



Artigo

ABSENTEÍSMO ENTRE OS MEMBROS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

ABSENTEISM BETWEEN NURSING TEAM MEMBERS

Byanca Soares de Abrantes¹

Macerlane de Lira Silva²

Renata Livia Silva Fonseca Moreira de Medeiros³

Elisangela Vilar de Assis⁴

Caliane de Melo Tavares de Macêdo⁵

Ankilma do Nascimento Andrade Feitosa⁶

RESUMO – As atuais dinâmicas do processo de trabalho somadas ao estilo de vida e às fragilidades dos componentes da equipe de enfermagem resultam em absenteísmo, com todas as possíveis implicações para a saúde e qualidade de vida desses profissionais. Assim, este estudo objetivou analisar a ocorrência de absenteísmo na equipe de

¹ Graduanda do Curso de Bacharelado em Enfermagem da Faculdade Santa Maria, Cajazeiras, PB.

² Docente-Faculdade Santa Maria. Enfermeiro-Faculdade Santa Maria. Especialista em Gestão do cuidado com ênfase no apoio matricial-Universidade Federal da Paraíba. Especialista em preceptoría no SUS - Instituto de Ensino e Pesquisa Hospital Sírio Libanês. Mestre em Saúde Coletiva-Universidade Católica de Santos.

³ Docente da Faculdade Santa Maria –FSM. Enfermeira pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Especialista em Saúde Pública pela FACISA. Mestre em Enfermagem pela Universidade Federal da Paraíba -UFPB. Doutora pela Faculdade de Ciências Médicas Santa Casa de São Paulo – FCMSP.

⁴ Doutora em Ciências pela Faculdade de Medicina do ABC. Especialista em Fisioterapia em Terapia Intensiva pela Associação Brasileira de Fisioterapia Cardiorrespiratória e Fisioterapia em Terapia Intensiva - ASSOBRAFIR. Especialista em Saúde Pública pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas - FACISA. Docente da Faculdade Santa Maria.

⁵ Graduanda do Curso de Bacharelado em Enfermagem da Faculdade Santa Maria, Cajazeiras, PB.

⁶ Graduada em Enfermagem – FAZER; Licenciada em Enfermagem – UFPB; Especialista em Auditoria em Serviços de Saúde – FACISA; Mestre em enfermagem – UFPB, Doutora em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina do ABC – FMABC, Docente da Faculdade Santa Maria.



Temas em Saúde

Edição especial



ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

enfermagem, identificando fatores determinantes e as doenças que estão relacionadas ao fenômeno. Trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem quantitativa. Foi realizada no Hospital Regional Deputado Manoel Gonçalves de Abrantes, em Sousa – Paraíba, cuja população foi composta por toda a equipe de enfermagem. Foi utilizado como instrumento de coleta um questionário semiestruturado, contendo perguntas objetivas a respeito da vida social e profissional. Os dados foram analisados no programa SPSS (versão 2.5). O critério de significância estatística foi de $p \leq 0,05$. Sempre preservando os aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, contidos na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde. Os resultados evidenciam um absenteísmo entre 1 e 10 dias de falta ao serviço, registrando maior índice entre Técnicos de Enfermagem, prevalecendo como causa fatores externos que influenciam o estado de saúde e o compromisso com o serviço; e as doenças ocupacionais. A conclusão é que os profissionais de Enfermagem do referido hospital, em algum momento durante a sua carreira cometeram absenteísmo. São acometidos por diversas doenças que os levam à prática do absenteísmo. E fatores como alta carga horária de trabalho, duplo vínculo empregatício, turnos noturnos de trabalho, os deixam mais susceptíveis à prática do absenteísmo. Recomenda-se que gestores e a população alvo promovam estratégias que reduzam a ocorrência do absenteísmo.

Palavras-chave: Absenteísmo; Doença; Equipe de Enfermagem.

