
ABSENTEÍSMO ENTRE OS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM
ABSENTEEISM AMONG NURSING PROFESSIONALS

Recebido: 28/06/24 | *Avaliado:* 27/07/24 | *Aceito:* 01/08/24

Valdenice Sacramento de Sousa

Discente do Curso de Bacharelado em Administração do DCH I - UNEB. Pesquisa desenvolvida como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)”.
E-mail: enfavaldenicesousa@gmail.com

Tula Ornellas Farias Santos

Mestre em Educação de Jovens e Adultos, MBA em Gestão Ambiental, Especialista em Metodologia do Ensino Superior, Graduada em Turismo e Psicologia.
E-mail: tulaibes@yahoo.com.br

RESUMO

Este artigo trata sobre o absenteísmo entre os profissionais de enfermagem dentro das instituições de saúde. Tem como objetivo principal analisar a partir das revisões bibliográficas os fatores associados ao absenteísmo dos profissionais de enfermagem nas instituições de saúde, e como objetivos específicos identificar as principais causas do absenteísmo entre os trabalhadores da enfermagem e avaliar os reflexos do absenteísmo na qualidade dos serviços prestados. A pesquisa é básica quanto a natureza, exploratória quanto aos seus objetivos, bibliográfica quanto às suas fontes, seguindo uma abordagem qualitativa na análise dos dados coletados. Os resultados da pesquisa apontam que as causas do absenteísmo mencionados foram condições de trabalho, transtornos mentais, doenças osteomusculares, transtornos comportamentais, sobrecarga de trabalho, licença, organização e chefia deficiente, insatisfação profissional, estresse, dupla jornada de trabalho, relações interpessoais, acidentes de trabalho, doenças respiratórias, problemas de saúde, questões financeiras e faltas injustificadas dentro do universo da amostra. E quanto aos impactos e consequências foram qualidade no atendimento, saúde dos trabalhadores e prejuízos financeiros, deixando evidenciado que apesar das instituições obterem prejuízos financeiros, quem sofre as consequências desses impactos são os profissionais e o paciente. Em conclusão, este estudo ressalta a importância da adequação do dimensionamento de pessoal, melhoria das condições de trabalho, programas de assistência à saúde mental e implantação de políticas de prevenção como estratégias sugeridas para diminuir os indicadores do absenteísmo. A implementação dessas ações pode auxiliar na redução dos impactos da saúde dos trabalhadores e da qualidade dos serviços prestados aos pacientes.

Palavras-chave: Absenteísmo. Profissionais de enfermagem. Instituições de saúde. Condições de trabalho e ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This article addresses absenteeism among nursing professionals within health institutions. Its main objective is to analyze, based on literature reviews, the factors associated with absenteeism of nursing professionals in health institutions. And as specific objectives, identify the main causes of absenteeism among nursing workers and evaluate the effects of absenteeism on the quality of services provided. The research is basic in nature, exploratory in terms of its objectives, bibliographic in terms of its sources, following a qualitative approach in the analysis of the data collected. The research results indicate that the causes of absenteeism mentioned were working conditions, mental disorders, musculoskeletal diseases, behavioral disorders, work overload, leave, poor organization and leadership, professional dissatisfaction, stress, double working hours, interpersonal relationships, accidents work conditions, respiratory illnesses, health problems, financial issues and unjustified absences within the sample universe. And as for the impacts and consequences, they were quality of care, workers' health and financial losses. Making it clear that although institutions suffer financial losses, those who suffer the consequences of these impacts are the professionals and the patient. In conclusion, this study highlights the importance of adapting staffing, improving working conditions, mental health assistance programs and implementing prevention policies as suggested strategies to reduce absenteeism indicators. The implementation of these actions can help reduce the impacts on workers' health and the quality of services provided to patients.

Keywords: Absenteeism. Nursing professionals. Health institutions. Working conditions and work environment.

1 UM OLHAR INTRODUTÓRIO

O tema escolhido para o presente artigo se dá pela prática profissional na área de enfermagem, e como estudante do curso de administração surge o interesse de pensar estratégias que pudessem contribuir na gestão de pessoas, uma vez que se observou o aumento do afastamento de profissionais nas instituições de saúde, percebido através de questionamentos vivenciados no ambiente de trabalho. O absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem é uma abordagem importante que merece atenção, pois pode afetar significativamente a qualidade do cuidado prestado aos pacientes e a eficiência do sistema de saúde. Sendo assim, elegeu-se como problema de pesquisa: Quais os principais fatores envolvidos no absenteísmo entre os profissionais de enfermagem?

Logo, a presente pesquisa tem como objetivo geral, analisar a partir das revisões bibliográficas os fatores associados ao absenteísmo dos profissionais de enfermagem nas instituições de saúde. E como objetivos específicos identificar as principais causas do absenteísmo entre os trabalhadores da enfermagem e avaliar os reflexos do absenteísmo na qualidade dos serviços prestados através da análise de artigos científicos sobre o tema.

