

ARTIGO DE REVISÃO

Março de 2012

AUTORA: MARIA DE FÁTIMA BARBOZA

ABSENTEÍSMO NA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Maria De Fátima Barboza Vasconcellos. Graduada em Fisioterapia – 2005/Universidade Vale do Rio Verde – Três Corações – Campus Betim MG. Cursos de Extensão: Como Estruturar Uma Monografia – 2005/Universidade Vale do Rio Verde – Três Corações – Campus Betim MG. Especialista em Fisioterapia Hospitalar- 2006/Universidade Presidente Antônio Carlos – Centro De Educação Continuada – UNIPAC – Campus de Belo Horizonte MG. Aprimoramento em Fisioterapia Hospitalar Respiratória com Ênfase em Oncologia – 2006 / Hospital Luxemburgo – Belo Horizonte – MG. Curso em Saúde Pública 2007/ SIND-SAÚDE / MG / Núcleo Betim. Curso de Homeopatia – 2009/ Portal Da Educação– Associação Brasileira de Educação a Distância - ABED. Especialista em Saúde Pública e Educação- 2009 - 2011/ Universidade José do Rosário Vellano – UNIFENAS – Campus de Belo Horizonte. Graduada Em Serviço Social 2008 – 2011 / Centro Universitário *NEWTON PAIVA* Campus Belo Horizonte.

RESUMO

Estudo de revisão literária, natureza qualitativa, descritiva, elaborado com objetivo de descrever os principais fatores do absenteísmo a enfermagem. A metodologia foi desenvolvida com base em pesquisa online em sites de levantamento bibliográfico de obras brasileiras sobre o absenteísmo na enfermagem e absenteísmo - doença. O absenteísmo na enfermagem é um problema de extrema preocupação, qual interfere no cuidado ao paciente, sobrecarrega os demais integrantes da equipe e pode levar ao adoecimento, levando ao absenteísmo. Conclui-se que os profissionais de enfermagem são acometidos por inúmeros problemas de saúde. Destacaram-se as estratégias do dimensionamento de pessoal e as ações preventivas como modos de estabelecerem melhores condições de trabalho, minimizando o absenteísmo.

Palavras-chave: “Absenteísmo. Absenteísmo na equipe de enfermagem. Absenteísmo-doença”.

ABSTRACT

This is copy-editing qualitative and descriptive in nature, formulated with the aim of describing the main factors of absenteeism in nursing. The methodology was developed based on research online bibliographic survey sites of Brazilian works on absenteeism in nursing and absenteeism-disease. The absenteeism in nursing is an issue of utmost concern, which interferes with customer care,

overloads the other team members and can lead to illness, leading to absenteeism. It was concluded that the nurses are attacked by numerous health problems. Studied the strategies of personal sizing and preventive actions as to ways to establish better working conditions, minimizing absenteeism.

Keyword: “Absenteeism. Absenteeism in nursing staff. Absenteeism – disease”.

INTRODUÇÃO

Ao iniciar este trabalho, cabe primeiro colocar a definição de Ferreira (1999) para a palavra “absenteísmo”, e após esclarecer a abordagem dada ao tema. Absenteísmo tem origem no Francês (absenteísmo) que significa falta de assiduidade ao trabalho ou a qualquer outra obrigação social.

O trabalho sempre ocupou lugar de destaque na vida das pessoas por necessidade de realização pessoal e como forma de subsistência. Pode-se considerar o trabalho como um organizador da vida social, que abre espaço para a dominação e a submissão do trabalhador ao capital, cabendo a alguns o “direito” de pensar e projetar o que deve ser executado por outros, geralmente menos qualificados e inseridos na base da pirâmide social.

O trabalho é um fator muito importante na vida dos indivíduos, tanto como realização pessoal como sustentáculo de desenvolvimento. Diga-se que o trabalho é realmente um meio de sobrevivência. Pode ser entendido como fundamental para vida social, cultural e econômica. Para algumas pessoas é destinado o direito de pensar e planejar, já para outras só resta a executar, sendo assim via de regra, que pertencentes ao embasamento da pirâmide social.