ABSTRACT - The current dynamics of the work process coupled with the lifestyle and frailties of the nursing team components result in absenteeism, with all possible implications for the health and quality of life of these professionals. Thus, this study aimed to analyze the occurrence of absenteeism in the nursing team, identifying determining factors and diseases that are related to the phenomenon. This is an exploratory research, with a quantitative approach. It was performed at the Regional Hospital Deputy Manoel Gonçalves de Abrantes, in Sousa - Paraíba, whose population was composed by the entire nursing team. A semi-structured questionnaire containing objective questions about social and professional life was used as a collection tool. The data were analyzed in the SPSS program (version 2.5). The criterion of statistical significance was $p < 0.05$. Always preserving the ethical aspects of research involving human beings, contained in Resolution 466/12 of the National Health Council of the Ministry of Health. The results show absenteeism between 1 and 10 days of service



ABSENTEÍSMO ENTRE OS MEMBROS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Páginas 182 a 196



Artigo

failure, registering a higher index among Nursing Technicians, prevailing as causes external factors that influence the state of health and commitment to the service; and occupational diseases. The conclusion is that the nursing professionals of the referred hospital at some point during their career committed absenteeism, are affected by several diseases that lead them to practice absenteeism. And factors such as high working hours, double employment, night shift work, make them more susceptible to absenteeism. It is recommended that managers and the target population promote strategies that reduce the occurrence of absenteeism.

Keywords: Absenteeism; Disease; Nursing team.

INTRODUÇÃO

Vivemos em uma sociedade que está em constantes modificações, provocadas por frustrações e incertezas, concebidas por alterações socioeconômicas e descréditos nas políticas públicas. Em consequência disso, há uma instabilidade a respeito do trabalho, além dos fatores próprios do indivíduo, como sedentarismo, hábitos alimentares inadequados, obesidades, entre outros. Essas modificações acabam por alterar a qualidade de vida dos trabalhadores, deixando mais suscetível as doenças, levando a acometer o absenteísmo (KREITMAIER; ROSA, 2011).

O absenteísmo caracteriza-se pelo padrão constante de ausências no processo de trabalho, podendo ser por inúmeros motivos, como condições inseguras e desfavoráveis do ambiente do trabalho, motivos involuntários, por razões particulares, legal quando amparado pela a lei, no caso de licença maternidade e férias, por exemplo, compulsório quando a impedimento por ordem disciplinar e por doenças (BARGAS; MONTEIRO, 2014).

Considerado um problema alarmante para as instituições e gestores, é um fator que ocasiona adversidades para a equipe de enfermagem, visto que abrange a falta de um profissional na equipe, afetando significativamente a produtividade, sobrecarregando o trabalho dos demais, demandando um ritmo acelerado, fazendo os presentes assumirem um volume maior de serviços, diminuindo consequentemente a qualidade na sequência do cuidar do paciente, além de uma sobrecarga que ocasiona um desgaste físico, psicológico e social, resultando em um adoecimento (HEYLMANN, 2018).



Temas em Saúde

Edição especial



ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Dentre os trabalhadores, destacamos que os profissionais de enfermagem estão sujeitos a vários riscos em seu local de trabalho. É o conjunto desses profissionais que mais sofrem com a inapropriada situação do trabalho e com a insalubridade do ambiente, caracterizando-se como situações de risco para a saúde física e mental, sobretudo no âmbito hospitalar, onde constantemente as circunstâncias são precárias e desfavoráveis. Fatos que, muitas vezes, levam aos acidentes de trabalho que consequentemente aumenta o índice de atestados e licenças médicas para tratamentos de saúde, aumentando respectivamente o absenteísmo (BRAHIM, LOPES, 2018).

O absenteísmo é um termo muito abrangente, podendo ocorrer por vários motivos e acarretar consequências aos serviços de saúde. A falta de um profissional faz com que haja um desfalque na equipe, gerando uma sobrecarga nos demais profissionais e consequentemente uma falha na qualidade da assistência prestada. As principais causas do absenteísmo são pouco debatidas e estudadas, diante deste exposto que o presente trabalho será realizado.

A equipe de enfermagem: auxiliar, técnico e enfermeiro têm uma responsabilidade maior pela assistência que melhor se adequar àquele indivíduo. Nesta perspectiva, o estudo vem elucidar quais os reais motivos que favorecem o absenteísmo, sendo a problemática deste estudo voltada para a questão: Quais as causas que fazem os trabalhadores da equipe de enfermagem do Hospital Regional de Sousa cometerem o absenteísmo?

Nesse contexto, o estudo visa identificar os principais motivos que levam os profissionais a cometerem o absenteísmo, analisando quais as doenças mais prevalentes nesses profissionais como também traçar o perfil dos funcionários e identificar as doenças e se as mesmas são ocupacionais.

