



Fatores que interferem no absenteísmo de técnicos de enfermagem em unidade de pronto atendimento hospitalar

Factors that interfere with absenteeism of nursing technicians in a hospital emergency unit

Luzimar Rangel Moreira¹
Isabella Cristina Santana Gomes²
Juliana de Freitas Cerqueira Toledo³
Luzia de Fátima Vieira⁴
Rebecca Santos do Nascimento⁵

Resumo

Objetivo: Compreender os fatores que influenciam no absenteísmo na Unidade de Pronto Atendimento. **Métodos:** Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa. A coleta dos dados foi realizada com os técnicos de enfermagem de uma Instituição Hospitalar de grande porte de Belo Horizonte/MG. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa das Instituições participantes, CAAE: nº 62514216.4.0000.5137. Utilizou-se do referencial teórico proposto por Minayo para análise das entrevistas. **Resultados:** Após a transcrição das entrevistas, organização e análise dos dados, foram construídas três categorias de análise, sendo elas: fatores que contribuem para o absenteísmo na Enfermagem; consequências do absenteísmo e estratégias utilizadas para redução do absenteísmo. Entre as consequências levantadas no estudo, prevaleceram a sobrecarga e o estresse, que afetam a qualidade de vida do profissional, comprometendo o seu desempenho no cuidado com o paciente e, em particular, a sua própria saúde, além de contribuir para o aumento do absenteísmo dos profissionais. **Considerações finais:** Portanto, através desse trabalho, será possível traçar estratégias e mecanismos capazes de minimizar as causas e os reflexos do absenteísmo, visando à melhoria da prestação dos serviços de saúde ofertados pela Unidade de Pronto Atendimento e nos serviços executados pelos profissionais de Enfermagem.

Palavras Chaves: Absenteísmo. Enfermagem. Pronto Atendimento.

Artigo recebido em 24 de novembro de 2018 e aprovado em 30 de setembro de 2019

¹ Mestre em Enfermagem pela Universidade Federal de Minas Gerais. Docente temporária do Curso de Trauma, Urgência e Emergência para Enfermeiros do Curso de Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais. Professora Assistente IV da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Especialista em Gerontologia pela Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia. E-mail: luzimarangel@hotmail.com

² Graduada em Enfermagem pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: bellacris_sg@hotmail.com

³ Graduada em Enfermagem pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: julianafreitastoledo@hotmail.com

⁴ Graduada em Enfermagem pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: faluvieira@yahoo.com.br

⁵ Graduada em Enfermagem pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: otmil.nascimento@hotmail.com

Abstract

Objective: To understand the factors that influence the absenteeism at the Emergency Care Unit. **Methodology:** This is a qualitative study. The data collection was performed with the nursing technicians of a large Hospital Institution of Belo Horizonte. The study was approved by the Ethics and Research Committee of the Pontifical Catholic University of Minas Gerais CAEE authorization nº 62514216.4.0000.5137. We used the theory proposed by Minayo to analyze the interviews. **Results:** After transcription of the interviews, organization and analysis of the data, three categories of analysis were constructed, being: factors that contribute to the absenteeism in the Nursing; consequences of absenteeism and strategies used to reduce absenteeism. Among the consequences of the study, the overload and stress became prevalent, which affect the quality of life of the professionals, compromising their performance in patient care and, in particular, in their own health. All these factors contribute to the increase of the nursing professional's absenteeism. **Final considerations:** After these considerations, it will be possible to define strategies and mechanisms capable of minimizing the causes and reflexes of absenteeism to improving the health services of the Emergency Care Unit and in the services provided by nursing professionals.

Key Words: Absenteeism. Nursing. Emergency Care.

Introdução

No Brasil, 70% dos profissionais de Enfermagem trabalham em hospitais, representando quantitativamente a maior força de trabalho nesse tipo de estabelecimento de saúde. Essa categoria profissional tem sido alvo de estudos exaustivos por parte de diversas áreas, devido às exigências físicas e emocionais que ela requer, as quais contribuem para sentimentos de insatisfação e podem se manifestar na elevação do *turnover*, do absenteísmo ou até do trabalho sob a condição de doente (LUCCA; RODRIGUES, 2014). A remuneração inadequada, a extensa jornada de trabalho, o serviço fragmentado, a hierarquia presente e a desvalorização social e profissional, entre outros fatores, propiciam o adoecimento dos profissionais de Enfermagem, o que acarreta consequências no cuidado prestado ao paciente (SCHMOELLER et al. 2011).