Para Quinelato *et al.* (2020), o absenteísmo pode ser definido como a ausência de um trabalhador do seu local de trabalho, por motivos pessoais ou de saúde. As ausências podem ser classificadas em previstas (férias e folga) e não previstas (faltas abonadas e injustificadas, licenças médicas, acidente de trabalho, entre outros), entretanto, são essas últimas que se enquadram no absenteísmo, pelo seu caráter inesperado impossibilitando o servidor de comparecer ao seu trabalho e a organização gerir ausência do profissional na instituição.

Os profissionais de saúde enfrentam desafios específicos, como a alta demanda de trabalho, carga horária extensa e riscos ocupacionais, o que pode contribuir para o absenteísmo nessa área. Santos, Leite Filho e Santos (2020) sinalizam que nos anos mais recentes, o absenteísmo tem sido estudado em diferentes setores da economia brasileira, incluindo o setor de saúde.

A enfermagem corresponde ao maior grupo da força de trabalho nas instituições, substancialmente em hospitais, estando mais suscetível ao desenvolvimento de agravos à saúde. Conforme Grejo *et al.* (2022), o absenteísmo, além de sinalizar como está a saúde do trabalhador, afeta na assistência e acarreta custos para instituição de forma direta ou indireta, devido à escassez de pessoal, levando a sobrecarga de trabalho, redução do desempenho e diminuição da produtividade, consequentemente impactando na qualidade do serviço.

Sendo assim, o estudo sobre o absenteísmo entre os profissionais de enfermagem é altamente relevante por vários motivos, como: qualidade dos cuidados de saúde, custo e eficiência, bem-estar dos profissionais e planejamento de pessoal. No contexto da enfermagem, o absenteísmo pode ter um impacto significativo na qualidade e segurança dos cuidados prestados aos pacientes, além de afetar a eficiência das operações nas instituições de saúde.

2 METODOLOGIA

A pesquisa será básica quanto a natureza, exploratória quanto aos seus objetivos, bibliográfica quanto às suas fontes, seguindo uma abordagem qualitativa na análise dos dados coletados. Pois trata-se de uma revisão realizada através de artigos científicos e teses, encontrados a partir dos seguintes descritores: absenteísmo, profissionais de enfermagem, instituições de saúde, condições de trabalho e ambiente de trabalho.

Para coleta de dados necessários ao desenvolvimento da pesquisa, foram adotados como critério de inclusão, artigos publicados em português, entre os anos de 2008 a 2022, a partir do qual foram selecionados os artigos que contemplam o tema com relevância para pesquisa. As buscas foram realizadas através das plataformas: Científica Eletrônica online (SCIELO), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC) e Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), Google Acadêmico, totalizando 19 artigos consultados.

Para análise dos dados foi confeccionado um quadro revisional com os 19 artigos utilizados ao longo da pesquisa, e posteriormente sintetizados os artigos que abordaram as causas e fatores do absenteísmo, bem como, os impactos e consequências gerados por ele dentro das instituições, dando origem a dois gráficos com suas respectivas percentagens dentro desse universo.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Absenteísmo: conceito e breve histórico no Brasil

Conforme Sancinetti, Soares e Lima (2011), absenteísmo é o ato do trabalhador não comparecer ao local de trabalho designado. Independente do motivo, seja pessoal ou por doença, sendo justificáveis ou não. O absenteísmo tem sido um tema de crescente abordagem, especialmente no contexto do mercado de trabalho e das relações de trabalho, haja vista que é

do interesse tanto do empregado quanto do empregador, fazendo-se necessário uma contextualização sobre o assunto, sobretudo no território brasileiro.

Durante o período de industrialização, a partir do século XX, o absenteísmo era frequentemente associado a questões como segurança e condições precárias de trabalho, além de faltas relacionadas a doenças e acidentes. Para Martinato (2010), ao longo das últimas décadas, o Brasil passou por mudanças significativas em sua estrutura econômica e nas relações de trabalho, o que impactou o absenteísmo.

Nesse sentido, Santos *et al.* (2022) reforçam que o absenteísmo também está relacionado a fatores individuais, como problemas de saúde, estresse e insatisfação no trabalho. Este cenário também é identificado entre os trabalhadores de enfermagem que segundo Oliveira e Spiri (2022), apontam que um estudo realizado em uma unidade de urgência e emergência, as principais causas de absenteísmo entre enfermeiros são fatores pessoais, como doenças e fatores relacionados ao trabalho, como estresse e sobrecarga. Já entre os técnicos de enfermagem são doenças, lesões relacionadas ao trabalho, estresse, falta de motivação e insatisfação no trabalho.

Nesse sentido, Santos (2019) diz que o trabalhador está incorporado em uma área insalubre propenso a riscos que desenvolvem doenças biológicas, físicas e psicológicas, acarretando em seu afastamento do local de trabalho. Sendo o trabalhador a alavanca da instituição, a incapacidade para o trabalho entre os profissionais de saúde gera um prejuízo econômico considerável para a sociedade, além de prejudicar o andamento do serviço de saúde.