No que diz respeito à relação trabalho e saúde, os trabalhadores de áreas operacionais, em sua maioria, estão mais sujeitos a ambientes e condições insalubres. Assim, o trabalho é visto historicamente como forma de realização, tornou-se fonte de risco para a saúde. As diversas formas de trabalho, realizadas no interior das organizações, vêm elevando os agravos à saúde, pois o trabalhador ainda é visto como uma “máquina” no processo produtivo e pouca atenção têm sido dadas aos aspectos de proteção ambiental no trabalho, como também em relação a sua participação no planejamento e organização do processo de trabalho. (GUIMARÃES, R., 2005)

A saúde ocupacional presa pela promoção e manutenção do bem estar físico, mental e social; a prevenção de doenças ocupacionais; a proteção dos trabalhadores aos fatores de riscos presentes; a colocação e manutenção dos mesmos em ambientes ocupacionais adaptados à suas aptidões fisiológicas e psicológicas, ou seja, a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu próprio trabalho (GRANDEJEAN e KROEMER, 2005).

A melhoria nas condições do ambiente e do exercício do trabalho tem como objetivo

diminuir a ocorrência de acidentes, prevenir o surgimento de doenças ocupacionais e ergonômicas, diminuir o absenteísmo, valorizar a auto-estima e proporcionar a melhora contínua da qualidade de vida (ALVES, 1996).

Inoue (2008) relata que diversas são as causas que desencadeiam a abstenção do indivíduo ao setor de trabalho, dentre elas as mais notáveis são os problemas de saúde ou doenças, acidentes de trabalho, as abstenções por problemas de saúde em familiares, também gestação e parto, etc. Sabe-se que ainda podem ocorrer outras faltas que não são justificadas legalmente, conhecidas como faltas injustificáveis.

Silva e Marziale (2007) entendem que o absenteísmo-doença se refere ao não comparecimento ao trabalho por motivo de doença ou por problemas relacionados à ausência de saúde. É sabido que o absenteísmo, na equipe de enfermagem, desordena o serviço, gera descontentamento e sobrecarga entre os trabalhadores presentes, restringe a produtividade e conseqüentemente enfraquece a qualidade da assistência prestada, além de se estabelecer em problema administrativo complexo e dispendioso por adicionar substancialmente o custo operacional.

O absenteísmo é um problema presente no grupo dos profissionais de enfermagem, não só neste grupo de profissionais, mas como em qualquer outra categoria de trabalhadores. Contudo, designadamente na enfermagem as implicações do absenteísmo podem interferir nas ações interligadas com o cuidado do paciente. Compromete os usuários do serviço que podem ser prejudicados em seu atendimento e conseqüentemente em sua saúde. Sendo assim, o absenteísmo é um problema significativo que precisa ser minimizado ou suprimido, a fim de aperfeiçoar a assistência prestada ao usuário e a saúde dos trabalhadores. Com isso, o uso de ações preventivas, para tornar ajustadas às condições de trabalho dos trabalhadores de enfermagem, é citado pelos autores das pesquisas selecionadas.

No contexto hospitalar, a enfermagem constitui-se na maior força de trabalho, e suas atividades são freqüentemente marcadas por divisão fragmentada de tarefas, rígida estrutura hierárquica para o cumprimento de rotinas, normas e regulamentos, dimensionamento qualitativo e quantitativo insuficiente de pessoal, situação de exercício profissional que tem repercutido em elevado absenteísmo e afastamentos por doenças (MEIRELES;MENDONÇA, 1988;NOGUEIRA, 1986).

No Brasil, os trabalhadores de enfermagem, através de uma concepção idealizada da profissão, submetem-se aos riscos ocupacionais, sofrem acidentes do trabalho e adoecem, não atribuindo esses problemas às condições insalubres e aos riscos oriundos do trabalho, devido ao contato direto na assistência aos pacientes e ao tipo e à freqüência de procedimentos realizados, influenciando diretamente no aumento de casos de absenteísmo (OLIVEIRA; MUFORESE, 2001).

Estudos vêm apontando o crescente número de casos de absenteísmo entre os profissionais de enfermagem e sua relação com a saúde do trabalhador bem como as condições do ambiente de trabalho. Os afastamentos acabam gerando desorganização do serviço remetendo a uma assistência prestada de baixa qualidade.

2 JUSTIFICATIVA

Considera-se que as condições de trabalho vividas por muitos trabalhadores de enfermagem, especialmente em instituições hospitalares, têm acarretado agravos à saúde, geralmente provenientes do ambiente de trabalho, da forma de organização e das atividades insalubres que executam. Essas situações têm causado prejuízo não só aos trabalhadores, mas também a instituições empregadoras e assistenciais de todo o mundo.

