



ABSENTEÍSMO DE PROFISSIONAIS ATUANTES NA ÁREA HOSPITALAR

Mércia C. de OLIVEIRA¹; Elaine A. S. MACHADO², Bruna K. DUTRA³, Thais C. RAMOS⁴

RESUMO

O absenteísmo é comum nas instituições de saúde, tem impactos econômicos importantes e gera custos elevados às empresas e à seguridade social. Algumas atividades podem desencadear ansiedade, insatisfação, estresse, tensão gerando ausências não justificadas ou justificadas por licenças médicas. As organizações precisam conhecer a sua dimensão, detectar suas causas, definir políticas e investir em soluções que visem à melhoria da produtividade e da qualidade de vida de seus funcionários. O presente estudo teve como objetivo analisar o índice de frequência de afastamento de um hospital de pequeno porte no sudoeste de Minas Gerais, no período de junho 2013 a julho 2014. Trata-se de um estudo quantitativo, com abordagem retrospectiva e não experimental. Os resultados evidenciaram que houve 746 afastamentos, sendo 695 licenças médicas e 51 auxílios-doença. A enfermagem gerou 293 licenças médicas, sendo 180 delas no setor de centro cirúrgico. Concluiu-se que são altos os índices de absenteísmo doença nesta instituição gerando alto custo.

Palavras-chave: Absenteísmo; Profissionais de saúde; Hospital.

1. INTRODUÇÃO

O absenteísmo enquanto ausência do empregado ao trabalho é fenômeno complexo e de etiologia múltipla, incluindo fatores individuais relacionados ao próprio ambiente e à organização do trabalho (LEÃO, 2015).

O absenteísmo por doença é o mais comum nas instituições de saúde e reflete o estado de saúde dos trabalhadores, tem impactos econômicos importantes e gera custos elevados às empresas e a seguridade social (FERREIRA, et al., 2012). Sendo um fator causador de problemas para a equipe, visto que abrange a ausência do profissional na equipe, sobrecarregando o trabalho dos demais e exigindo um ritmo mais acelerado. Essa sobrecarga poderá prejudicar a saúde do trabalhador, ocasionando desgaste físico, psicológico, social, espiritual e como consequência a ausência (FURLAN; STANCATO, 2014).

A elevação do percentual de absenteísmo por doença tem provocado sérios problemas institucionais, preocupando os gestores, despertado a atenção para o assunto. Trata-se de uma situação complexa, tendo em vista as consequências para as organizações, para o desenvolvimento do trabalho e para a saúde do trabalhador. Objetiva-se analisar o índice de frequência de afastamento desta instituição fornecendo subsídios para o aprimoramento de programas de

1 UNIMED SUDOESTE DE MINAS – merciacristina26@hotmail.com

2 UNIMED SUDOESTE DE MINAS – esilvamachado@gmail.com

3 UNIMED SUDOESTE DE MINAS – bkarla1808@gmail.com

4 UNIMED SUDOESTE DE MINAS – thaisramos2011@hotmail.com



promoção da saúde e prevenção de doenças de seus colaboradores.

2. MATERIAL E MÉTODOS

2.1 Tipo de estudo

Estudo quantitativo, com abordagem retrospectiva, não experimental.

2.2 Coleta de dados

Os dados foram coletados entre junho 2013 a julho 2014, no setor de recursos humanos.

2.3 Local do Estudo

Hospital privado de pequeno porte, localizado no sudoeste do estado de Minas Gerais.

2.4 População

Todos os colaboradores da instituição, totalizando 140 colaboradores.

2.5 Critérios de inclusão

Colaboradores de ambos os gêneros, de qualquer idade que necessitaram de afastamento das atividades laborais através de licença médica ou auxílio-doença.

2.6 Procedimentos Utilizados para Interpretação de Dados

As informações foram tratadas por estatística descritiva simples, agrupando-se as respostas em tabelas no Microsoft Excel®, através de distribuições de frequência.

2.7 Índice de Frequência

A fim de obter o cálculo do índice de frequência como um indicador de absenteísmo, segundo as recomendações do Subcomitê de Absenteísmo da Sociedade Internacional de Saúde Ocupacional (PERMANENT COMMISSION AND INTERNATIONAL ASSOCIATION ON OCCUPATIONAL HEALTH, 1973). Foi utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Índice de frequência} = \frac{\text{Número de licenças no período}}{\text{Número de funcionários}}$$

2.8 Aspectos éticos

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Educacional São Camilo-MG e do Centro Universitário São Camilo, em atendimento à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012).