METODOLOGIA

Este estudo trata-se de uma pesquisa descritiva, exploratória, com abordagem quantitativa. É ainda uma pesquisa documental, pois analisou dados arquivados - atestados e licenças médicas.

A pesquisa foi realizada no Hospital Regional Deputado Manoel Gonçalves de Abrantes, na Cidade de Sousa, município do interior da Paraíba, que está cerca de 440 km da capital do estado João Pessoa.



ABSENTEÍSMO ENTRE OS MEMBROS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Páginas 182 a 196

Temas em Saúde

Edição especial



ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

A população do estudo é composta por toda a equipe de enfermagem: Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares que, recorreram a atestados e licenças médicas, além da análise dos documentos preenchidos pelos mesmos justificando a falta. O Hospital conta com 229 profissionais de Enfermagem, sendo 79 Enfermeiros e 150 Técnicos ou Auxiliares de Enfermagem. Foi utilizado como critérios de inclusão o absenteísmo por doença e profissionais que estavam em pleno exercício da função de pelo menos há 6 meses. Os critérios de exclusão foram os documentos que não estavam com preenchimento correto.

Preservando-se os aspectos éticos de pesquisa envolvendo seres humanos, contidos na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, este projeto foi, inicialmente, encaminhado ao Comitê de Ética e Pesquisa da Faculdade Santa Maria, para apreciação e aprovação, com prévia anuência da Chefia do Hospital. Após deferido o pedido, e de posse do parecer Nº 3.344.759, autorizando o início dos trabalhos, os dados foram coletados e analisados.

Na coleta de dados foi utilizado um questionário semiestruturado, elaborado especificamente para o projeto contendo perguntas objetivas a respeito da vida social e profissional, que foi realizada no período de Maio de 2019, com usuários que se encaixaram dentro dos critérios de inclusão. O questionário foi repassado através do Google Forms, sendo que 43 profissionais de enfermagem responderam as perguntas, e 40 profissionais no período da coleta estavam de licenças, férias e atestados. Na área de Recursos Humanos, foram coletadas todas as informações que continha nos atestados do período de 2018 à Abril de 2019 como: categoria profissional, total de dias e CID.

Os dados foram analisados no SPSS (versão 25). Além de estatística descritiva de frequência absoluta, relativa, média, desvio padrão e mediana, também foi utilizada uma ANOVA *Oneway*, com teste *post hoc de bonferroni*. O critério de significância estatística foi de $p \leq 0,05$.

RESULTADOS

A tabela 1 aponta que a amostra foi composta por maioria de técnico de enfermagem, do sexo feminino, entre 26 e 45 anos, solteiras e com 01 filho.



ABSENTEÍSMO ENTRE OS MEMBROS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Páginas 182 a 196



Artigo

Tabela 1. Descrição dos dados demográficos

	F	%
Categoria profissional		
<i>Enfermeiro</i>	19	44,2
<i>Técnico de Enfermagem</i>	23	53,5
<i>Auxiliar de Enfermagem</i>	1	2,3
Sexo		
<i>Feminino</i>	39	90,7
<i>Masculino</i>	4	9,3
Faixa Etária		
<i>18 a 25anos</i>	2	4,7
<i>26 a 35anos</i>	19	44,2
<i>36 a 45anos</i>	17	39,5
<i>mais de 45 anos</i>	5	11,6
Estado Civil		
<i>Solteira</i>	22	51,2
<i>Casada</i>	15	34,9
<i>Divorciada</i>	4	9,3
<i>Viúva(o)</i>	2	4,7
Presença de Filhos		
<i>Não</i>	15	34,9
<i>1 filho</i>	16	37,2
<i>2 filhos</i>	10	23,3
<i>3 ou mais filhos</i>	2	4,7

De acordo com o perfil dos funcionários existentes no hospital cenário, representados na tabela 1, verificou que conforme a amostra de 43 profissionais que responderam ao questionário através do Google Forms, teve-se como predominância a categoria de técnico de enfermagem (53,5%), sendo em sua maioria do sexo feminino (90,7%), na faixa etária de 26 a 35 anos (44,2%), solteiras (51,2%), possuindo 1 filho (37,2%).