O trabalho hospitalar caracteriza-se pela concentração de condições de trabalho de risco, representadas por trabalho nos finais de semana, por carga horária semanal superior a 40 horas, por trabalho noturno, por cuidado de enfermos, por manipulação de produtos químicos, por radiações ionizantes, por transporte de cargas, entre outros.

Todo estudo planejado exprime numa nova ciência a ser vivenciada, neste universo existem formas distintas de contextualizar e com efeitos caracterizados numa mesma pesquisa, não denotando que possam existir inúmeras veridades, entendemos, no entanto que um mesmo tema possa ser tratado sobre olhares e análise diferentes.

Partindo da premissa de que a presença do profissional no processo de trabalho da equipe de enfermagem e na sistematização da assistência é de fundamental importância, há que se pensar, que o absenteísmo pode implicar em muito o atributo da assistência e a essência do cuidado dos pacientes.

O presente estudo busca conhecer as produções científicas, nacionais, publicadas no período de 2000 a 2010, que abordam o absenteísmo nos profissionais de enfermagem.

3 OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Investigar assuntos referentes à saúde do trabalhador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Descrever os principais fatores do absenteísmo e sua relação na assistência de enfermagem através de revisão literária;

4 MÉTODOLOGIA

Trata-se de uma revisão literária de caráter descritivo, pois descreve as características relacionadas ao absenteísmo. Apresenta pesquisa realizada por meio de busca on-line com levantamento bibliográfico de obras científicas brasileiras sobre o absenteísmo da enfermagem, no período de 2000 a 2010, disponíveis na Biblioteca Virtual em Saúde, utilizando as bases de dados: Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e Scientific Electronic Library Online (SCIELO).

A busca foi realizada, utilizando os seguintes descritores: “Absenteísmo e enfermagem, e absenteísmo-doença”.

A seguir, foi realizada a leitura do material, para delimitar o que se faz indispensável para a obtenção de um estudo aprofundado a respeito da temática e do objetivo proposto.

Este tipo de pesquisa apresenta estudo sistematizado desenvolvido com base no material publicado em livros, revistas, jornais e artigos científicos publicações em rede eletrônica, isto é material acessível ao público em geral (LAKATOS,2001).

Nesse sentido Vergara (2003) apresenta a pesquisa descritiva como aquela que expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno, podendo ainda estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza; os mesmos diferem dos resultados exploratórios no rigor em que são elaborados seus projetos.

Para o estudo, foram consideradas publicações relacionadas ao tema absenteísmo assistência em enfermagem, absenteísmo e enfermagem, e absenteísmo doença. Foram utilizados os seguintes descritores: “Absenteísmo na equipe de enfermagem”. ”Absenteísmo doença”, para busca e a seleção dos artigos indexados nos referidos bancos de dados que contivesse o assunto referente ao tema em estudo. Leitura analítica dos textos selecionados, momento de apreciação e julgamento das informações, evidenciando-se os principais aspectos abordados sobre o tema.

Finalmente, leitura interpretativa que, apoiada na experiência profissional da pesquisadora, conferiu significado mais amplos aos resultados obtidos com a leitura analítica.

A seguir foi realizada a leitura dos artigos os quais foram utilizados para construir os textos da revisão bibliográfica e delimitar o que se faz indispensável para obtenção de um estudo aprofundado a respeito da temática e do objetivo proposto.

5 DESENVOLVIMENTO

5.1 Os principais tipos de absenteísmo.

Quik e Lapertosa (1882) apud Silva (2000) dividem o absenteísmo em cinco classes: voluntário é a ausência voluntária ao trabalho por razões particulares, trata-se de ausência ao trabalho não justificada por doença, sem amparo legal.. Doença que inclui todas as ausências por

procedimento médico. Patologia profissional que abrange as ausências por acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

As faltas ao serviço são amparadas na lei. Compulsório:: definido como impedimento ao trabalho ainda que o trabalhador não o deseje, por suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local do trabalho

5.2 fatores que favorecem o presenteísmo

Presenteísmo, termo pouco conhecido, é usado para designar aquela situação na qual uma pessoa embora esteja no trabalho, em razão de algum problema de saúde não conseguem trabalhar plenamente.