Os trabalhadores da equipe da Enfermagem se deparam com a falta de preparo para enfrentar tanto suas próprias demandas emocionais quanto a dos pacientes acometidos por diferentes problemas de saúde e a de suas famílias. Esses profissionais têm um grau de maior, mais direto e contínuo com os pacientes. Geralmente permanecem mais tempo na organização, confrontando-se diariamente e sem nenhum suporte com a dor, o sofrimento alheio e a morte, expostos a cargas psíquicas que,

somadas às outras más condições de trabalho, podem proporcionar sofrimento mental importante, com sintomas de esgotamento físico e mental (LUCCA; RODRIGUES, 2014).

A Enfermagem destaca-se entre as profissões consideradas mais estressantes. E esse fato, pode estar relacionado a diversos fatores, tais como: a despersonalização do profissional de Enfermagem em relação a profissão, falta de reconhecimento da sociedade, alta carga emocional e os baixos salários. (TRETTENE et al. 2016) (CARVALHO; MAGALHAES, 2011).

Entende-se por absenteísmo a ausência nos momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando. Trata-se do não comparecimento ou das ausências em uma instituição de trabalho. Entre as várias causas que levam ao absenteísmo, podemos citar causas intrínsecas, extrínsecas e de personalidade. As causas intrínsecas são aquelas relacionadas à natureza e às condições do trabalho, as quais refletem na satisfação do trabalhador. Como exemplo, destacam-se a supervisão ineficiente e a falta de controle. As causas extrínsecas, por sua vez, são principalmente relacionadas às políticas de pessoal da organização, como baixos salários e condições de trabalho. As causas de personalidade dizem respeito ao comportamento do trabalhador, como, conflitos, hipocondria, imaturidade ou desmotivação (FUGULIN, 2002).

Devido ao crescente número de atendimento e ao fato de o Pronto Atendimento ser caracterizado como a porta de entrada dos hospitais, esse setor atende também aos usuários que não são considerados casos urgentes, que se acrescem, de forma significativa, às demandas dos demais (GOMIDE et al. 2012).

As mudanças no mundo trabalhista nos últimos anos vêm impulsionando os trabalhadores a ritmos intensos, estressantes e exaustivos. Trabalhos em turnos, realização de horas extras, com jornadas bem exacerbadas são comuns. Assim, o número de absenteísmo tem se elevado de forma exagerada na equipe de Enfermagem, associado ao adoecimento e à perda da qualidade de vida dos profissionais de saúde. Portanto, questiona-se: quais os fatores que influenciam no absenteísmo dos trabalhadores na Unidade de Pronto Atendimento?

Nessa perspectiva, torna-se importante compreender os fatores que influenciam no absenteísmo na Unidade de Pronto Atendimento.

Segundo Lucca e Rodrigues (2014), os profissionais da Enfermagem sofrem exigências físicas e emocionais, além de cobranças por parte da chefia ou até dos

usuários, o que pode causar insatisfação, acarretando em doenças que, por sua vez, podem levar à falta, caracterizando o absenteísmo.

Baseando-se neste contexto, pretende-se compreender a relevância do tema para a Enfermagem e para instituições de saúde, enquanto gestores de recursos humanos, a temática da prevalência de absenteísmo e suas principais causas entre profissionais de Enfermagem do setor suplementar de saúde.

Este estudo é de grande relevância para os gestores da área hospitalar, uma vez que a falta de um funcionário reflete diretamente na assistência prestada ao paciente, assim como nos custos do hospital. Compreender as causas que geram o absenteísmo da equipe de Enfermagem nas unidades faz-se necessário, pois a partir disso, será possível contribuir para elaboração de estratégias para minimizar a ocorrência do mesmo, bem como promover um ambiente favorável para a equipe de profissionais.

1 Métodos

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, realizado em uma Instituição Hospitalar de grande porte de Belo Horizonte/MG, com atendimento 24 horas por dia. Esta Instituição atende especialidades tanto clínicas quanto cirúrgicas.

