoras em unidade hospitalar há pelo menos seis meses. A coleta de dados deu-se por meio de questionário. As participantes reconhecem o absenteísmo na enfermagem hospitalar, julgam ocorrer poucas faltas ao trabalho e que o conhecimento acerca dos motivos que geram absenteísmo entre sua equipe é limitado. E ainda, pouco é investido para a redução das faltas. Sugere-se o desenvolvimento de estratégias para melhorar a comunicação entre a gerência e enfermagem, manter registro acerca do absenteísmo e seus motivos a fim de subsidiar decisões gerenciais que possam contribuir para a melhoria das relações e condições de trabalho com vistas à minimização do absenteísmo.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde do trabalhador, Equipe de enfermagem, Absenteísmo, Comunicação.

ABSTRACT

Qualitative study of descriptive character with goals sought to describe absenteeism experienced by nursing staff in western Santa Catarina Hospital; know the reasons of absenteeism in hospital nursing from the perspective of nurses and; identify whether the hospital and / or manage nursing develops some action to minimize absenteeism in nursing. The study included five nurses working in hospital for at least six months. Data collection took place through a questionnaire. The participants recognize absenteeism in hospital nursing, judge occur fewer absences from work and that knowledge about the reasons that

generate absenteeism among its staff is limited. And yet, little is invested to reduce faults. It is suggested the development of strategies to improve communication between management and nursing, keep records on absenteeism and its reasons in order to support management decisions that can contribute to the improvement of relations and working conditions in order to minimize absenteeism.

KEYWORDS: Occupational health, Nursing, team, Absenteeism, Communication.

1. INTRODUÇÃO

O absenteísmo diz respeito à falta de assiduidade ao trabalho e a outras obrigações sociais. As causas para essas faltas podem variar, desde situações planejadas (folgas, férias e feriados), e situações que são imprevisíveis, as quais caracterizam, de fato, o absenteísmo, sendo essas as faltas não justificadas, acidente de trabalho, licenças médicas, licença maternidade e paternidade, período de gala, nojo e demais circunstâncias que impeçam o trabalhador de cumprir com o seu papel¹.

É importante ressaltar que as causas nem sempre estarão vinculadas apenas aos profissionais e trabalhadores, mas também à instituição. Processos de trabalho deficientes, repetitividade de atividades, desmotivação, condições do ambiente, e a integração entre funcionários e a organização que não visam uma política interna de prevenção estão entre as causas geradoras do absenteísmo². Referida ausência denominada absenteísmo, quando dentro da equipe de enfermagem, se torna preocupante, pois desorganiza o serviço, gerando insatisfação e sobrecarga entre os demais trabalhadores presentes e consequentemente diminui a qualidade da assistência prestada ao cliente³. Considerando o absenteísmo entre técnicos e auxiliares de enfermagem, este representa um

grande desafio para o enfermeiro, coordenador da equipe de enfermagem, visto que este precisa assegurar que o cliente seja atendido em todas as suas necessidades. Neste sentido, faz-se necessário que o quadro de funcionários esteja completo e com o devido dimensionamento de pessoal⁴.

Entre os diversos indicadores utilizados pelos serviços de saúde, a monitorização da taxa de absenteísmo constitui-se um importante instrumento na área de gestão². Esta temática merece investigação, se considerada que a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, sobretudo de enfermagem, está intimamente relacionada a qualidade dispensada pelos serviços de saúde aos seus usuários. Por este motivo, há necessidade de investimentos para melhoria tanto na estrutura física do ambiente laboral, com disposição de materiais e equipamentos adequados, quanto nas questões organizacionais, provendo os serviços de saúde com recursos humanos compatíveis com a demanda, tendo em vista a saúde dos trabalhadores de enfermagem⁵.

Dessa forma, ressalta-se a importância de integração da equipe, conhecimento da gerência de enfermagem dos motivos que levam seus colaboradores a faltarem, e um gerenciamento adequado para minimizar o absenteísmo. Neste sentido, este estudo buscou descrever o absenteísmo vivenciado pela equipe de enfermagem num hospital do oeste catarinense; conhecer os motivos do absenteísmo na enfermagem hospitalar sob a ótica dos enfermeiros e; identificar se a unidade hospitalar e/ou gerência de enfermagem desenvolve alguma ação para minimizar o absenteísmo na enfermagem.