Quanto ao fato do absenteísmo ser prevalentemente profissionais do sexo feminino, entretanto, como na maioria das vezes, cabem às mulheres a responsabilidade pelos cuidados aos filhos e afazeres domésticos, além de seu papel diante como profissional de enfermagem, a dimensão psicossocial da duplicidade dos papéis pode





Artigo

contribuir para a ocorrência do absenteísmo. Outro fator que é bastante relevante e que marca predomínio das mulheres na enfermagem, é pelo fato que sempre impostas a elas o cuidado aos doentes, crianças e idosos, onde sempre houve uma divisão social trabalhista (LUCCA; RODRIGUES, 2015).

A tabela 2 mostra que a maioria trabalha nos turnos diurno e noturno e mais de 40 horas semanais. Além disso, classificam seu ambiente de trabalho como bom e trabalham no setor de pediatria e obstetrícia.

Tabela 2. Descrição dos dados relativos ao trabalho

	F	%
Turno de Trabalho		
<i>Noturno</i>	3	7,0
<i>Noturno e diurno</i>	40	93,0
Horas semanais de trabalho		
<i>Entre 24 e 40 horas</i>	18	41,9





Artigo

<i>Entre 41 e 96 horas</i>	25	58,1
Existência de duplo Vínculo Empregatício		
<i>Apenas o Hospital Cenário</i>	31	72,1
<i>Em mais de 1 instituição</i>	10	23,3
<i>Em mais de 2 instituições</i>	2	4,7
Como você classifica o ambiente de trabalho		
<i>Ruim</i>	0	0,0
<i>Regular</i>	14	32,6
<i>Bom</i>	29	67,4
Qual o setor de trabalho		
<i>Ambulância</i>	1	2,3
<i>Coordenação</i>	1	2,3
<i>Rede Cuidar</i>	1	2,3
<i>Urgência e Emergência</i>	14	32,6
<i>Pediatria e Obstetrícia</i>	15	34,9
<i>Clínica médica</i>	4	9,3
<i>Clínica cirúrgica</i>	4	9,3
<i>UTI</i>	3	7,0

Na tabela 2, mostra que desses 43 profissionais, cerca de 40 trabalham no turno diurno e noturno (93,0%), entre 41 e 96 horas semanais (58,1%), apenas no hospital cenário (72,1%), que classificam o ambiente de trabalho como bom (67,4%) e como predomínio trabalham mais nos setores de obstetrícia e pediatria (34,9%) e urgência e emergência (32,6%).

Apesar de que os profissionais classificam o ambiente de trabalho como favorável, ainda possuem uma longa jornada no trabalho em turnos desgastantes (diurno e noturno), podendo haver profissionais que pegam escalas nos domingos e feriados o que demandam uma intensidade, ritmo acelerado e excessivo no trabalho com o contato direto e constante com seres humanos que se encontram em condições de saúde debilitadas e pouca valorização do trabalho (RIBEIRO; KUROBA, 2016). Nesse contexto, há risco elevado de adoecimento do trabalhador, assim como para a elaboração de estratégias defensivas como forma de fugir, mesmo que momentaneamente em situações desagradáveis.

Os profissionais que trabalham na urgência e emergência devem ser aptos de tomar decisões rápidas e precisas, com agilidade, habilidades e capacidade de distinguir





Artigo

prioridades nos procedimentos para que o atendimento do paciente seja de forma imediata, reduzindo os danos que possam ocorrer. Esse serviço expõe ao trabalhador a fatores estressantes do cotidiano, podendo recorrer a mecanismos de fuga como o absenteísmo (FERRO et al., 2018).

A tabela 3 mostra que a maioria da amostra foi composta por técnicos de enfermagem e passaram entre 01 e dez dias afastados.

Tabela 3. Descrição do perfil dos profissionais afastados

	F	%
Categoria profissional		
<i>Enfermeiro</i>	72	32,3
<i>Tec. Enfermagem</i>	151	67,7
Dias afastado		
<i>Entre 1 e 10 dias</i>	207	92,8
<i>entre 11 e 20 dias</i>	12	5,4
<i>Entre 21 e 30 dias</i>	4	1,8
Total	223	100,0

A tabela 3 foi apresentada diante dos 223 atestados retratados pelos profissionais, a categoria profissional e os dias de afastamento do trabalho. De acordo com a categoria profissional foram entregues 151 atestados pelos técnicos de enfermagem, correspondendo a (67,7%) e em seguida os enfermeiros com 72 atestados (32,3%). Desses 223 atestados entregues, 207 foram afastamentos entre 1 a 10 dias, correspondendo a 92,8%, seguidos de 11 a 20 dias com 12 afastamentos (5,4%) e apenas quatro afastamentos foram entre 21 e 30 dias com 1,8%.