São mais de 300 leitos distribuídos em apartamentos e enfermarias, 20 leitos de CTI adulto, 10 leitos de CTI cardiovascular, 15 leitos de CTI pediátrico, 20 salas de cirurgia, sala de recuperação pós-anestésica, sala cirúrgica para procedimentos de otorrinolaringologia e três salas de vídeo-endoscopia. Nas obras de reforma do Pronto Socorro Geral, está incluída a nova instalação do Pronto Socorro Pediátrico.

A área profissional congrega cerca de 400 médicos, muitos dos quais com renome internacional. Nas áreas administrativas e técnicas, atua um corpo funcional de aproximadamente 1.500 empregados. Atualmente, o hospital possui uma Unidade de Transplantes, onde realiza transplantes de coração, rins, pâncreas, rim-pâncreas, córneas e fígado.

Para definição do número de participantes, as autoras utilizaram o critério de saturação, que se caracteriza pela suspensão de novos entrevistados, quando estes não acrescentam algo novo para a pesquisa, do ponto de vista do entrevistador. Isso ocorre devido à repetição de informações que já respondem ao objeto de estudo, tornando-se

assim irrelevante para a pesquisa. (CAVALCANTE; CALIXTO; PINHEIRO, 2014)

Os sujeitos da pesquisa são todos os técnicos de Enfermagem do Pronto Atendimento, turno diurno par e ímpar, no mês de janeiro de 2017 e que quiseram participar do estudo.

Participaram deste estudo 15 técnicos de Enfermagem, 14 do gênero feminino e 1 do gênero masculino. A pesquisa foi realizada no setor de Pronto Atendimento, por meio de uma entrevista com os colaboradores do setor, sendo 13 no plantão par, dos quais 5 participaram; e 13 no plantão ímpar, dos quais 10 participaram, totalizando 15 entrevistas coletadas.

O entrevistador seguiu um roteiro pré-estabelecido, em um local reservado no próprio setor, após contato prévio com o coordenador da unidade, com o consentimento dos entrevistados, mediante assinatura em duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

As entrevistas foram gravadas e as gravações realizadas serão guardadas pelos pesquisadores responsáveis por um período de 5 anos para futuras investigações e descartadas, após esse período.

Após a transcrição das entrevistas, a organização e a análise dos dados, foram construídas três categorias de análise, que contribuem para uma melhor compreensão dos fatores que influenciam no absenteísmo dos técnicos de Enfermagem. São elas:

- Fatores que contribuem para o absenteísmo na Enfermagem;
- Consequências do absenteísmo na Enfermagem;
- Estratégias utilizadas para redução do absenteísmo na Enfermagem.

Para a caracterização dos participantes, utilizou-se “Entrevistado 1”, “Entrevistado 2”, “Entrevistado 3”, sucessivamente.

Esta pesquisa foi desenvolvida com base na Resolução nº 466/2012 do Ministério da Saúde. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais com autorização CAEE nº 62514216.4.0000.5137

2 Resultados e discussão

Entre os entrevistados do setor de Pronto Atendimento, há predomínio do gênero feminino, prevalecendo a faixa etária de 31 a 35 anos. Grande parte dos profissionais

possuem filhos. Todos são Técnicos de Enfermagem e trabalham em escala de 12 horas por 36 horas. Em relação ao tempo na instituição, a maioria tem menos de dois anos nesse serviço.

O perfil dos profissionais da Enfermagem é majoritariamente feminino. Isso implica que, além de desenvolverem suas atividades laborais, essas profissionais, ao mesmo tempo, gerenciam sua vida como mulher, mãe e esposa, o que pode contribuir para o desgaste tanto físico quanto mental. O fato de essas profissionais terem dupla jornada, trabalhar fora e cuidar do lar pode acarretar sobrecarga física com desenvolvimento de diversas doenças, podendo resultar no absenteísmo.

O tempo de atuação e as condições de trabalho influenciam na saúde do profissional, pois o exercício contínuo na assistência pode causar desgaste físico e mental ao trabalhador, gerando, assim, absenteísmo por motivo de doença (SCHMOELLER et al. 2011)

A temática do absenteísmo merece destaque entre os pesquisadores, pois ele traz grandes prejuízos para a equipe, para o profissional e para a instituição, assim como também para o paciente que demanda de cuidado integral por parte da equipe.