O presenteísmo é ainda pior, um problema institucional, pois o funcionário está presente fisicamente ao trabalho, mas não está produzindo como deveria, em razão de diversas variáveis e fatores como: insatisfação, pessimismo, desanimo, alto nível de estresse, dificuldade de diagnosticar o problema, fazendo com que ele prejudique a instituição e também uma parcela de colegas de trabalho que muitas vezes são contaminados por esta apatia, falta de produtividade e tomada de ação, (LARANJEIRAS 2009).

Percebemos que o ambiente institucional ruim, falta de motivação para trabalho e problemas de saúde-física ou psicológicos, desmotivação, pessimismo, esmorecimento, alto nível de stress. Tudo isto tem prejudicado a empresa e também a desmotivação da equipe de enfermagem que muitas vezes gera uma certa apatia, falta de produtividade e tomada de ação.

Estes fatores geram impactos diretos na qualidade de vida dos funcionários e na sua produtividade, visto que fisicamente e mentalmente o funcionário não está bem. Caso os gestores não apresentarem nenhum programa visando a melhora dos fatores que favorecem a redução do presenteísmo, várias patologias podem ser desencadeadoras em função da qualidade de vida no trabalho.

Várias medidas podem ser adotadas para evitar que o presenteísmo se instale em uma empresa ou instituição. O primeiro passo é entender as razões, as causas dos problemas e posteriormente fazer uma triagem para detectar os problemas crônicos, mesmo que sejam pequenos. Investir na saúde dos trabalhadores, educar os funcionários para que procurem médicos, e fiquem em casa quando estão com problemas de saúde. Implantar programa de apoio psicológico, emocional, inclusive aos familiares, para reduzir as preocupações de trabalhador com assuntos extra trabalho.

5.3 Absenteísmos por doença.

A questão da ausência ao trabalho motivada por episódios de doença é tema particularmente de interesse na esfera do emprego público, dada percepção de um grande volume de licenças médicas e dias não trabalhados nesse grupo de profissionais.

Em um país como o Brasil, cujo padrão salarial não permite perdas, algumas causas de absenteísmos estão maquiadas sob forma de absenteísmo doença. Isso estimula formas indiscriminadas de justificativas das faltas por intermédio de atestados médicos. O gasto de absenteísmo por motivo de doenças é maior do que o salário pago ao trabalhador doente, que deixa de comparecer ao local de trabalho, com impacto sobre a produtividade, (CHIAVENATO 2004 apud JUNKES et al 2010).

Adverte-se que vale lembrar que os hospitais públicos são financiados pelas próprias ações e serviços executados, posto que precisem apresentar relatórios de produtividades que evidenciam os procedimentos realizados e isso implica na adoção de mecanismo de registro e controle com base em planilhas fornecidas pelo ministério da Saúde. Portanto, ausência de funcionários pode significar queda da produtividade e menos recursos serem aplicados.

Sendo assim, o absenteísmo é considerado o tempo que a instituição paga pelas atividades produtivas, mas que o funcionário não se encontra no setor de trabalho por alguns motivos acima citados, tais como causas sociais, até mesmo por conflitos internos. Os hospitais em geral, estão longe de ser instituições modelos por expor funcionários a situações de excesso de trabalho, as enfermidades crônicas e mortais, deficiências de infra estruturas e as lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho executado, contribuindo, dessa forma para o fortalecimento da ausência não programada, (JUNKES 2010).

Nessa vertente, Couto (1987) apud Silva (2000) afirma que o absenteísmo é decorrente de um ou mais fatores causais como: fatores de trabalho, fatores sociais, fatores culturais e de personalidades e fatores de doença. O autor reforça que o relacionamento deficiente entre supervisor e operador, o bloqueio de carreira dos capazes, os critérios desiguais para ocorrências de ambientes de trabalho, que o homem percebe como desfavoráveis.

Segundo Manetti e Marziale (2007), o adoecimento pode ser restringido com adoção de políticas preventivas destacando o suporte administrativo, relacionamento interpessoal, e distribuição apropriada de trabalho com indicador suficiente de profissionais, possibilitando assim, a redução ou eliminação dos riscos existentes. Gehring Junior (2007) cita que ao instituir programas e ações preventivas para melhoramento das qualidades de trabalho está promovendo assim, a saúde, respeitando e valorizando o trabalhador, proporcionando-lhe um ambiente saudável para a jornada laboral.