Houve predominância de atestados de curta duração, inferior ou igual a 10 dias de afastamento. O que complica o processo de trabalho, visto que nessas ocorrências não acontece a contratação de profissional, sobrecarregando a equipe com maior demanda de trabalho. Aos atestados de longa duração igual ou superior a 20 dias, os profissionais são remunerados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e o Hospital contrata outra pessoa para poder fazer a cobertura da licença. Em ambos os casos, há uma precisão de providenciar coberturas, o que sobrecarrega as chefias e os profissionais que fazem dupla jornada, seja por hora extra ou banco de horas (MANTOVANI et al., 2015).





Artigo

O problema do absenteísmo é que pode acarretar em cascata de adoecimento, provocado não apenas pela falta de alguns profissionais na equipe, mas sobrecarregando os demais para tentar submeter uma qualidade digna ao paciente. Circunstância que acaba por gerar um ciclo vicioso, considerando que os trabalhos que estão presentes tornam-se mais suscetíveis ao adoecimento e conseqüentemente com mais risco de também faltarem ao trabalho, aumentando as estatísticas do absenteísmo na enfermagem (MORAES; FERREIRA; FONSECA, 2015).

A tabela 4 indica que a maioria da amostra se afastou por motivos externos e que quase um quinto por doenças ocupacionais.

Tabela 4. Descrição das categorias de doenças/motivos que levaram ao afastamento

	F	%
Doenças Ocupacionais	44	19,7
Doenças infecciosas e parasitárias	41	18,4
Doenças endócrinas e do aparelho circulatório	6	2,7
Doenças do aparelho digestivo e geniturinário	23	10,3
Gravidez, parto e puerpério	11	4,9
Fatores externos que influenciam o estado de saúde e o contato com o serviço	98	43,9
Total	223	100,0

As causas do afastamento dos profissionais de enfermagem, de acordo com o Código Internacional de Doenças (CID), estão demonstradas na tabela 4.

Entre inúmeros problemas de saúde que acometem os profissionais, houve em destaque, como pode ser visto na tabela 4, para os fatores externos que influenciam o estado de saúde e o contato com o serviço (43,9%), doenças ocupacionais (19,7%), doenças infecciosas e parasitárias (18,4%), doenças do aparelho digestivo e geniturinário (10,3%), gravidez, parto e puerpério (4,9%) e doenças endócrinas e do aparelho circulatório (2,7%).

A enfermagem é definida por ser uma profissão que se depara diretamente com o sofrimento humano e a prestação de assistência humanizada ao paciente faz parte da sua missão, o que exige do trabalhador, não somente o empenho físico, mas também emocional, no qual irá promover a saúde, combater as doenças, prolongar a vida ou até acompanhar os que morrem, através de numerosas tarefas que expõem esse grupo a





Artigo

situações que causam malefícios à sua saúde, por enfrentarem diariamente com o sofrimento, a dor e a morte do outro (OLIVEIRA; ALMEIDA, 2017).

Neste estudo, os fatores externos que influenciam o estado de saúde e o contato do serviço, representam a principal causa das ausências dos profissionais de enfermagem, visto que há uma necessidade de deixar o seu ambiente de trabalho, para que possa acompanhar os filhos ou algum familiar para um atendimento médico ou outras questões pessoais (LUCCA; RODRIGUES, 2015).

Uma das causas do absenteísmo são as doenças ocupacionais que podem ser apresentadas pelos os trabalhadores de enfermagem por possuir exposição exagerada a movimentações repetitivas, bem como adoção de condutas em pé, andando durante a maior parte do tempo para avaliação do paciente, podendo haver levantamento de carga e exercer força muscular com os braços e com as mãos, arriscando-se a ocasionar distúrbios musculoesqueléticos (OLIVEIRA; ALMEIDA, 2017).