Desse modo, Silva, Miranda e Mieiro (2020) concordam que os efeitos do absenteísmo podem ser graves, incluindo a redução da qualidade do cuidado prestado aos pacientes, a sobrecarga dos colegas, o aumento dos custos de operação e a diminuição da satisfação do trabalho dos profissionais de enfermagem. Além disso, fatores organizacionais, como falta de suporte, conflitos interpessoais e políticas de recursos humanos inadequadas, podem influenciar o absenteísmo entre os trabalhadores brasileiros. É importante ressaltar que para um melhor entendimento sobre o cenário do absenteísmo no Brasil se faz necessário pesquisas, estudos e dados estatísticos, para que haja uma compreensão mais precisa do fenômeno em diferentes setores e contextos.

3.2 Instituições de Saúde: características e gestão do ambiente de trabalho

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2010), considera como instituição de saúde qualquer organização, pública ou privada, que esteja envolvida na prestação de serviços de saúde, na promoção da saúde, na prevenção de doenças ou em atividades relacionadas à saúde.

Isso abrange hospitais, clínicas, centros de saúde, laboratórios, agências governamentais de saúde, organizações não governamentais (ONGs) de saúde, entre outros.

As instituições de saúde desempenham um papel fundamental na promoção da saúde pública e no fornecimento de serviços de assistência médica à população, elas devem aderir a padrões de qualidade, segurança e ética para garantir que os serviços de saúde sejam eficazes e seguros para os pacientes e a comunidade em geral, conforme elencado pela OMS.

Portanto, a OMS estabelece diretrizes e recomendações para o ambiente de trabalho dos profissionais de saúde com o objetivo de promover a segurança, a qualidade de vida e a eficácia na prestação dos serviços de saúde. Embora as recomendações específicas possam variar ao longo do tempo e em diferentes contextos, um ambiente de trabalho adequado e seguro é essencial para garantir que os profissionais de enfermagem possam prestar cuidados de saúde de qualidade.

Dessa forma, seguem alguns princípios gerais que a OMS (2000), sugere para criar um ambiente de trabalho saudável para os profissionais de enfermagem: utilizar protocolos de segurança em vigor para prevenir acidentes e exposição a riscos ocupacionais, fornecer equipamentos de proteção pessoal e treinamentos; dispor de recursos adequados, tanto material quanto de pessoal; ambiente limpo e higienizado para prevenir infecções para pacientes e profissionais. Além de promover oportunidades de desenvolvimento profissional, através de treinamento contínuo para melhoria das habilidades e adquirir novos conhecimentos, bem como, ambiente inclusivo, respeitoso e não discriminatório em relação a gênero, raça, religião, orientação sexual, entre outros aspectos.

Nesse contexto, a OMS, também fala sobre o gerenciamento da carga horária, evitando a sobrecarga de trabalho para prevenir o esgotamento e garantir a qualidade do atendimento. Bem como, o suporte psicossocial, a gestão do estresse e apoio emocional, que são fundamentais para o bem-estar dos profissionais de enfermagem, especialmente em ambientes de alta pressão, pois reconhece a importância de um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos profissionais, incluindo horários de trabalho razoáveis e oportunidades para descanso.

Todos esses fatores elencados pela OMS contribuem para refletir sobre o absenteísmo e possíveis estratégias que possam ser adotadas para diminuir os impactos causados pelo absenteísmo, visto que na área de saúde com suas especificidades terminam por proporcionar um ambiente de trabalho mais insalubre.

3.3 Profissionais de Enfermagem: especificidades da profissão e condições de trabalho nas instituições de Saúde

O Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 2009), órgão responsável por regulamentação e normatização do exercício da categoria de enfermagem, os profissionais de saúde estão habilitados a prestar cuidados e assistência aos pacientes em hospitais, clínicas, postos de saúde e áreas afins. Dentre as funções definidas pelo conselho, além da assistência aos pacientes, incluem gerenciamento de materiais e pessoas, educação em saúde, colaboração interprofissional, administração de medicamentos, execução de procedimentos, entre outras atividades.

Para o COFEN (2018), as funções desenvolvidas pelos profissionais de enfermagem podem variar com base na especialização e nível de qualificação, habitualmente os enfermeiros assumem posições voltadas para gerenciamento e técnicos/auxiliares de enfermagem para assistência, sob a supervisão e instrução do enfermeiro, porém isso pode variar de acordo com a instituição. Respeitando as regulamentações específicas de cada estado, onde atuam os Conselhos Regionais de Enfermagem (COREN), uma corporação independente criada pela Lei nº 5.905/73 no Brasil, cujo o principal objetivo é fiscalizar, como também disciplinar o exercício profissional da enfermagem, garantindo a conformidade das regulamentações e o cumprimento do Código de Ética da Enfermagem.

O Cofen/Conselhos regionais, juntos trabalham pela promoção e aprimoramento da prática da enfermagem, cuidando do conceito notório da profissão e dos trabalhadores que a exercem. Profissionais estes que trabalham em locais insalubres, vulneráveis e propensos a comorbidades físicas e mentais por diversos fatores.

Dessa maneira, Freire e Costa (2016) corroboram quanto a importância do controle do absenteísmo, pois a jornada de trabalho expõe os profissionais a riscos que podem ser classificados como biológicos, químicos, físicos, mecânicos, fisiológicos e psíquicos, ainda que não tenham ciência dos riscos proporcionado pelo seu ato. Riscos estes que podem afetar negativamente a saúde do trabalhador, impactando na qualidade do serviço, culminando na ausência do profissional de seu local de trabalho, caracterizando o absenteísmo dentro das instituições de saúde.