2.1 Fatores que contribuem para o absenteísmo na Enfermagem

O absenteísmo no trabalho abrange todas as causas de ausências como acidentes, licença maternidade, doenças prolongadas, problemas familiares, formalidade judicial e cursos fora da empresa. É importante ressaltar que as causas do absenteísmo nem sempre estão ligadas ao trabalhador, mas à empresa, no que se refere à sua organização e supervisão deficiente, devido ao excesso de trabalho ou tarefas, à falta de valorização, à desmotivação em um ambiente desfavorável, acarretando impactos psicológicos.

O absenteísmo é um fenômeno que deve ser analisado em todas as suas perspectivas, desde o processo de trabalho e cultura organizacional até aspectos relacionados à saúde do trabalhador; portanto, a abordagem multifatorial faz-se necessária, a fim de minimizar os gastos econômicos, aumentar a satisfação do profissional com o trabalho e melhorar a qualidade da assistência prestada ao cliente (FERREIRA et al. 2012).

Buscou-se extrair das falas dos técnicos de enfermagem as particularidades do

fenômeno do absenteísmo, bem como a significância dada ao afastamento dos profissionais de Enfermagem, o que interfere particularmente na produtividade e desempenho da instituição e, principalmente, na qualidade de vida desses profissionais, como exemplificado nos trechos de entrevistas que se seguem:

[...] muito cansados, estressados, é fica saturado mesmo né, acho que essa é uma das principais causas [...] (Entrevistado 2)

[...] Sobrecarga. Aqui é o tempo todo, a gente não fica parado, a gente não tem um tempo [...] (Entrevistado 3).

[...] Além de doença?! Acho que desgaste psicológico, desinteresse [...] (Entrevistado 7)

[...] depende... falta de compromisso do mesmo, sobrecarga de trabalho, é... insatisfação com o próprio trabalho... ou por estudo ou qualquer outra causa que envolva família[...] (Entrevistado 9).

[...] o que acontece no hospital é que tem muito funcionário desmotivado, porque tem sobrecarga no serviço, cobrança demais, entendeu? [...] (Entrevistado 10)

[...] Primeiro a insatisfação com o trabalho porque eu acho que quando a pessoa gosta do trabalho ele vem, segundo às vezes é porque tem filho pequeno, pode ser também porque trabalha em outro emprego aí falta porque sobrecarrega porque cansa, e pensa ah eu já tenho aquele salário de lá, se eu falto aqui não tem problema [...] (Entrevistado 13).

Segundo Sartoreto e Kurcgant (2017), a satisfação no trabalho depende de cada profissional individualmente, abordando os planos pessoais e profissionais, sendo que o fator psicossocial interfere no processo saúde-doença.

A insatisfação pode afetar o desenvolvimento no trabalho, as relações entre amigos, familiares e a si mesmo, causando assim o absenteísmo, que gera um prejuízo na qualidade das atividades a serem prestadas. Como consequência, aumenta o número de acidentes de trabalho, além de ocasionar desinteresse no desenvolvimento profissional e apatia, refletindo-se na assistência ao paciente.

Podem-se encontrar vários fatores de risco que ocasionam o absenteísmo. Lembrando que fator de risco, segundo Carvalho et al. (2017), são os riscos biológicos como os fluidos corpóreos; químicos como os medicamentos; mecânicos como acidentes com perfurocortantes; fisiológicos como o trabalho em pé e postura inadequada e psíquica como as condições inadequadas de trabalho, a qual está associada ao processo de adoecimento no trabalho.

2.2 Consequências do absenteísmo na Enfermagem

As consequências do absenteísmo podem se refletir na instituição, nos profissionais e, principalmente, nos pacientes, uma vez que necessitam de cuidados.

No que se refere à instituição, local do estudo, esta tem um *deficit* no seu quadro de funcionários, o que acaba se refletindo de maneira negativa na qualidade da assistência prestada, conforme se extrai dos trechos das entrevistas realizadas no setor de pronto atendimento:

[...] Complica a escala da gente né, complica o colega, porque complica a equipe toda. Você tem que fazer o seu trabalho e o de quem que não veio [...] (Entrevistado4)

[...] Sobrecarrega a equipe, e aí o outro funcionário que fica sobrecarregado acaba faltando no outro dia [...] (Entrevistado 12)

[...] o excesso de trabalho, às vezes os técnicos ficam irritados, não gostam de interromper o atendimento, vai pondo pra dentro, vai pondo pra dentro, gente sentado no corredor, vai pondo pra dentro isso irrita os técnicos que está na linha de frente, demora no atendimento ao paciente. Na hora que o paciente chega na medicação descarrega tudo em quem está medicando ele, você não come direito, você volta irritado [...] (Entrevistado 13).

