

O ABSENTEÍSMO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM HOSPITAL ESCOLA NO SUL DO BRASIL

**BETANIA KOHLER BUBOLZ¹; TAMIRES PICCININI²; HEDI CRECENCIA HECKLER
DE SIQUEIRA³; MICHELE CRISTIE NE NACHTIGALL BARBOZA⁴**

¹*Universidade Federal de Pelotas (UFPel) – betania.kohler@hotmail.com*

²*Universidade Federal de Pelotas (UFPel) – piccinini.tamires@gmail.com*

³*Universidade Federal do Rio Grande (FURG) – hedihs@terra.com.br*

⁴*Universidade Federal de Pelotas (UFPel) – michelenachtigall@yahoo.com.br*

1. INTRODUÇÃO

O termo “absenteísmo” é utilizado desde o período industrial, para designar a falta do empregado ao trabalho, sendo assim, referem-se ao tempo de trabalho perdido quando os profissionais não comparecem ao trabalho e corresponde às ausências quando se esperava que os mesmos estivessem presentes. As faltas são constituídas através de licenças de saúde, afastamentos para participação em programas de treinamento e desenvolvimento, entre outros (FURLAN; STANCATO, 2013; SANCINETTI et al., 2011).

Existem alguns tipos de absenteísmos, sendo eles: por doença, o que significa a ausência justificada por licença de saúde; por patologia profissional, que são os acidentes de trabalho e/ou doença profissional; absenteísmo legal, o qual é amparado por leis, como gestação, gala e serviço militar; já o absenteísmo compulsório é a suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou por outro impedimento de comparecer ao trabalho; e por último o absenteísmo voluntário que são as razões particulares não justificadas (FURLAN; STANCATO, 2013).

Entre as causas de absenteísmo ao trabalho destacam-se as doenças efetivamente comprovadas e não comprovadas, razões de caráter familiar, faltas voluntárias, problemas financeiros, baixa motivação para trabalhar, além da supervisão precária da chefia e de políticas inadequadas da organização. Ao se pensar no absenteísmo no âmbito da saúde, mais especificamente na enfermagem, esta ausência do trabalhador causa problemas para a instituição indiretamente por influência negativamente na prestação do cuidado ao usuário. Além disto, a sobrecarga dos demais trabalhadores de enfermagem também pode causar um prejuízo aos profissionais envolvidos, visto que exige um ritmo mais acelerado e responsabilidade por um volume maior de trabalho, na perspectiva de assumir o trabalho do funcionário faltoso. O não comparecimento 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 social e, como consequência, o adoecimento (FERREIRA et al., 2011).

O absenteísmo na equipe de enfermagem é um problema de grande relevância, considerando que a maioria das instituições não prevê cobertura para os dias de falta. A enfermagem é responsável pelo maior contingente da força de trabalho dos estabelecimentos hospitalares, com responsabilidade pela assistência e gestão nas 24 horas, sendo assim é o conjunto de trabalhadores que mais sofre com a inadequada condição de trabalho (COSTA; VIEIRA; SENA, 2009).

O objetivo do trabalho foi realizar o levantamento da unidade com maior índice de absenteísmo dos profissionais de enfermagem no HU no ano de 2008.

2. METODOLOGIA

Esta pesquisa originou-se de uma dissertação de mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) em 2011, sob o título: A relação do absenteísmo com o ambiente de trabalho e sua interferência no cuidado de enfermagem.

O presente estudo caracteriza-se por ser do tipo descritivo, com abordagem quantitativa. Foi realizado em uma Unidade de Clínica Cirúrgica, de um Hospital Universitário (HU) da região sul do Rio Grande do Sul, visto que foi selecionada como a unidade de internação com maior porcentual de absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem do HU no ano de 2008. Esta unidade compreende um total de 26 profissionais de enfermagem, divididos em quatro equipes de enfermagem, representando nove profissionais do turno da manhã, oito no turno da tarde, e seis profissionais no turno da noite 01 e no turno da noite 02.

Na realização deste estudo, foram respeitados os preceitos da Resolução 196/96 do Ministério da Saúde, que trata de pesquisa envolvendo seres humanos, assim como o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, principalmente do capítulo IV, artigo 37 que dispõe sobre o ser honesto no relatório dos resultados da pesquisa. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição pesquisada, sob protocolo nº 68/2009.

A primeira etapa da pesquisa foi realizada no mês de junho de 2009, junto com o setor de departamento de pessoal da instituição mediante o levantamento documental das faltas dos profissionais de enfermagem do HU no ano de 2008, para desta forma eleger o local do estudo. Inicialmente foi realizado contato com a coordenação do serviço de enfermagem do HU, com a finalidade de expor o objetivo da pesquisa, e solicitar a sua anuência. Desta forma, o serviço entrou em contato com o setor de departamento de pessoal, o qual sugeriu realizar a busca dos dados através da ficha de efetividade, pois a mesma continha informações como dias trabalhados, faltas, licenças de saúde, licença maternidade, entre outras.