O controle das emoções constitui uma das maiores causas de problemas psicológicos, visto que o profissional de enfermagem não pode demonstrar seus desconfortos e fraqueza na presença do paciente, que nem sempre pode ter seu sofrimento diminuído, especialmente quando se trata de doentes terminais, que tecnicamente não há mais nada a se fazer. Essa agonia de se sentir incapaz frente à situação, traduz para o profissional um descontentamento pessoal, despertando sentimentos de insegurança, ansiedade e medo (FERREIRA et al., 2011).

A tabela 5 mostra que doenças infecciosas e parasitárias e fatores externos que influenciam o estado de saúde e o contato com o serviço foram os que apresentaram as menores médias, em dias, por tempo de afastamento. Mas foi identificada uma diferença estatisticamente significativa desses dois problemas, apenas com o tempo de gravidez, parto e puerpério ($p \leq 0,05$).

Tabela 5. Comparação dos CIDs categorizados com o tempo de afastamento

CID	Desvio		
	Média	padrão	Mediana
Doenças Ocupacionais	4,91 ^{ab}	6,80	2,00
Doenças infecciosas e parasitárias	2,17 ^a	1,93	1,00
Doenças endócrinas e do aparelho circulatório	3,83 ^{ab}	2,48	3,50
Doenças do aparelho digestivo e geniturinário	4,65 ^{ab}	8,08	2,00



Temas em Saúde

Edição especial



ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Gravidez, parto e puerpério	7,64 ^b	5,39	7,00
Fatores externos que influenciam o estado de saúde e o contato com o serviço	3,03 ^a	3,57	1,00

[teste da ANOVA (F)]; $p \leq 0,01$

Nota: letras diferentes = $p \leq 0,05$. (teste post hoc de bonferroni)

De acordo com a tabela 5, os que obtiveram as menores médias de dias de afastamento foram as doenças infecciosas e parasitárias e fatores externos que influenciam o estado de saúde e o contato com o serviço.

Doenças infecciosas são doenças que apresentam peculiaridades que as diferenciam de outras doenças. No ambiente hospitalar, há uma vulnerabilidade que pode ser compreendida por diversos fatores, aos quais esses indivíduos estão expostos no seu dia a dia, havendo mais chance desses indivíduos contraírem essas doenças que são muito comuns, de fácil diagnóstico e rápido tratamento; assim não havendo necessidade dos profissionais ficarem muito tempo afastado do seu ambiente de trabalho (LIMA-CAMARA, 2016).

Além dos afastamentos por doenças dos profissionais, outro motivo faz com que esses trabalhadores se ausentem do seu ambiente de trabalho é por fatores externos, como problemas de saúde com a família, principalmente os filhos, visto que a enfermagem tem grande prevalência por mulheres, as quais, em geral, agregam inúmeros papéis sociais, o que evidencia uma maior necessidade de conciliação (UMANN et al., 2011).

Com a maior média de dias de tempo do afastamento foi a de gravidez, parto e puerpério, por se tratar de um momento delicado e emocional na vida da mulher e existir uma maior necessidade do período de recuperação. Além disso, é um dos direitos da mulher, a licença maternidade que pode ser de até 180 dias após o nascimento do seu filho. Durante a gravidez pode realizar tarefas que exigem menos esforços, diminuindo assim, o risco de abortamento, como também se ausentar para realização de consultas de pré-natal e realização de exames complementares (BARGAS; MONTEIRO, 2014).

CONCLUSÃO



Temas em Saúde

Edição especial



ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

Durante a realização da pesquisa houve grande resistência em termos de participação por parte dos profissionais, principalmente aqueles mais antigos na instituição.

Todos os profissionais, em algum momento, durante a sua carreira cometeram absenteísmo. Este estudo evidenciou que os profissionais de Enfermagem do Hospital Regional Deputado Manoel Gonçalves de Abrantes são acometidos por diversas doenças que os levam a prática do absenteísmo, tais como: doenças ocupacionais; infecciosas e parasitárias; endócrinas e do aparelho circulatório; digestivo e geniturinário; processos como o de gravidez e puerpério; fatores externos que influenciam o estado de saúde e o contato com o serviço. Sendo as doenças ocupacionais e fatores externos as causas com maiores índices e as mulheres as mais susceptíveis a essa prática.