3.4 Absenteísmo nas instituições de saúde

O absenteísmo é uma realidade entre os trabalhadores em diversas instituições, seja de baixa, média ou alta complexidade. Sendo elas justificadas ou não, como já visto, desde que gerem excesso e/ou sobrecarga de trabalho. Para Silva e Marziale (2008), pode-se classificar o absenteísmo em 5 (cinco) categorias: por doença (ausência justificada por licença-saúde); patologia profissional (ocasionado por acidente de trabalho e/ou doença profissional); legal (respaldado por lei); compulsório (através de suspensão administrativa, prisão ou algum impedimento que impossibilite a presença no ambiente de trabalho) e voluntário (por razões particulares não justificadas).

Diversos modelos têm sido propostos para compreender e explicar o absenteísmo entre os profissionais de saúde. Conforme Ferreira *et al.* (2020), um desses modelos é o Modelo de Demanda-Controle-Suporte, presumindo que o absenteísmo pode ser influenciado pela interação entre as demandas do trabalho, o controle sobre o trabalho e o suporte social no ambiente de trabalho. Segundo esse modelo, altas demandas combinadas com baixo controle e falta de suporte podem levar ao aumento do absenteísmo. O mesmo diz que outro modelo amplamente utilizado é o Modelo de Estresse Ocupacional, que enfatiza o papel do estresse no absenteísmo dos profissionais de saúde. Já esse modelo sugere que o estresse relacionado ao trabalho, incluindo altas demandas, falta de recursos e conflitos interpessoais, pode levar a problemas de saúde e ao aumento do absenteísmo.

Por conseguinte, Paiva *et al.* (2019) afirma que o absenteísmo laborativo, se tornou um ponto crítico para as instituições, sejam públicas ou privadas, conseqüentemente, um problema para os seus administradores, os quais verificam os efeitos no quantitativo do quadro de pessoal, impactando na qualidade dos serviços prestados. Os motivos estão associados a vários fatores, resultando em uma administração complexa, visto que, são inúmeras situações que podem motivar esse acontecimento, como pessoais, familiares, financeiras, funcionais, entre outras.

4 CAUSAS DO ABSENTEÍSMO E SUAS IMPLICAÇÕES NA QUALIDADE DOS SERVIÇOS EM INSTITUIÇÕES DE SAÚDE: ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS DO ESTUDO REVISIONAL

Para análise dos dados foi confeccionado um quadro revisional com os 19 artigos utilizados ao longo da pesquisa, e posteriormente sintetizados os artigos que abordaram as

causas e fatores do absentéismo, bem como, os impactos e consequências gerados por ele dentro das instituições, dando origem a dois gráficos.

Quadro 1 - Artigos utilizados na pesquisa

(continua)			
Autores	Ano	Título do Trabalho	Objetivo do Trabalho
AMORIM, L. K. A.; SOUZA, N. V. D. O.; PIRES, A. S.; FERREIRA, E. S.; SOUZA, M. B.; VONK, A. C. R. P.	2017	O trabalho do enfermeiro: reconhecimento e valorização profissional na visão do usuário.	Discutir o entendimento dos usuários sobre o trabalho do enfermeiro, à luz do seu reconhecimento profissional.
BARGAS, E. B.; MONTEIRO, M. I.	2014	Fatores relacionados ao absentéismo por doença entre trabalhadores de Enfermagem.	Avaliar a associação do absentéismo por doença com o perfil sociodemográfico e relaciona-lo ao trabalho dos profissionais de Enfermagem.
FERREIRA, R. P.; MARTINIANO, A.; NAPOLITANO, D. M. R.; SASSI, R. J.	2020	Descoberta de Conhecimento em Base de Dados de Absenteísmo Trabalhista com Uso de Inteligência Computacional.	Aplicar inteligência computacional com técnicas de <i>data mining</i> para identificar através da tarefa de clusterização e classificação o perfil de empregados absenteístas e presenteístas, utilizando o algoritmo <i>Density Based Spatial Clustering of Applications With Noise</i> (DBSCAN) e Redes Neurais Artificiais (RNAs) na descoberta de conhecimento em base de dados.
FREIRE, M. N.; COSTA E. R.	2016	Qualidade de Vida dos Profissionais de Enfermagem no Ambiente de Trabalho.	Analisar a qualidade de vida dos profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho.
GREJO, J. R.; BOM, G. C.; MATIOLE, C. R.; PRADO, P. C.; KOSTRISCH, L. M. V.; TRETTENE, A. D. S.	2022	Absenteísmo da equipe de enfermagem de um hospital público e terciário: etiologia e fatores associados.	Identificar a taxa de absentéismo da equipe de enfermagem, sua etiologia e os fatores associados.
MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.	2010	Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa.	Destacar as estratégias do dimensionamento de pessoal e as ações preventivas minimizando o absentéismo.