Manetti e Marziale (2007) relatam que, todavia essas táticas devem ser amparadas pelo gerenciamento, implementando um programa de saúde do trabalhador, para permitir a rebate de estresse laboral. Com isso, evidencia-se que a utilização de programas de prevenção pode ser indicada como uma maneira de promover condições adequadas de trabalho.

Alves (1996 apud Costa 2009) alude que em virtude das condições desfavoráveis atualmente encontradas no ambiente de trabalho, os profissionais optam por buscar meios de contrabalançar a ansiedade, tornando-se funcionários obstinados e adotando posturas defensivas. Tornam-se indiferentes ao processo laboral, preferindo fugir do trabalho, que pode sobrevir por meio de atestados, licenças médicas ou meramente por faltas injustificadas que afetam os próprios trabalhadores, bem como as organizações, afetando os resultados finais dos serviços.

Silva e Marziale (2000) colocam que o absenteísmo pode ser acarretado por diferentes motivos: como o adoecimento e acidente de trabalho exposição a riscos físicos. Barboza, Domingues, e Farias (2005) citam os riscos mecânicos e ambientais Oliveira e Murofuse (2001) mencionam as condições inseguras e impróprias de trabalho Barboza, Domingues, Farias (2005); Oliveira e Murofuse (2001), referem aos agentes estressantes que provocam desequilíbrio psicológico Alves, Godoy e Santana, (2006) já faz referencia a desorganização do trabalho.

Mendes (2003) fazer referência aos turnos de trabalho em relação ao absenteísmo por motivo de adoecimento, para o autor era esperado que os trabalhadores do período noturno se afastassem mais, porque o trabalho noturno gera inquietações fisiológicas decorrentes da ausência de sincronismo entre seu ritmo “circadiano” e o prolongamento do período de vigília. Mendes afirma que, devido ao limite entre vigília e repouso encarado pelos enfermeiros durante uma noite de plantão, pode haver comprometimento da habilidade de concentração e, além disso, esses funcionários suportam a carência da convivência com a família em razão do antagonismo de horário. De tal modo, que o conjunto desses fatores pode desencadear problemas de ordem emocional e psíquica.

Martinato (2010) afirma que a elaboração de uma estratégia de dimensionamento de pessoal compõe-se um instrumento precioso para monitorar a produtividade, qualidade de assistência, agregação das condições dos pacientes com a alocação de recursos humanos disponibilizados, servindo de parâmetro mínimo para estabelecimento de uma equipe adequado de trabalhadores de enfermagem.

5.4 A política de prevenção do absenteísmo e presenteísmo nas instituições.

Para Zilber (2005) a política de prevenção do absenteísmo e presenteísmo nas empresas devem ser orientadas para a prevenção das causas atendendo as seguintes medidas: processuais,

administrativas, disciplinares, preventivas tais como exame médico periódico, vacinação, educação para saúde, formação e treinamento técnico, orientação sobre trabalho físico e psicossocial de modo a reduzir ou minimizar a discrepância entre as exigências impostas pelo trabalho e a capacidade de resposta do indivíduo e as voltadas a integração e reabilitação do funcionário no local de trabalho.

Um elevado número de absenteísmo e rotatividade podem ser indicio de deficiência pessoal ou descontentamentos. Para Chaves (1995) Os trabalhadores de enfermagem encontram-se expostos aos riscos provenientes das precárias condições de trabalho, responsáveis pelo aparecimento de enfermidades e de acidentes de trabalho que elevam o índice de absenteísmo (Lopes et al., 1996).

A falta do empregado ao trabalho, absenteísmo, tem se tornado problema crucial tanto para as organizações como para os administradores. Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores, tornando-o complexo e de difícil gerenciamento. Esse fenômeno compromete a assistência de enfermagem prestada ao cliente, sendo indicativo da existência de problemas extremamente preocupantes, quando ocasionado por doença em trabalhadores de enfermagem (Marziale, 2000).

Os hospitais são organizações altamente complexas, tanto pelos serviços prestados como pela diversidade de trabalhadores, e os usuários destas instituições passam por dramáticas situações para a resolução de seu processo saúde-doença (GUIMARÃES. R., 2005).