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Tabela 01: Índice de absentismo por setores do Hospital São José, Passos, Minas Gerais

Setor	Número de	Número de atestados-	Índice de
-------	-----------	----------------------	-----------



9ª Jornada Científica e Tecnológica do IFSULDEMINAS

6º Simpósio da Pós-Graduação

ISSN 2319-0124

	Funcionários	médicos	Frequência
Enfermagem	45	293	6,5
Bloco Cirúrgico	18	180	10
Lavanderia	6	28	4,6
Assepsia	12	38	3,1
Copa/Cozinha	13	55	4,2
Farmácia	8	8	1
Recepção	9	35	3,8
Administração	1	1	1
Faturamento	8	20	2,5
Unidade de Terapia Intensiva (UTI)	14	10	0,71
Manutenção	1	1	1
Auditoria	2	10	5
Tesouraria	1	1	1
Telefonista	2	10	5
Total	140	695	50,01

Foram evidenciados 746 afastamentos, sendo 695 licenças médicas e 51 auxílios-doença.

A enfermagem com quadro de 45 colaboradores apresentou 293 licenças médicas com índice de frequência de 6,5. Dentre todas as categorias profissionais, observa-se que a equipe de enfermagem é responsável pelo maior contingente da força de trabalho, assistência e gestão nas 24 horas. É o conjunto de trabalhadores que mais sofre com a inadequada condição de trabalho e com a insalubridade do ambiente (BELÉM; GAIDZINSKI, 1998; NASCIMENTO, 2003).

O setor bloco cirúrgico, foi o que apresentou maior índice de frequência. Com 18 funcionários teve 180 licenças-médicas e índice de frequência de 10. Seguido pelos setores de auditoria e telefonia, com frequência de 5. Lavanderia obteve 28 licenças-médicas e frequência de 4,6. Já o setor cozinha com 55 licenças-médicas e frequência de 4,2. Os setores recepção com 9 funcionárias obteve 35 licenças-médicas e de 3,8. E o setor assepsia com 12 colaboradores e 38 atestados, teve índice de frequência de 3,1. Os setores administrativo, manutenção, farmácia e tesouraria tiveram índice de frequência 1. O setor que menos teve afastamentos e menor índice de frequência foi a unidade de terapia intensiva (UTI). Com 14 funcionários, obteve 10 atestados-médicos e frequência de 0,71. Alves e Godoy (2006) descrevem que quanto mais baixo o nível hierárquico ocupado pelos trabalhadores, maior a probabilidade de afastamentos por motivo de adoecimento. Para Flippo (1973) detectar os índices de absentismo, servem para destacar o problema, isto é, detectar as causas, e se forem usados com habilidade e prudência, pode ser



efetuada uma medida de controle.

4. CONCLUSÕES

Os valores evidenciados sobre o absenteísmo nesta instituição hospitalar estão elevados. Foram gerados 746 afastamentos, sendo 695 licenças-médicas e 51 auxílios-doença. Destacando-se o setor da enfermagem com 293 licenças-médicas, em especial o bloco cirúrgico com índice de frequência 10. Estes achados poderão alavancar subsídios para ações gerenciais mais direcionadas e eficazes, tanto a nível institucional quanto relacionada ao próprio trabalhador, visando à redução do absenteísmo e conseqüente redução do alto custo associado.

REFERÊNCIAS

- ALVES D.; GODOY, S. C. B.; SANTANA, D. M.. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v.59, n.2, p.195-200, 2006.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Resolução n. 466, 12 de dezembro de 2012. **Dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos**. Conselho Nacional de Saúde, Brasília, DF, 12 de dezembro de 2012.
- BELÉM, J. H. R.; GAIDZINSKI, R.R. Estudo das ausências da equipe de enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v.4, n.51, p. 697-708, 1998.
- FERREIRA, F. C. et al. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. **Revista Saúde Pública**, v. 46, n. 2, p. 259-268, 2012.
- FLIPPO, E.B. **Princípios de administração de pessoal**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1973. v. 1.
- FURLAN, J. A.; STACANTO, K. Fatores geradores do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital público e um privado. *Revista de Administração em Saúde*, v. 15, n.60, p. 111-120, 2013.
- LEÃO, A. L. M. et al. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, vol.18, n.1, p. 262-277, 2015.
- NASCIMENTO, G. M. **Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma Unidade Básica e Distrital de saúde do município de Ribeirão Preto, 2003**. Dissertação - Escola de Enfermagem dde Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo,Ribeirão Preto, 2003.
- PERMANENT COMMISSION AND INTERNATIONAL ASSOCIATION ON OCCUPATIONAL HEALTH: SUB-COMMITTEE ON ABSENTEEISM. Draft recommendations. *Brit J Ind Med*. v. 30, n. 4, p. 402-403, 1973.