Quadro 1 - Artigos utilizados na pesquisa

(continuação)			
Autores	Ano	Título do Trabalho	Objetivo do Trabalho
MENDES, N. C. F.; LIMA, D. V.; PEREIRA, J. M.	2018	O Impacto do Absenteísmo-Doença nas Despesas do Regime Geral de Previdência Social do Brasil.	Analisar o impacto do absenteísmo-doença nas despesas do Regime Geral de Previdência Social do Brasil.
MENDES, N. C. F.; PEREIRA, M. J.	2020	Absenteísmo e Contabilidade Pública: Um Estudo Teórico.	Destacar o fenômeno do absenteísmo no ambiente organizacional.
OLIVEIRA, P. B. DE .; SPIRI, W. C.	2022	Absenteísmo de enfermeiros e técnicos de enfermagem na unidade de urgência e emergência.	Associar o absenteísmo dos enfermeiros e técnicos de enfermagem com o ambiente de trabalho .
PAIVA, L. E. B.; SILVA FILHO, L. G.; LIMA, T. C. B.; ARAÚJO, R. A.; FERRAZ, S. F. S.	2019	Absenteísmo Laboral em uma Empresa Pública de Serviços Postais.	Investigar o absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais, baseando-se no modelo teórico de Murcho e Jesus (2006), que avalia os fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, psicossomáticos e de condições de trabalho, administrativo-laborais e de gestão do tempo e carreira.
QUINELATO, H.; GUZMAN, R. S. R.; SILVA, C. A.; QUINELATO, V.	2020	Absenteísmo na equipe de enfermagem: um panorama geral	Avaliar as causas do absenteísmo na equipe de enfermagem.
SANCINETTI, T. R.; SOARES, A. V. N.; LIMA, A. F. C.	2011	Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas.	Analisar a taxa de absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um hospital público de ensino.
SANTANA, L.L.; SARQUIS, L. M. M.; BREY, C.	2016	Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil.	Descrever o perfil de adoecimento por transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores de saúde de um hospital de ensino no sul do Brasil.

Quadro 1 - Artigos utilizados na pesquisa

(continuação)			
Autores	Ano	Título do Trabalho	Objetivo do Trabalho
SANTOS, K. M.; TRACERA, G. M. P.; NASCIMENTO, F. P. B.; MOREIRA, J. P. L.; RUAS, C. A. S.; FONSECA, E. C.; ZEITOUNE, R. C. G.	2022	O adoecimento dos trabalhadores de enfermagem e os riscos psicossociais no trabalho	Analisar o adoecimento físico e psicossocial decorrente do trabalho do profissional de enfermagem que atua em ambulatório de hospital universitário e sua inter-relação com os riscos psicossociais
SANTOS, Maria Isabel Silva.	2019	Absenteísmo como indicador para estratégia preventiva na gerência de enfermagem na saúde do trabalhador	Identificar o perfil ocupacional dos trabalhadores, levantar os dados do absenteísmo e os custos desses afastamentos e indicar estratégias de prevenção
SANTOS, M. I. C.; LEITE FILHO, P. A. M.; SANTOS, M. L. C.	2020	Análise do Absenteísmo Enquanto um Tipo de Custo Oculto em uma Instituição de Ensino Pública	analisar o absenteísmo, enquanto um tipo de custo oculto, a partir das categorias (patologia, setor de trabalho, cargo); do índice anual; e, do custo do absenteísmo, em uma Instituição de ensino público.
SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P.	2008	Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem	Identificar os problemas de saúde que acometem os trabalhadores de enfermagem em um hospital
SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P.	2000	Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário	Identificar os índices de absenteísmo-doença entre os trabalhadores de enfermagem do hospital universitário
SILVA, M. R.; MIRANDA, F. M.; MIEIRO, D. B.	2020	Impacto do estresse na qualidade de vida de trabalhadores de enfermagem hospitalar	Analisar a associação entre as características sociolaborais, o nível de estresse e a qualidade de vida em trabalhadores de enfermagem hospitalar

Fonte: Elaboração própria (2024).

Desta forma, através dos gráficos gerados e suas respectivas percentagens dentro do universo da amostra podemos compreender e verificar que os objetivos desta pesquisa foram alcançados, e com isso é possível apresentar algumas sugestões.

Gráfico 1 - Causas e fatores do absenteísmo



Fonte: Elaboração própria (2024).

De acordo com o gráfico exposto pode-se perceber que as causas e fatores do absenteísmo mencionados foram condições de trabalho (20%), transtornos mentais (10%), doenças osteomusculares (10%), transtornos comportamentais (7%), sobrecarga de trabalho (7%), licença (7%), organização e chefia deficiente (7%), insatisfação profissional (7%), estresse (4%), dupla jornada de trabalho (3%), relações interpessoais (3%), acidentes de trabalho (3%), doenças respiratórias (3%), problemas de saúde (3%), questões financeiras (3%) e faltas injustificadas (3%).