O absenteísmo vem sendo um obstáculo e motivo de preocupação e problemas por resultar em desestruturação do serviço e do grupo, sobrecarga de trabalho e consequentemente, insatisfação dos trabalhadores presentes, uma vez que, quando o trabalhador não está disponível para desempenhar suas funções conforme o esperado, o seu trabalho é executado por outro colega, prejudicando a dinâmica do ambiente⁶.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, retrospectiva de caráter descritivo. Neste método não pode haver interferência do pesquisador, o qual deverá apenas descobrir a frequência com que o fenômeno acontece ou como se estrutura e funciona um sistema, método, processo ou realidade operacional⁷. A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização⁸.

Esta pesquisa foi desenvolvida com cinco enfermeiros assistenciais atuantes em um hospital de médio porte, num município com pouco mais de 22.000 habitantes no oeste catarinense. O referido hospital no momento da

pesquisa dispunha de setenta leitos distribuídos nas unidades de pediatria, ambulatório/emergência, bloco A e B.

O hospital possui aproximadamente 100 funcionários, entre médicos, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, funcionários da administração, serviço de apoio, entre outros. O serviço conta com cinco enfermeiros assistenciais, sendo que dois trabalham seis horas diárias, um no período matutino e um vespertino, dois enfermeiros trabalhadores noturnos que atuam em noites intercaladas e um profissional que trabalha seis horas noturnas. O serviço hospitalar também conta com um enfermeiro gerente de enfermagem.

Participaram do estudo todos os enfermeiros assistenciais atuantes no referido hospital, os quais foram identificados por cores.

A coleta de dados ocorreu em fevereiro e março de 2012, com anuência do serviço e participação voluntária de todos os enfermeiros convidados, após a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido. Os participantes responderam um questionário desenvolvido especificamente para este fim, com questões acerca do absenteísmo por profissionais de enfermagem.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A apresentação dos resultados segue a mesma sequência dos elementos investigados, pelo instrumento de coleta de dados.

Participaram do estudo cinco profissionais/enfermeiras, mulheres, trabalhadoras nesta unidade hospitalar, 60% com dois anos ou mais de atuação profissional na instituição pesquisada.

No que se refere ao significado de absenteísmo, as respostas foram unânimes de que o absenteísmo representa a falta não prevista do trabalhador em seu local de trabalho. Afirmam que ocorrem poucas faltas por seus colaboradores.

Por vezes ocorre a necessidade de falta no trabalho, porém, é importante que esta seja previamente planejada, e que a equipe possa se organizar. Quando esta falta decorre de imprevistos, seria conveniente que a coordenação de enfermagem ou enfermeiro da unidade assistencial tenha conhecimento e autonomia para substituir este trabalhador, não afetando o trabalho desenvolvido pela equipe.

Quanto aos motivos que levavam os funcionários ao absenteísmo, n=3 (60%) dos enfermeiros sinalizaram os problemas familiares. Nesse sentido, a dupla atividade, tanto no trabalho, quanto no lar, podem implicar em sobrecarga física, preocupações familiares e gerar ainda pouco repouso⁹, desencadeando assim, diversas doenças que podem resultar no absenteísmo.

Cabe ressaltar que a profissional de enfermagem desenvolve seu trabalho remunerado e, ao mesmo tempo, gerencia sua vida como pessoa, esposa e mãe, um soma-

tório de atribuições realizadas que contribuí, muitas vezes, para seu desgaste físico e emocional. É importante ressaltar que o número de mulheres cresce a cada dia no mercado de trabalho, e que a enfermagem é uma profissão predominantemente feminina⁹.

Para uma das enfermeiras que está há menos de dois anos atuando no referido hospital, o absenteísmo decore de diferentes fatores, contudo, não descrevem quais são estes fatores, e, outras duas participantes não souberam responder quais os motivos que levavam os membros de sua equipe de enfermagem ao absenteísmo no último ano.

Quando questionado se as faltas são justificadas, quatro enfermeiras responderam que sim, e uma enfermeira afirmou que às vezes a falta do profissional de enfermagem é justificada. Essa informação contraditória entra os enfermeiros assistenciais, aliado a informação de que os enfermeiros assistenciais não sabem os motivos que os auxiliares e técnicos de enfermagem faltam ao trabalho, leva a pensar que nem sempre as informações acerca das faltas laborais chegam aos enfermeiros assistenciais, denotando a falta de comunicação entre a equipe de enfermagem, bem como, dos enfermeiros assistenciais e gerência.