[...] Tem que tirar outro funcionário, vai gerar mais serviço, mais sobrecarga para o funcionário, estresse, agitação, às vezes até mesmo os erros de enfermagem acaba acontecendo por causa disso [...] (Entrevistado 15)

Percebe-se que a falta de um funcionário pode comprometer a rotina das atividades realizadas pelo outro, fazendo com que os demais funcionários fiquem sobrecarregados, ocasionando situações de estresse e comprometendo a qualidade de vida dos profissionais.

Em um setor de pronto atendimento hospitalar, os acontecimentos são inesperados, portanto, os incidentes e situações de emergência podem ocorrer a qualquer momento. Com isso, o trabalhador necessita ter maior agilidade e resolutividade em suas ações e decisões, o que pode gerar estresse ocupacional no funcionário em decorrência da alta demanda do setor.

A equipe de Enfermagem é notoriamente a categoria profissional com maior exposição aos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, psíquicos e sociais no ambiente hospitalar. Esse time presta serviço de forma direta e contínua ao paciente, executando a maioria dos cuidados de enfermagem, o que os tornam suscetíveis às doenças ocupacionais, contribuindo para o aumento das taxas de absenteísmo (BRAGA; TORRES; FERREIRA, 2015).

2.3 Estratégias utilizadas para redução do absenteísmo na Enfermagem

Sabemos que o absenteísmo no trabalho tem vários motivos. Estes podem ser divididos em previstos, como folgas por feriados ou premiação, férias e licença maternidade; e em não previstos, como ausências não programadas e ausência por licença médica e suspensão.

As mulheres são mais suscetíveis ao absenteísmo no trabalho por exercer dupla jornada de trabalho referente ao emprego salariado e os afazeres particulares ou domésticos.

O absenteísmo, muitas vezes, é provocado devido à falta de organização da empresa, administração ineficaz, realização das mesmas atividades todos os dias, falta de motivação e estímulo, condições precárias de trabalho, falta de interação entre os funcionários e a gerencia, entre outros fatores. Isso pode ser observado na fala seguinte:

[...] Eles [supervisão] tinha que ter plano de estratégia... entrevista com uma psicóloga, um acompanhamento exatamente para vê... te dá condições, então assim, pra mim trabalhar motivado tem que ter condição, eu tenho que ser valorizado [...] (Entrevistado8).

A falta de motivação do funcionário e o não reconhecimento deste contribuem para a elevação do absenteísmo, uma vez que, dessa forma, o profissional não se sente motivado a ir trabalhar e não se identifica como membro importante de sua equipe.

Compreende-se que a criação de programas que visem à melhoria da qualidade de vida do profissional de saúde é de extrema importância para a instituição, pois esta tem o papel de promover a saúde do trabalhador, garantindo um ambiente de trabalho saudável, livre de danos à saúde do profissional. Portanto, cabe à instituição adotar medidas que minimizem os riscos ocupacionais a que estes profissionais estão expostos. Entre as estratégias possíveis, podemos citar o dimensionamento de pessoal, como evidenciado em algumas falas:

[...] deixar um funcionário sobre aviso, como se fosse sobre aviso. E da nossa parte, seria avisar com antecedência que vai faltar [...] (Entrevistado 2).

[...] dar oportunidade para as pessoas que tão [sic] querendo trabalhar

[...] (Entrevistado 6).

[...] vai faltar aí vai dar um jeito de remanejar. Hoje mesmo estão remanejando, uma menina da pediatria veio pra [sic] cá, pega alguém extra, ou alguém que tem banco de horas [...] (Entrevistado 4).

O dimensionamento de pessoal torna-se uma importante estratégia, pois, a partir dele, é possível readequar o número de funcionários do setor, para que assim sejam atendidas as reais necessidades apresentadas pela instituição. Além de ser um instrumento de suporte ao enfermeiro, ele promove a melhoria da qualidade da assistência, contribuindo para um ambiente de trabalho favorável e diminuindo a sobrecarga do profissional (MARTINATO et al. 2010).