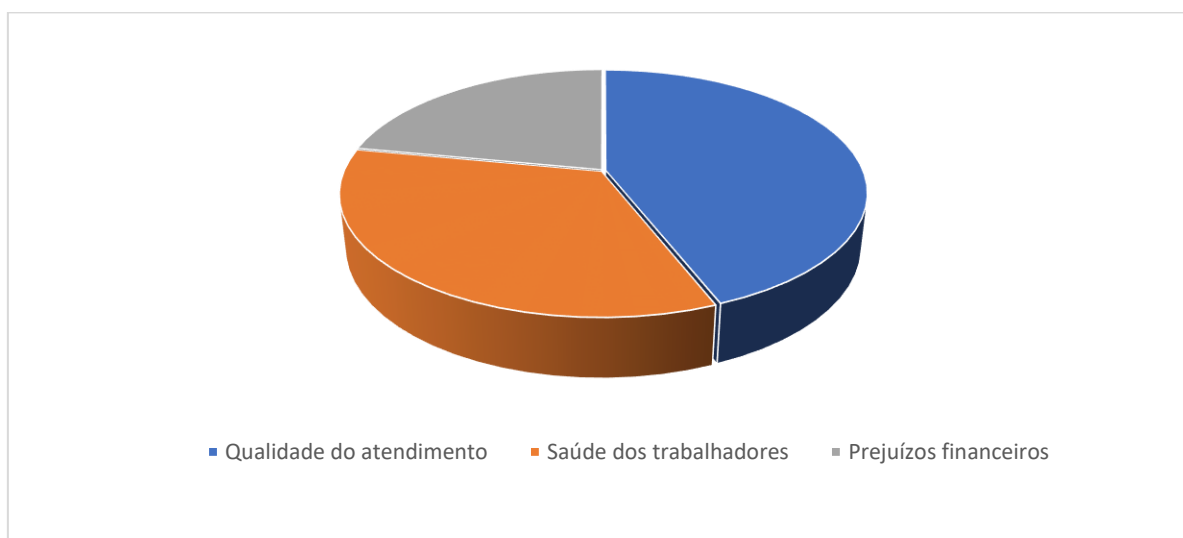
Nesse sentido, Santana *et al.* (2016), reforça que o maior índice do absenteísmo por doença está entre os técnicos de enfermagem, entre as faixas etárias de 21 a 30 anos, sendo prevalente entre os trabalhadores do gênero feminino, especialmente às relacionadas ao estresse e condições de trabalho.

Logo, Bargas e Monteiro (2014), apontam em suas pesquisas que distúrbios mentais e comportamentais, associados com patologias osteomusculares são predominantes dentre os fatores do afastamento entre os trabalhadores de enfermagem. Concordando com a pesquisa realizada por Silva e Marziale (2000) em um hospital universitário de São Paulo evidenciando que 24,80% dos afastamentos ocorreram por distúrbios mentais e 17,86% por patologias osteomusculares.

É importante destacar que as ausências dos profissionais podem sinalizar sentimentos subjetivos como falta de estímulo e motivação levando a aversão ao local de trabalho devido a

cobrança excessiva, condições de trabalho desfavoráveis, chefia deficiente, relacionamento interpessoal, políticas de cargos e salários, impactando psicologicamente na saúde do trabalhador, por conseguinte no serviço realizado ao paciente e conseqüentemente em prejuízos financeiros como iremos visualizar no gráfico seguinte, formando uma tríade de impactos negativos para a organização.

Gráfico 2 - Impactos e conseqüências do absenteísmo



Fonte: Elaboração própria (2024).

Conforme o gráfico acima os impactos e conseqüências mencionados no universo da amostra foram qualidade no atendimento (44%), saúde dos trabalhadores (34%) e prejuízos financeiros (22%). Durante a pesquisa ficou evidenciado que apesar das instituições obterem prejuízos financeiros, quem sofre as conseqüências desses impactos são os profissionais e o paciente.

Nesse sentido, o absenteísmo é um indicador importante que afeta o desempenho das organizações, tornando-se um problema crítico que requer monitoramento constante. Marques *et al.* (2015) destacam a importância das lideranças promover a saúde e a qualidade de vida das equipes, identificando causas de afastamento e riscos à saúde, definindo políticas, elaborando ações de promoção e prevenção, e investindo em soluções que não prejudiquem a produtividade. Essas medidas visam melhorar o bem-estar dos colaboradores, reduzir o absenteísmo e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

No contexto brasileiro, conforme Mendes, Lima e Pereira (2018) existem algumas iniciativas voltadas para a redução do absenteísmo, como a implementação de programas de saúde ocupacional, estratégias de prevenção de doenças e promoção da saúde, melhoria das

condições de trabalho e adoção de práticas de gestão que visam a satisfação e o engajamento dos funcionários.

Diversos estudos mostram que o absenteísmo está associado a uma variedade de consequências negativas, como redução da qualidade do atendimento, aumento dos custos operacionais, insatisfação dos pacientes, aumento da carga de trabalho para os profissionais que permanecem no trabalho e impacto na saúde e bem-estar dos próprios profissionais. Para Amorim *et al.* (2017), além dos modelos teóricos, vários estudos têm investigado os impactos do absenteísmo entre os profissionais de saúde, se tornando fundamental que as empresas desenvolvam estratégias efetivas para gerenciar o absenteísmo e garantir que as equipes estejam adequadamente dimensionadas e treinadas.