Após o levantamento dos nomes dos trabalhadores de enfermagem faltosos e os respectivos dias de faltas do ano de 2008, buscou-se junto à coordenação do serviço de enfermagem uma listagem com o nome de todos os funcionários de enfermagem, e suas respectivas lotações nas unidades e turnos de trabalho, para então, identificar a Unidade com maior número de faltas dos profissionais de enfermagem do HU.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do objetivo deste estudo, e da questão norteadora e seguindo a análise temática, surgiu a Unidade de Clínica Cirúrgica como a que apresenta o índice de maior absenteísmo dos profissionais de enfermagem.

Para identificar o número de dias trabalhados por funcionário, primeiramente foi calculado o número de semanas do ano de 2008, obtendo-se o resultado de 52 semanas. Este resultado foi multiplicado por cinco, ou seja, o número de dias trabalhado por semana por cada trabalhador (regime de 30 horas semanais), e diminuiu-se 30 dias do produto, referente às férias do profissional. Portanto, o cálculo foi de 230 dias trabalhados por funcionário no ano de 2008.

Diante destes números, o HU no ano de 2008 apresentou um somatório de faltas de 1.746 dividido em seis unidades de internação, sendo elas, a unidade de Clínica Médica com 248 faltas (3,59%), 470 na unidade de Clínica Cirúrgica (7,85%),

no setor pediátrico o número de absenteísmo é de 189 faltas (3,91%), na Unidade de Tratamento Intensivo (UTI) Neonatal é somado um número de 373 faltas (3,60%), já na maternidade é de 361 (5,60%), e na UTI Geral apresenta um número de 105 faltas (2,07%) pelos profissionais de enfermagem.

Referente ao levantamento de dados, a Unidade de Clínica Cirúrgica é o setor com maior número de absenteísmo, apresentando 470 faltas e uma porcentagem de 7,85% entre os profissionais de enfermagem. Sendo identificado no turno da manhã um total de 41 faltas, no turno da tarde, 124 faltas, no turno da noite 01 um total de 180 faltas, e no turno da noite 02 um total de 125 faltas.

Pode-se perceber que os turnos da noite 01 e 02 são os que apresentam o maior número de absenteísmo, somando um total de 305 faltas no ano de 2008. Sabe-se que o trabalho noturno pode ser um agente causador de desconforto e problemas de saúde. O trabalho durante a noite pode acarretar mudanças nos ritmos biológicos, alterando o padrão de sono e vigília. Desta forma, é importante ressaltar que o trabalho noturno exige uma adaptação do indivíduo em termos fisiológicos e psicológicos (MAGALHÃES et al., 2007).

O absenteísmo dos profissionais de enfermagem é um fato que merece atenção, pois os mesmos constituem um grupo que se destaca por suas características relacionadas a gênero, hierarquia e sobrecarga, tanto física como emocional. O conhecimento das causas do absenteísmo 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 (FERREIRA et al., 2011).

4. CONCLUSÕES

O desenvolvimento desta pesquisa possibilitou o conhecimento frente ao elevado índice de absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um HU, com enfoque em uma Unidade de Clínica Cirúrgica.

Diante do estudo, pode-se notar que a Unidade de Clínica Cirúrgica é o setor que apresentou maior número de faltas no ano de 2008 no HU, totalizando 470 faltas, ou seja, um percentual de 7,85% de absenteísmo. O turno noite tem o maior índice, visto que somam 305 faltas, na noite 01 e 02, sendo um número relevante, o que sobrecarrega os demais profissionais de enfermagem, os quais necessitam aumentar o seu ritmo de trabalho para atender as demandas da unidade.

Percebe-se a necessidade que os gestores hospitalares invistam mais em recursos humanos, pois, somente assim, o ambiente de trabalho será adequado e harmonioso, capaz de desenvolver um cuidado de enfermagem ao cliente com qualidade. Além disso, com um número adequado de trabalhadores existe a probabilidade de contar com um cuidador sadio, satisfeito, feliz e comprometido com o seu trabalho.

Frente à problemática do absenteísmo, vê-se como necessário uma fiscalização mais eficaz nos serviços hospitalares no país, utilizando-se da Resolução 293/2004 do dimensionamento do quadro de profissionais de enfermagem, que estabelece a continuidade ininterrupta e a diversidade de atuação a saúde, como forma de garantir a segurança e a qualidade da assistência ao cliente, com o quantitativo adequado ao tipo de paciente atendido.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COFEN. **Resolução Conselho Federal de Enfermagem nº 293/2004**. Dispõe sobre o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nas Unidades Assistenciais das Instituições de Saúde e Assemelhados. Rio de Janeiro, 2004.

COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. Absenteísmo relacionado a doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v.62, n.1, p.38-44, 2009.

FERREIRA, E. V. et al. Absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário do estado de Pernambuco. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v.12, n.4, p.742-749, 2011.

FURLAN, J. A. S.; STANCATO, K. Fatores geradores do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital público e um privado. **Revista de Administração em Saúde**, Campinas, v.15, n.60, p.111-120, 2013.

MAGALHÃES, A. M. M. et al. Perfil dos profissionais de enfermagem do turno noturno do Hospital de Clínicas de porto Alegre. **Revista do Hospital de Clínicas de Porto Alegre**, Porto Alegre, v.27, n.2, 2007.

SANCINETTI, T. R. et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v.45, n.4, p.1007-1012, 2011.