A falta de um trabalhador na equipe de enfermagem sobrecarrega os demais trabalhadores, uma vez que as atividades assistenciais precisam ser realizadas. Neste sentido, a utilização de instrumentos de dimensionamento de pessoal de enfermagem e o uso de ações preventivas, poderiam diminuir os índices de absenteísmo¹⁰.

Ao questionar o que a instituição faz para minimizar o índice de absenteísmo entre os trabalhadores da enfermagem, as respostas foram diversas, entre elas:

“eu converso com os colaboradores, tento uma mediação para melhor satisfazer as necessidades deles, é liberado sempre que possível para realizarem seus afazeres” (Azul).

“[...] dá folga no dia do seu aniversário, palestras, treinamentos” (Amarelo).

“não percebi faltas” (Branco).

“Não sei” (Verde).

“Raramente ocorre faltas no trabalho” (Vermelho).

Quando questionado o que fazia como enfermeiro, para diminuir o absenteísmo entre os trabalhadores de enfermagem, emergiram as seguintes afirmações:

“Converso, incentivo, dou folga sempre que possível” (Azul).

“Procuro conversar, conhecer o funcionário e ajudar da melhor forma possível” (Verde).

“Incentivo, motivação, bom humor (Amarelo).

“Converso com o funcionário para ver qual é o motivo da falta e ver se ela é necessária” (Branco).

“Como o absenteísmo é baixo, não cabe a mim inter-

vir” (Vermelho).

Os relatos nos questionários demonstram divergência de informação uma vez que o mesmo profissional que respondeu não saber o motivo das faltas do colaborador de enfermagem ao trabalho, afirmou que conversa com o trabalhador sobre a falta.

O absenteísmo é entendido como a frequência ou duração do tempo de trabalho perdido quando os profissionais não comparecem ao trabalho e corresponde às ausências quando se esperava que os mesmos estivessem presentes.² É gerado por um conjunto de fatores circunstanciais tais como sociais, culturais, doenças, organizacionais e individuais².

A sobrecarga de trabalho gerada como consequência do absenteísmo prejudica a saúde do trabalhador que é assíduo nas atividades laborais, ocasionando desgaste físico, psicológico, social e espiritual; e, como consequência, o adoecimento¹⁰. As causas do absenteísmo não estão ligadas somente ao profissional, mas também à instituição, por meio de processos de trabalho deficientes através da repetitividade de atividades, da desmotivação e das condições desfavoráveis do ambiente de trabalho².

Partindo desse pressuposto, o absenteísmo pode estar diretamente relacionado às condições de trabalho, refletindo na qualidade e produtividade laboral e na vida pessoal do trabalhador de enfermagem. A literatura sinaliza que problemas relacionados a segurança do paciente também tem ligação aos casos de absenteísmo. Quedas no leito e infecções causadas por cateter venoso central, por exemplo, aumentam a carga de trabalho e estresse da equipe de enfermagem¹¹.

Neste sentido, “[...] a insatisfação e stress fazem mais do que gerar custos para a organização com assistência médica. São também fonte de custos indiretos notadamente na forma de absenteísmo”^{12:125}

Sob a ótica econômica, as consequências do absenteísmo no cenário laboral, implicam sequelas a diversos personagens envolvidos, entre eles o trabalhador, com a diminuição dos seus vencimentos, ao empregador que terá que arcar financeiramente com os 15 primeiros dias de afastamento deste trabalhador ao passo que precisa substituir temporariamente o indivíduo, e a Previdência Social, com o pagamento dos benefícios a partir 16º dia¹³.

Na busca pelo retorno financeiro, as organizações estão abandonando questões como o desenvolvimento interpessoal dos trabalhadores e a qualidade de vida, o que abre espaço para o absenteísmo¹⁴. Portanto independente da forma em que se apresenta, é necessário o uso de técnicas que localizem o aparecimento desse fenômeno, para que possa ser desenvolvido um trabalho voltado a sua redução e enfrentamento.

As faltas no trabalho ainda podem ser classificadas em previstas ou não previstas. As previstas seriam as

quais, o funcionário tem direito, como folgas, férias e feriados. E as faltas não previstas, seria o absenteísmo propriamente dito, tais como, faltas abonadas e injustificadas, licenças médicas, maternidade, paternidade, outras licenças amparadas por leis e/ou direito do servidor¹⁵.