Mendes e Pereira (2020) apontam que a adesão as normas de gerenciamento que incentivem o fortalecimento ao compromisso do trabalhador conseguem diminuir o absenteísmo, bem como, a rotatividade voluntária. Além disso, políticas e gestão de aprimoramento ao empenho são satisfatórias por elevar o nível de engajamento geral e diminuir o nível de faltas ao trabalho. Desse modo, a implementação de um sistema de gerenciamento de absenteísmo eficaz pode reduzir significativamente a ausência do trabalhador.

Nesse sentido, é imprescindível promover discussões sobre o tema do absenteísmo, pois ele resulta em sobrecarga de trabalho para equipe. Os gestores precisam ter um olhar mais atencioso e humanizado, pois essa atitude contribui para o engajamento dos colaboradores, fortalece os laços interpessoais e promove uma gestão consciente e participativa. Com a integração dos membros da equipe, é possível melhorar o ambiente e a qualidade dos serviços prestados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo, buscamos responder à pergunta problema: Quais os principais fatores envolvidos no absenteísmo entre os profissionais de enfermagem? Conseguimos alcançar nossos objetivos: analisar a partir das revisões bibliográficas os fatores associados ao absenteísmo dos profissionais de enfermagem nas instituições de saúde, identificar as principais causas do absenteísmo entre os trabalhadores da enfermagem e avaliar os reflexos do absenteísmo na qualidade dos serviços prestados.

Os resultados desses estudos mostram que a adequação do dimensionamento de pessoal, melhoria das condições de trabalho, programas de assistência à saúde mental e implantação de políticas de prevenção são estratégias sugeridas para diminuir os indicadores do absenteísmo.

A implementação dessas ações pode auxiliar na redução dos impactos da saúde dos trabalhadores e na qualidade dos serviços prestados aos pacientes.

Desse modo, os resultados alcançados podem ser usados para melhorar a assistência dos serviços de saúde, a qualidade no atendimento, reduzir custos e promover o bem-estar dos profissionais, além de informar políticas e práticas na área de enfermagem e saúde ocupacional. O que corrobora com a literatura existente e adiciona novas perspectivas ao campo da gestão, bem como, na área de recursos humanos, temas importantes na administração.

REFERÊNCIAS

AMORIM, L. K. A.; SOUZA, N. V. D. O.; PIRES, A. S.; FERREIRA, E. S.; SOUZA, M. B.; VONK, A. C. R. P. O trabalho do enfermeiro: reconhecimento e valorização profissional na visão do usuário. **Revista de Enfermagem UFPE on line**, Recife, v. 11, n. 5, p. 1918-1925, 2017. Disponível em:

<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/23341/18945>. Acesso em: 01 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 16001**: Responsabilidade Social: sistema da gestão: requisitos. Rio de Janeiro: ABNT, 2004.

BARGAS, E. B.; MONTEIRO, M. I. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença entre trabalhadores de Enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 27, n. 6, p. 533–538, 2014.

BRASIL. Diário Oficial da República do Brasil. Lei 5.905 de 12 de julho de 1973. Dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências. Brasília, julho de 1973, seção 1.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Brasil). Diretrizes para elaboração de protocolos de Enfermagem na atenção primária à saúde pelos conselhos regionais/Conselho Federal de Enfermagem. Brasília: COFEN, 2018.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Brasil). **Lei nº 7.498/86, de 25 de junho de 1986. Alterada pelas leis nº 14.434/2022 e 14.602/2023**. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências. Disponível em:

<https://www.cofen.gov.br/lei-n-749886-de-25-de-junho-de-1986/>. Acesso em: 14 maio 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Brasil). **Resolução COFEN nº 358, de 15 de outubro de 2009**. Dispõe sobre a Sistematização da Assistência de Enfermagem e a implementação do Processo de Enfermagem em ambientes, públicos ou privados. Rio de Janeiro: Cofen, 2009.

FERREIRA, R. P.; MARTINIANO, A.; NAPOLITANO, D. M. R.; SASSI, R. J. Descoberta de Conhecimento em Base de Dados de Absenteísmo Trabalhista com Uso de Inteligência Computacional. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 20, n. 4, p. 108-135, 2020. Disponível em: <http://revistagt.fpl.emnuvens.com.br/get/article/view/1309>. Acesso em: 27 abr. 2024.

FREIRE, M. N.; COSTA E. R. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho. **Revista Enfermagem Contemporânea**, v. 5, n. 1, p.151-158, 2016. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/enfermagem/article/view/871>. Acesso em: 31 out. 2023.

GREJO, J. R.; BOM, G. C.; MATIOLE, C. R.; PRADO, P. C.; KOSTRISCH, L. M. V.; TRETTENE, A. D. S. Absenteísmo da equipe de enfermagem de um hospital público e terciário: etiologia e fatores associados. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 1, p. 1-8, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuerrj/article/view/70082>. Acesso em: 14 maio. 2024.

MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 160-166, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/yywdXcsd9cnjXzqRJPsxMkS/?lang=pt>. Acesso em: 13 abr. 2023.