As medidas processuais propõem elevar as barreiras do absenteísmo e presenteísmo, são medidas de monetarização e controle, as medidas preventivas por sua vez visam reduzir a divergência entre volume e capacidade de trabalho, eliminando as causas dos problemas que se relacionam o trabalho no domínio da segurança, saúde e bem estar.

As condições prévias para o sucesso na redução do absenteísmo e presenteísmo se propõem com base na avaliação direta dos ambientes de trabalho e os fatores causais do processo. É importante que haja preparação de projetos de redução, análise dos problemas que impactam a produtividade e organizem soluções para iniciativa no local de trabalho não ficando apenas uma resposta fragmentaria, mas que o trabalhador seja envolvido de forma plena visto de forma holística.

Finalmente posso dizer que o absenteísmo e o presenteísmo são caros, pois implicam em contratar mais pessoas que o necessário para executar as tarefas. Isto justifica a necessidade das organizações adotarem políticas de prevenção para minimizar o absenteísmo.

6 RESULTADOS

O assunto que tem grande destaque no setor saúde é a atual insuficiência de recursos e o aumento exponencial nos gastos, decorrentes no aumento do consumo com as doenças para a sociedade. O custo das doenças é medido em termos econômicos através dos custos diretos e

indiretos.

Os custos diretos incluem principalmente os cuidados médicos enquanto os custos indiretos incluem absenteísmo, presenteísmo, perda de produtividade e morte prematura.

Na literatura, encontram-se registros nos quais os autores se propuseram a pesquisar indicadores de prevalência e incidência do absenteísmo, levando em conta variáveis como: faixa etária; gênero; tempo médio de afastamento do trabalho; principais problemas patológicos (causadores de ausência do trabalho) relatados além de levantarem alguns prejuízos que isso acarreta para a economia.

Nas instituições hospitalares a enfermagem constitui a maior força de trabalho normalmente submetida ao cumprimento de rotinas, com dimensionamento qualitativos quantitativos insuficientes de pessoal, (BARBOZA E SOLER, 2003).

7 ANÁLISE DOS DADOS REVISADOS

Esta pesquisa aborda o tema absenteísmo – nomenclatura empregada para mencionar faltas ou ausências dos profissionais no setor de trabalho em ocasiões que o indivíduo deveria estar presente no setor onde normalmente cumpre a sua jornada de trabalho.

Neste contexto o foco principal foi transpor uma visão abrangente do assunto e descrever os principais fatores do absenteísmo e sua relação na assistência de enfermagem; objetivando designar as faltas ou ausências de trabalhadores nas instituições, devido alguma razão interveniente.

Embora, o absenteísmo poder ser qualificado de acordo com o tipo de ausência, tais como as ausências previstas que são catalogadas como folgas, nos dias de feriados e de férias regulares ou por licenças programadas; e as não previstas concernentes às faltas, licença médica e suspensão.

Nem sempre os pretextos para tais ausências são obras dos próprios servidores, mas na exaustão dos afazeres, na carência de motivação e incitação também nas péssimas condições que muitos trabalham.

Segundo estudos as ausências, geram um absenteísmo, que interfere/repercute na produtividade e na qualidade de trabalho realizado. As fundamentais causas do absenteísmo são: problemas familiares; faltas voluntárias por motivos pessoais; baixa motivação para trabalhar; políticas inadequadas da instituição; acidentes de trabalho etc.

Assim, elevados índices de absenteísmo provocam desequilíbrio no número de pessoal, aumentando a carga de trabalho, o que desgasta os trabalhadores em atividade, e conseqüentemente, amplia o número de afastamentos, prejudicando os usuários do serviço.

Para o estudo, foram consideradas as publicações relacionadas ao absenteísmo qualidade de assistência de enfermagem, absenteísmo e enfermagem, e absenteísmo e doença. Foram

utilizados os seguintes descritores para busca e seleção dos artigos: “Absentéismo. Enfermagem. Equipe de enfermagem. Absenteísmo e doença”. Escolhido os artigos produzidos entre 1987 á 2010, onde a escolha destes partiu da leitura dos resumos, a fim de confirmar a temática proposta. Foram utilizados 20 artigos para produção e desenvolvimento deste trabalho.

Mendes (2003) ressalta que a pesquisa de revisão, tem a finalidade de reunir e sistematizar resultado de pesquisa sobre um delimitado tema, de maneira sistemática e ordenada, sendo um instrumento para o aprofundamento do conhecimento a respeito do assunto investigado, permitindo a síntese de múltiplos estudos publicados e conclusões gerais a respeito de uma particularidade da área do estudo.