A enfermagem constitui-se na maior força de trabalho, sendo exercida pelas seguintes categorias de profissionais: enfermeiro, técnico e auxiliar de enfermagem. A equipe de enfermagem está exposta a longas jornadas de trabalho, rodízios constantes de setor, repetitividade de atividades e ritmo excessivo de trabalho, tendo por fim o processo de absenteísmo¹⁶. Fato que vem preocupando pesquisadores, profissionais e gestores, e despertando para a investigação mais criteriosa acerca dos motivos do absenteísmo, bem como para o desenvolvimento de estratégias para a redução desta ocorrência no âmbito hospitalar.

Num estudo, pesquisadores¹⁷ comparam as diversas mudanças que vem ocorrendo nos cuidados com a saúde e trazendo consequências para os trabalhadores da área de enfermagem, tais como, o aumento da carga de trabalho devido ao também aumento do número de pacientes e suas necessidades, falta de recursos e o aumento da competitividade na área da saúde. O absenteísmo na enfermagem é preocupante, uma vez que desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarga entre os demais trabalhadores e conseqüentemente diminui a qualidade da assistência prestada ao cliente, caracterizando o absenteísmo como um importante indicador de gestão de recursos humanos².

Considerando a relação entre o absenteísmo e a feminilidade da enfermagem, pesquisador¹⁵ ressalta a dupla jornada da maioria das mulheres, a predominância das mulheres na atividade de enfermagem, muitas em idade reprodutiva, a qual se ausenta do trabalho em diferentes fases do ciclo gravídico, puerperal, ou para cuidar dos filhos.

Estudo que avaliou as faltas entre trabalhadores de enfermagem, no ano de 2009, constatou 336 dias perdidos de trabalho no grupo de 23 enfermeiras e 548 dias no grupo das 41 auxiliares e técnicas de enfermagem, perfazendo 884 dias no total, sendo que as taxas de ausências entre as enfermeiras variaram entre 8% e 30% e das auxiliares e técnicas de enfermagem, entre 12% e 46%.¹⁸ E ainda, pode-se relacionar o absenteísmo a problemas do lar, como doença dos filhos, do cônjuge, a necessidade de levá-los ao médico, as compras e problemas ligados às tarefas específicas de casa¹⁸.

Pode-se considerar também como causa de absenteísmo, o fato de que o profissional de enfermagem possui múltiplos empregos, devido aos salários indignos pagos, obrigando-os dessa forma a trabalhar em mais de um lugar¹⁵.

Na intenção de minimizar os índices de absenteísmo

nas áreas que envolvem a enfermagem destaca-se o importante papel da coordenação de enfermagem, no remanejamento adequado do quadro de funcionários quando necessário, e na atenção dada as taxas de absenteísmo e suas causas em seus respectivos setores¹⁸.

Entre as medidas para conter o absenteísmo, o serviço de saúde ocupacional pode intervir com ações para a prevenção de doenças e promoção da saúde; atuação da área da psicologia em reuniões da equipe de enfermagem, cujo tema seja o relacionamento interpessoal ou temas afins¹⁹.

Contudo, para intervir é preciso conhecer. Por este motivo sugere-se definir o que conhecer e como mensurar. Conhecer as causas do absenteísmo entre os trabalhadores de enfermagem e identificar qual o setor/área ocorre com maior frequência é o primeiro passo para definir estratégias de intervenção com vistas a melhorar a qualidade de vida do trabalhador e conseqüentemente da melhoria da assistência dispensada pelo trabalhador de enfermagem no ambiente hospitalar.

4. CONCLUSÃO

O monitoramento dos indicadores de absenteísmo dos trabalhadores representa um instrumento essencial para a gestão de pessoas, uma vez que, as faltas em grande quantidade são consideradas indicativas de que há desconforto nas condições de trabalho, tais como o próprio ambiente, a carga horária, a demanda de serviço, a alimentação, o transporte, até mesmo as relações entre os próprios funcionários. Este estudo permitiu conhecer a realidade institucional no que se refere aos motivos do absenteísmo na enfermagem hospitalar sob a ótica dos enfermeiros e as ações de remanejamento para a redução do mesmo.