MENDES, N. C. F.; LIMA, D. V.; PEREIRA, J. M. O Impacto do Absenteísmo-Doença nas Despesas do Regime Geral de Previdência Social do Brasil. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 11, n. Ed. Especial 1, p. 100-121, 2018.

MENDES, N. C. F.; MATIAS-PEREIRA, J. Absenteísmo e Contabilidade Pública: Um Estudo Teórico. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 13, n. Edição Especial 1, p. 156-183, 2020.

OLIVEIRA, P. B. DE.; SPIRI, W. C. Absenteísmo de enfermeiros e técnicos de enfermagem na unidade de urgência e emergência. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Rio Grande do Sul, v. 43, p. 210-254, 2022.

OMS (2010). Locais de trabalho saudáveis: um modelo de ação: Para empregadores, trabalhadores, decisores políticos e profissionais. Genebra: Organização Mundial da Saúde.

OMS, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL): documento de posição da Organização Mundial da Saúde. Soc. ciência. med., Nova York, v. 10, p. 1403-1409, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/3LP73qPg5xBDnG3xMHBVVNK/?lang=pt>. Acesso em: 04 jun. 2023.

PAIVA, L. E. B.; SILVA FILHO, L. G.; LIMA, T. C. B.; ARAÚJO, R. A.; FERRAZ, S. F. S. Absenteísmo Laboral em uma Empresa Pública de Serviços Postais. **Reuna**, v. 24, n. 4, p. 44-64, 2019.

QUINELATO, H.; GUZMAN, R. S. R.; SILVA, C. A.; QUINELATO, V. Absenteísmo na equipe de enfermagem: um panorama geral. **Salusvita**, Bauru, v. 39, n. 3, p. 925-942, 2020.

SANCINETTI, T. R.; SOARES, A. V. N.; LIMA, A. F. C. 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. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/bC4Lnzv9kDWR6YL8XGZqfSH>. Acesso em: 04 jun. 2024.

SANTANA, L.L.; SARQUIS, L. M. M.; BREY, C. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Rio Grande do Sul, v. 37, n. 1, p. 1-8, 2016. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rgenf/a/BBYRqmBKw6HGmGgpPgNjk6D/?lang=pt>. Acesso em: 15 maio 2023.

SANTOS, K. M.; TRACERA, G. M. P.; NASCIMENTO, F. P. B.; MOREIRA, J. P. L.; RUAS, C. A. S.; FONSECA, E. C.; ZEITOUNE, R. C. G. O adoecimento dos trabalhadores de enfermagem e os riscos psicossociais no trabalho. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 35, p. 34-47, 2022. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ape/a/M4LgPRcHzP3NgbK9FPwdZDn/#>. Acesso em: 17 jun. 2023.

SANTOS, Maria Isabel Silva. **Absenteísmo como indicador para estratégia preventiva na gerência de enfermagem na saúde do trabalhador**. 2019. 78 f. Dissertação (Mestrado de Enfermagem) - Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

SANTOS, M. I. C.; LEITE FILHO, P. A. M.; SANTOS, M. L. C. Análise do Absenteísmo Enquanto um Tipo de Custo Oculto em uma Instituição de Ensino Pública. **Reunir: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 10, n. 2, p. 57-65, 2020.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 8, n. 5, p. 44–51, 2000.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P.. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 5, p. 166-172, 2008.

SILVA, M. R.; MIRANDA, F. M.; MIEIRO, D. B. Impacto do estresse na qualidade de vida de trabalhadores de enfermagem hospitalar. **Texto & Contexto - Enfermagem**, São Paulo, v. 29, p. 01-15, 2020.

MINI CURRÍCULO E CONTRIBUIÇÕES AUTORES

TÍTULO DO ARTIGO	ABSENTEÍSMO ENTRE OS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM
RECEBIDO	28/06/2024
AVALIADO	27/07/2024
ACEITO	01/08/2024

AUTOR 1	
PRONOME DE TRATAMENTO	Sra.
NOME COMPLETO	Valdenice Sacramento de Sousa
INSTITUIÇÃO/AFILIAÇÃO	Universidade do Estado da Bahia - UNEB
CIDADE	Salvador
ESTADO	Bahia
PAÍS	Brasil
RESUMO DA BIOGRAFIA	Discente do Curso de Bacharelado em Administração.
AUTOR 2	
PRONOME DE TRATAMENTO	Sra.
NOME COMPLETO	Tula Ornellas Farias Santos
INSTITUIÇÃO/AFILIAÇÃO	Universidade do Estado da Bahia
CIDADE	Salvador
ESTADO	Bahia
PAÍS	Brasil
RESUMO DA BIOGRAFIA	Graduada em Turismo e Psicologia, especialista em Metodologia do Ensino Superior, MBA em Gestão Ambiental e Mestrado em Educação de Jovens e Adultos.
CONTRIBUIÇÃO DO AUTOR NO ARTIGO	Todos os autores contribuíram na mesma proporção.

Endereço de Correspondência dos autores	Autor 1: enfavaldenicesousa@gmail.com Autor 2: tulaibes@yahoo.com.br
---	--