De acordo com Mendes (2003), após realizar a leitura dos estudos utilizados neste trabalho verifica-se que a causa de grandes dificuldades no ambiente de trabalho, tanto formal como informal, além de pouca efetividade dentro da função gerando cansaço e desânimo, configura-se como resultado do enfrentamento deficitário que os funcionários vivenciam em seu dia a dia no setor de trabalho. Considera a existência da presença contínua de insatisfação do enfermeiro com sua atividade profissional associada aos agentes estressores.

Para Chaves (1995), a presença contínua de insatisfação relacionada ao trabalho do enfermeiro está associada com as atividades que exercitam diariamente para desempenhar suas funções, o que leva os profissionais a um quadro de esgotamento e prostração sendo estas as fontes de estresse que interfere na saúde e qualidade de vida dos mesmos, levando altos níveis de absenteísmos por doença.

Chaves (1995) faz referência que a ausência de um membro da equipe de enfermagem merece especial atenção, pois afeta diretamente a qualidade da assistência prestado ao paciente. O atendimento ao paciente não pode ser adiado. Destaca também que o absenteísmo, além de ser um complexo problema administrativo, possui um custo elevado para a instituição.

Já Silva e Marziale (2000), mencionam que as ausências no trabalho apresentam grande impacto econômico devido aumentar o custo operacional, altera a produtividade e reduz a eficiência do serviço, além de acarretar sobrecarga para os funcionários que são assíduos no ambiente de trabalho, devido os mesmos ter que realizar além de suas tarefas, as que eram da responsabilidade dos colegas que se encontram afugentados do trabalho. Essa sobrecarga pode levar ao aparecimento de futuras patologias e possíveis afastamentos.

De acordo com Chiavenato (1993), os estudos apontam diferentes causas para o absenteísmo, o autor cita as jornadas prolongadas, condições desagradáveis de trabalho, difícil integração dos funcionários com a instituição, nos impactos psicológicos de gerenciamento institucional. Chiavenato relata que as principais causas de absenteísmo pode estar ligadas a organização: a supervisão deficiente, a exaustão das atividades, falta de estímulo. O autor cita que a

variação nas tarefas pode provocar tanto efeito desejáveis como indesejáveis.

O índice de absenteísmo para Chiavenato (2000) deve refletir a percentagem do tempo de trabalho em decorrência das ausências em relação ao volume de atividade esperada ou planejada. O custo de dias perdidos constitui-se em excelente indicador de apoio a decisão gerencial de investimentos destinados a programas preventivos. Analisar as causas do absenteísmo é de extrema importância, pois indicadores epidemiológicos devem ser interpretados em ações a serem desenvolvidas para redução do absenteísmo, podendo estas ser setoriais ou mesmo globais, focada na causa/fator gerador de ausências.

Nesse contexto, Couto (1987) afirma que o absenteísmo é decorrente de um ou mais fatores ocasionais como: fatores de trabalho, fatores sociais, fatores culturais de personalidade e fatores de doença. Couto reforça que os critérios desiguais para ascensão de cargos, o relacionamento deficiente entre supervisor e funcionários, organização deficiente da área de trabalho são as ocorrências que leva ao bloqueio de carreira dos servidores mais capazes, que tudo isto é percebido pelo funcionário como algo desfavorável.

Barboza (2003) relata que as condições inadequadas de trabalho vivenciadas pelos profissionais de enfermagem podem acarretar em inúmeros problemas de saúde, dentre eles o mesmo cita : transtornos alimentares, sono, eliminação, fadiga, estresse, diminuição do estado de alerta, desorganização no meio familiar e neuroses. Além disso, a equipe de enfermagem encontra-se exposta a todos os tipos de riscos, físicos, biológicos, ergonômicos, psicológicos e de acidentes em seu ambiente de trabalho. Sendo assim, esses problemas podem afetar diretamente a saúde dos trabalhadores, desencadeando o adoecimento e, conseqüentemente, provocar o absenteísmo.