Fatores como alta carga horária de trabalho, duplo vínculo empregatício, turnos noturnos de trabalho, ambiente de trabalho insalubre, conflitos internos, além da carga pessoal que os profissionais carregam, os deixam mais susceptíveis à prática do absenteísmo.

Os gestores devem incentivar a participação dos trabalhadores na criação de estratégias que possam reduzir ou minimizar a ocorrência do absenteísmo, na perspectiva na melhoria do dimensionamento dos profissionais e inovações tecnológicas para promover a saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARGAS, Eliete Boaventura; MONTEIRO, Maria Inês *et al.* **Fatores relacionados ao absenteísmo por doença entre trabalhadores de Enfermagem.** Acta Paulista de Enfermagem, [s.l.], v. 27, n. 6, p.533-538, dez. 2014.

BRAHIM R. J. S, LOPES V. C. *et al.* **Absenteísmo em profissionais de unidade de estratégia de saúde da família- estudo documental.** Rev. Cient. Sena Aires. 2018; 7(1):31-7.

BREY, Christiane; MIRANDA, Fernanda Moura D'almeida; HAEFFNER, Rafael *et al.* O absenteísmo entre os trabalhadores de saúde de um hospital público do sul do Brasil. **Revista de Enfermagem do Centro-oeste Mineiro**, [s.l.], v. 7, p.1-10, 2017



ABSENTEÍSMO ENTRE OS MEMBROS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Páginas 182 a 196

Temas em Saúde

Edição especial



ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

FERREIRA, Edeilson Vicente et al. Absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário do estado de Pernambuco. **Revista Rene**, Fortaleza, v. 12, p.742-749, 2011.

FERRO, Denise et al. Absenteísmo na equipe de enfermagem em serviços de emergência: implicações na assistência. **Acta Paulista de Enfermagem**, [s.l.], v. 31, n. 4, p.399-408, jul. 2018.

HEYLMANN, NÁDIA RUBIA *et al.* Absenteísmo entre profissionais de enfermagem: estudo num Hospital Universitário Catarinense. **REVISTA UNINGÁ REVIEW**, [S.l.], v. 26, n. 2, jan. 2018. ISSN 2178-2571.

KREITMAIER, FABIANA BAGIOTO; DA ROSA, JAQUELINE SILVA *et al.* Absenteísmo-Doença: Um estudo de caso em uma Empresa do Segmento Alimentício da região Serrana Do Rio Grande Do Sul (Rs). **Revista Acadêmica São Marcos**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 29, Set. 2011. ISSN 2237-2733.

LIMA-CAMARA, Tamara Nunes. Emerging arboviruses and public health challenges in Brazil. **Revista de Saúde Pública**, [s.l.], v. 50, p.1-7, 2016.

LUCCA, Sergio Roberto de; RODRIGUES, Marcelo Scapari Dutra. Absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário do estado de São Paulo, Brasil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 2, p.76-82, 2015.

MANTOVANI, Vanessa Monteiro et al. RESEARCH ABSENTEEISM DUE TO ILLNESS AMONG NURSING PROFESSIONALS. **Reme: Revista Mineira de Enfermagem**, [s.l.], v. 19, n. 3, p.641-646, 2015. GN1 Genesis Network.

OLIVEIRA, Vanessa Cotian; ALMEIDA, Rogério José de. Aspectos que Determinam as Doenças Osteomusculares em Profissionais de Enfermagem e seus Impactos Psicossociais. **Journal Of Health Sciences**, [s.i], v. 19, n. 2, p.130-05, mar. 2017.



ABSENTEÍSMO ENTRE OS MEMBROS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Páginas 182 a 196

Temas em Saúde

Edição especial



ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2019

Artigo

RIBEIRO, Danielle Mendonça; KUROBA, Daniele Santos. Fatores que levam os profissionais de enfermagem ao absenteísmo no Brasil. **Caderno Saúde e Desenvolvimento**, [s.l.], v. 9, n. 5, p.21-44, 2016.

UMANN, Juliane et al. Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar. **Ciência, Cuidado e Saúde**, [s.l.], v. 10, n. 1, p.184-190, 27 out. 2011.



ABSENTEÍSMO ENTRE OS MEMBROS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Páginas 182 a 196