O adequado dimensionamento de pessoal, se bem utilizado pelo enfermeiro, pode prevenir a ocorrência de riscos relacionado ao *deficit* de funcionários. Para que isso aconteça de forma efetiva, os coordenadores devem conhecer as causas do absenteísmo e o seu impacto na instituição para organizar o trabalho da equipe de Enfermagem, a fim de traçar estratégias de acordo com cada caso, para a diminuição do índice de faltas. Mas, para que isso ocorra, o enfermeiro deve estar mais próximo dos funcionários.

O investimento na melhoria da qualidade de vida do profissional de Enfermagem contribui para melhorar a autoestima e motivação do funcionário que por sua vez, presta uma assistência mais humana e livre de riscos ao paciente.

A coordenação e a gerência devem valorizar o profissional de Enfermagem para tentar minimizar a problemática do absenteísmo. Um ambiente de trabalho agradável faz com que o funcionário queira estar ali, desenvolvendo atividades das quais ele gosta de fazer.

Quando o funcionário se sente pouco valorizado, não vê estímulos para ir ao serviço e, quando é valorizado e reconhecido, se sente na responsabilidade de assumir seus compromissos, evitando, assim, a falta.

Para os entrevistados, caberia ao gestor orientar a equipe quanto às consequências das faltas, com ações administrativas que devem ser incorporadas pelos recursos humanos, tendo como metas prevenir, controlar, punir e diminuir os índices de absenteísmo na equipe de enfermagem. Isso pode ser constatado no seguinte fragmento:

[...] começar a colocar empecilhos pra pessoa que traz muito atestado [...]. A partir de dois atestados, você não pode fazer uma troca de plantão, ir colocando barreiras para ver se isso diminui, porque não tem (Entrevistado 5).

De acordo com Silva et al. (2016), como forma estratégica, é importante que haja intervenções em conjunto com a Coordenação de Enfermagem e Educação Continuada da instituição, a fim de preservar a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores, como a realização de programas que resgatem o sentimento de equipe e interdependência, que visem à preservação da saúde dentro do ambiente de trabalho e da subjetividade de cuidar de si e do próximo. Acredita-se que tais elementos contribuiriam para a redução do adoecimento desse profissional, além de resultar em um aumento da assiduidade e melhoria da qualidade e segurança da assistência prestada.

3 Considerações finais

A preocupação com o crescente índice de absenteísmo na Enfermagem vem ganhando destaque por parte dos pesquisadores, visto que o *deficit* no quadro de funcionário interfere na assistência prestada a população. Porém, para que a temática ganhe maior proporção no cenário da saúde, em todos os seus níveis de atenção, fazem-se necessárias maiores pesquisas, com o olhar voltado para esse problema.

Evidencia-se, a partir desse estudo, que a equipe de Enfermagem está pouco satisfeita com o ambiente de trabalho próprio da categoria, seja por motivos salariais, motivacionais, estruturais, seja pelo pouco diálogo entre gestores e funcionários ou pelo desgaste físico e mental, entre outros fatores.

Ao falarmos em desgaste físico e mental, pode-se dizer que a Enfermagem é uma profissão estressante, pois, além de ter um contato direto com a dor, sofrimento, perda ou melhora desse paciente, os profissionais nem sempre dispõem de condições adequadas para desenvolver as suas atividades laborais.

Essa categoria profissional, composta majoritariamente pelo gênero feminino, além de administrar o cuidado com o paciente, conta também com suas atividades diárias em casa, seja como mãe, esposa e mulher. Tal rotina, ao longo dos anos, gera

desgaste físico e mental à pessoa, comprometendo sua saúde como um todo.

Entre as consequências levantadas, prevaleceram a sobrecarga e o estresse, que afetam a qualidade de vida do profissional, comprometendo seu desempenho no cuidado com o próximo e, em particular, sua própria saúde, além de contribuir para o aumento do absenteísmo.

A instituição, nesse contexto, deve ter um olhar voltado para essa problemática, pois, sendo a Enfermagem a categoria profissional que tem maior contato com o paciente, as ausências ao trabalho podem interferir na qualidade da assistência prestada ao paciente. Este por sua vez, tem direito ao cuidado integral, livre de danos, além de segurança dentro do ambiente hospitalar.

Os enfermeiros, enquanto gestores, devem buscar compreender o índice de absenteísmo na equipe de Enfermagem e procurar estratégias para diminuí-lo, pois esse índice reflete de forma negativa tanto para a instituição quanto para o funcionário e aquele que está recebendo cuidado.