Os resultados encontrados mostraram que as taxas de absenteísmo da equipe de enfermagem estão relacionadas, principalmente, com os problemas familiares e que na maioria das vezes são faltas justificadas. As medidas tomadas pelos enfermeiros frente ao absenteísmo é conversar com o funcionário buscando conhecer os motivos e tentando auxiliar, por vezes disponibilizando folga quando possível, evitando assim o absenteísmo.

Sugere-se que os enfermeiros assistenciais e gestores estejam atentos ao ambiente de trabalho e as condições deste, sobretudo no que se refere a equipe de enfermagem, que representa a maior força de trabalho hospitalar, considerando que por vezes os problemas de família são fruto de fatores implicados pelo serviço. Além disso, o serviço pesquisado não mantém um controle assíduo quanto ao período e motivos das faltas pelos trabalhadores de enfermagem o que impede o desenvolvimento de ações pontuais. A sobrecarga e as relações de trabalho, aliado a baixa remuneração são fatores que podem refletir na dinâmica familiar gerando descontentamento dos familiares e frustrações por parte do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- [01] Magalhães NAC, *et al.* O absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem no contexto hospitalar. *Revista Enfermagem UERJ*. 2011;19(2):224-30.
- [02] Sancinetti TR, *et al.* Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. *Revista da escola de enfermagem USP*. 2011; 45(4).
- [03] Gomes AR, *et al.* Absenteísmo de enfermagem em hospital público universitário. *Revista do Instituto de Ciências da Saúde, São Paulo*. 2007; 25(3):213-19.
- [04] De Camposi EC, Juliani CMC, Palhares VC. O absenteísmo da equipe de enfermagem em unidade de pronto socorro de um hospital universitário. *Revista Eletrônica de enfermagem*, 2009; 11(2).
- [05] Soares LG, *et al.* Risco biológico em trabalhadores de enfermagem: promovendo a reflexão e a prevenção. *Cogitare Enferm. Paraná*. 2011; 16(2):261-7.
- [06] Cascio W, Boudreau J. Investimento em pessoas: como medir o impacto financeiro das iniciativas em recursos humanos. Porto Alegre: Bookman; 2010; 337.
- [07] Perovano DG. Manual de metodologia científica. Juruá Editora. Porto Alegre (RS). 2014; 1:230.
- [08] Gerhardt TE, Silveira DT. Métodos de Pesquisa. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- [09] Castro I, Bernardino E, Ribeiro ELZ. Absenteísmo na enfermagem em UTI neonatal: perfil do profissional e motivos das ausências. *Cogitare Enfermagem*. 2008.
- [10] Martinato MCNB, Severo DF, Marchand EAA, Siqueira HCH. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. Ver. Porto Alegre: Gaúcha Enfermagem, março de 2010.
- [11] Azevedo BDS. Absenteísmo na equipe de enfermagem em unidades de cuidados críticos: uma revisão integrativa. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*. 2014; 12(2):285-95.
- [12] Wagner JA, Hollenbeck JR. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva. 2002.
- [13] International Labour Organization. Estimating the economic costs of occupational injuries and illnesses in developing countries: essential information for decision-makers. Geneva: International Labour Organization. 2012.
- [14] Calheiros PRV, Rodrigues ECV. Psicologia organizacional e as ferramentas usadas no enfrentamento do absenteísmo. *Revista de Psicologia da IMED*. 2010; 2(2):433-40.
- [15] Nascimento GM. Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade básica e distrital de saúde do município de Ribeirão Preto- SP. Dissertação. Universidade de São Paulo. 2003; 113.
- [16] Abreu RMD, Simões ALA. Ausências por adoecimento na equipe de enfermagem de um hospital de ensino. *Revista Ciência Cuidado e Saúde* 2009; 8(4):637-44.
- [17] Magalhães AMM, Dall'agnol CM, Marck PB. Carga de trabalho da equipe de enfermagem e segurança do paciente - estudo com método misto na abordagem ecológica restaurativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto*. 2013; 21:146-54.
- [18] Carneiro TM, Fagundes NC. Absenteísmo entre trabalhadoras de enfermagem em unidade de terapia intensiva de hospital universitário. *Revista de Enfermagem UERJ, Rio de Janeiro*. 2012; 20(1):84-9.
- [19] Fakh FT, Tanaka LH, Carmagnani MIS. Ausências dos colaboradores de enfermagem do pronto socorro de um hospital universitário. *Acta Paulista de Enfermagem, São Paulo*. 2012; 25(3):378-85.