Silva (2000) cita que as doenças do aparelho respiratório foram consideradas em quatro pesquisas como motivos desencadeadores do absenteísmo. As doenças do aparelho respiratório são caracterizadas como moléstia de grande frequência causadora do absenteísmo. Podem ser originada tanto por risco químico devido aspiração de elementos químicos, por elementos biológicos presente no ambiente de trabalho ou por doenças não relacionadas ao ambiente de trabalho, tais como, gripe, pneumonia, ou outras doenças respiratórias.

A maioria dos estudos analisados ressalta, de maneira conjunta, todos os fatores de risco os quais estão expostos os funcionários que atuam nas instituições de saúde, principalmente os enfermeiros. Assim sendo, encontra-se a identificação de vários fatores de risco nos estudos analisados.

Do pequeno número de publicações encontradas e analisadas, constata-se que o tema ainda não desperta grande interesse nos pesquisadores e no decorrer dos anos o número de produção não apresentou aumento significativo, mesmo com os adventos considerados relevantes na área de saúde.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo descrever os fatores desencadeadores do absenteísmo e seu impacto na qualidade da assistência entre os trabalhadores de enfermagem.

Ao término da revisão bibliográfica conclui-se que os gestores das instituições precisam reverem o modelo organizacional e, definir políticas direcionadas aos trabalhadores, para garantir a qualidade dos cuidados para com os mesmos De modo que possam ser reduzidas as causas do grande numero de absenteísmo.

O estudo reforçou a convicção quanto a necessidade de conhecer melhor o tema “absenteísmo”, no sentido de buscar melhor compreensão sobre seu impacto na organização do trabalho da equipe de enfermagem.

O processo de cuidar em enfermagem constitui um processo complexo, continuo e que não pode ser adiado ou interrompido em várias circunstancias. Entende-se que este processo só se realizará de forma efetiva, com resultados positivos para o paciente e para aqueles que cuidam, mediante um planejamento adequado de recursos humanos.

O absenteísmo-doença é um importante indicador de avaliação não só da saúde dos trabalhadores, mas também das políticas de recursos humanos da instituição e do serviço de atenção a saúde do trabalhador e das condições em que o trabalho é realizado.

Entende-se que o absenteísmo poderá ser reduzido se forem criados canais que permitam ao escoamento correto das tensões ou a satisfação das necessidades dos trabalhadores. No entanto é preciso investir no trabalhador, humanizando o processo de trabalho, respeitando a capacidade, o esforço e a vontade de progredir e desenvolver-se.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, N.M.C. Avaliação de determinados aspectos ergonômicos no transporte de pacientes. Ribeirão Preto, 1987. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.

ALVES, M. Causa de Absenteísmo entre auxiliares de enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho. Dissertação (Mestrado). Escola de Enfermagem da niversidade 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.

BARBOZA, D. B., SOLER, Z. A. S. G. Afastamento do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. Rev. Latino-Am Enfermagem, v. 11, n. 2, p. 177-183, 2003.

CHAVES, Enaura Helena Brandão. Avaliando o Turnover e o absenteísmo em serviços de enfermagem hospitalar. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós- 1995.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. Edição Compacta - 7a edição. São Paulo: Atlas, 2002.

COUTO, H. A. Temas de saúde ocupacional - coletânea dos cadernos da Ergo. Belo Horizonte: Editora Ergo, 1987. 250 p.

Graduação em Administração, Escola de Administração, Porto Alegre: UFRGS,
LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

LARANJEIRA, C. A. O contexto organizacional e a experiência de stress: uma perspectiva integrativa. Revista de Salud Pública. v.11, n.1, p.123-133, 2009.

MANETTI, Marcela Luíza; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. **Estudos de psicologia**. v.12, n.1, Natal, 2007.

Mendes R. Patologia do trabalho atualizada e ampliada. 2aed. Atheneu. São Paulo (SP): Atheneu; 2003.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62-67, out./dez. 1982.

Silva DMPP, Marziale MHP. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. Rev Latino-am Enferm 2000; 8(5): 44-51.

Silva DMPP, Marziale MHP. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. Ciência, Cuidado e Saúde. 2006; 5 suppl:166-72.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ZILBER, Moises Ari; LEX, Sergio; MORAES, Caudio Alberto de; PEREZ, Gilberto; VIDAL, Patricia Gonçalves; CORREA, Gisleine Bartolomei Fregoneze. A Inovação e Seus Fatores Organizacionais Determinantes. In: ENANPAD 2005. Anais do XXIX ENANPAD. Brasília: ANPAD, 2005.