O enfermeiro pode buscar apoio multiprofissional, para que sejam implantados programas voltados para a saúde de sua equipe, uma vez que tal apoio compõe a maior força de trabalho dentro do serviço hospitalar que presta cuidado integral ao paciente.

Referências

Braga LM, Torres LM, Ferreira VM. **Condições de trabalho e fazer em enfermagem**. Rev Enfermagem UFJF. 2015 Jan./Jul.; 1:55-63. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/revistadeenfermagem/files/2015/05/10-Revista-de-Enfermagem-C07.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

Carvalho CG, Magalhães SR. **Síndrome de *burnout* suas consequências nos profissionais de enfermagem**. Rev UNINCOR. 2011 Jan./Jul.; 9:200-210. Disponível em: <<http://revistas.unincor.br/index.php/revistaunincor>>. Acessado em: 15 ago.2016.

Carvalho DP, Rocha LP, Barlem JGT, Dias JS, Schallenberger CD. **Cargas de trabalho e a saúde do trabalhador de enfermagem: revisão integrativa**. Rev Cog Enfermagem. Rio Grande do Sul. 2017; 22(1): 1-11. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/46569/pdf>>. Acesso em: 05 set 2017.

Cavalcante RB, Calixto P, Pinheiro MMK. **Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método**. Informação & Sociedade. João Pessoa. 2014 Jan./Abr.; 24(1): 13-18. Disponível em: <<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php>>

[/ies/article/view/10000/10871](#)>. Acesso em: 21 out. 2016.

Ferreira RC, Griep RH, Fonseca MJM, Rotenberg L. **A multifactorial approach to sickness absenteeism among nursing staff**. Rev Saúde Publica. São Paulo. 2012; 46(2): 259-268. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 14 ago. 2017.

Fugulin FMT. **Dimensionamento de pessoal de enfermagem: Avaliação do quadro de pessoal das unidades de internação de um hospital de ensino**.

Dissertação (Doutorado). São Paulo. Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2002.

Gomide MFS, Pinto IC, Gomide DMP, Zacarias FCM. Perfil de usuários em um serviço de pronto atendimento. Rev Medicina. Ribeirão Preto. 2012; 45(1): 31-38. Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.11606/issn.2176-7262.v45i1p31-38>>. Acesso em: 24 ago. 2016.

Lucca SR, Rodrigues MSD. **Absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário do estado de São Paulo**. Rev Bras Medicina Trabalho. São Paulo. 2014; 13(2): 76-82. Disponível em:

<http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/rbmt_volume_13_nº_2_29320161552225334_24.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2016.

Martinato MCNB, Severo DF, Marchand EAA, Siqueira HCH. **Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa**. Rev Gaúcha Enfermagem. 2010; 31(1):160-166. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472010000100022>.

Acesso em: 01 abr. 2017.

Sartoreto IS, Kurcgant P. **Satisfação e insatisfação no trabalho do Enfermeiro**.

Rev Bras Ciências Saúde. São Paulo. 2017; 21(2): 181-188. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/rbcs/article/view/23408/17232>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

Silva LGC, Buss AAQ, Haddad MCL, Vannuchi MTO. **O absenteísmo da equipe de enfermagem em um hospital universitário público**. Rev Saúde Ciências Biológicas. Paraná. 2016; Abr./Jun.; 4(3): 88-94. Disponível em: <

<<http://periodicos.unichristus.edu.br/index.php/jhbs/article/view/520/234>>. Acesso em: 10 maio 2017.

Schmoeller R, Trindade LL, Neis MB, Gelbcke FL, Pires DEP. **Cargas de trabalho e condições de trabalho da enfermagem: revisão integrativa**. Rev Gaúcha Enfermagem. Porto Alegre. 2011; 32(2): 368-77. Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.1590/S1983-14472011000200022>>. Acessado em: 16 set. 2016.

Trettene AS, Ferreira JAF, Mutro MEG, Tabaquim MLM, Razera APR. **Estresse em profissionais de enfermagem atuantes em Unidades de Pronto**

Atendimento. Boletim - Acad. Paul. Psicologia. 2016, 36(91): 243-261; Jul.
Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2016000200002>. Acesso em: 28 set 2019.