

TRANSFORMAÇÃO SOCIAL  
E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL07 a 10 de Dezembro 2009  
Centro de Convenções do Ceará  
Fortaleza

Iracema Gardã



Trabalho 917 - 1/3

**ESTUDO DO ABSENTEÍSMO NA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE  
UM HOSPITAL DE ENSINO<sup>1</sup>**ABREU, R.M.D.de<sup>2</sup>  
SIMÕES, A.L. de A.<sup>3</sup>

O absenteísmo entre os trabalhadores de enfermagem é uma preocupação dos gestores hospitalares. Chiavento (1994) conceitua o absenteísmo, absentismo ou ausentismo, como termos utilizados para designar a falta do empregado ao trabalho. Isto é, a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes do trabalho, devido a algum motivo interveniente. De acordo com Silva e Marziale (2003) o absenteísmo pode ser classificado em categorias como absenteísmo doença; absenteísmo por patologia profissional, referente aos acidentes de trabalho e/ou doença profissional; absenteísmo legal, quando respaldado por lei; absenteísmo compulsório, por suspensão imposta pelo empregador ou por outro impedimento de comparecer ao trabalho e absenteísmo voluntário por razões particulares não justificadas. Este estudo objetivou identificar o índice de absenteísmo e classificar as ausências do trabalho por motivo de doença entre os profissionais de enfermagem do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro – UFTM, no período de janeiro a dezembro de 2008. Realizou-se uma pesquisa de natureza descritiva e exploratória, cuja metodologia utilizada foi inicialmente o levantamento do número de ausências no trabalho praticadas pelos profissionais de enfermagem da instituição, utilizando as escalas mensais e relatórios da Diretoria de Enfermagem. Posteriormente foram analisadas as pastas funcionais dos profissionais ausentes no período da investigação, incluindo enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem e auxiliares de saúde, sendo investigadas as variáveis categoria profissional, setor de lotação, turno de trabalho, idade, sexo, tempo de trabalho na instituição, licença-saúde, período de afastamento e classificação internacional de doenças (CID 10). Este estudo foi realizado após aprovação do

<sup>1</sup> Este trabalho constitui parte referente à conclusão da 1ª etapa da Dissertação de Mestrado.

<sup>2</sup> Enfermeira. Especialista em Administração Hospitalar. Hospital. Mestranda do Curso de Pós-Graduação em Atenção à Saúde da UFTM. Coordenadora da Unidade de Terapia Intensiva do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM).

<sup>3</sup> Enfermeira. Professora Adjunta da UFTM. Docente do Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado em Atenção à Saúde da UFTM. E-mail: assisimoaes@yahoo.com.br

TRANSFORMAÇÃO SOCIAL  
E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL07 a 10 de Dezembro 2009  
Centro de Convenções do Ceará  
Fortaleza

Iracema Gardã

**Trabalho 917 - 2/3**

Comitê de Ética e Pesquisa em Seres Humanos (protocolo nº 1250), com apresentação do termo de consentimento livre e esclarecido aos profissionais ausentes no ano de 2008 para conhecimento e autorização destes quanto à participação na pesquisa. Os dados foram submetidos a uma análise estatística descritiva. O quadro de profissionais foi constituído por 650 profissionais, sendo que destes 383 (58,92%) apresentaram absenteísmo por motivos de licenças-saúde, licença acompanhamento familiar, licença gala, licença luto, doação de sangue, acidentes de trabalho, licença-maternidade e faltas não justificadas. Quanto à caracterização dos profissionais com absenteísmo, houve predominância de ausências no sexo feminino, correspondendo a 88,25%; quanto ao estado civil, houve equilíbrio entre a porcentagem de solteiros (38,90%) e casados (38,12%); relacionado à faixa etária, profissionais com intervalo de idade entre 30 e 39 anos corresponderam a 29,24% dos ausentes; quanto ao turno de trabalho 40,91% eram do turno noturno; 51,96% trabalhavam de 1 a 5 anos na instituição e 75,67% não tinham outro vínculo de trabalho. Dos 383 profissionais que apresentaram absenteísmo, 52 (13,58%) eram Enfermeiros, 182 (47,52%) Técnicos de Enfermagem, 131 (34,20%) Auxiliares de Enfermagem e 18 (4,70%) Auxiliares de saúde. Quanto ao absenteísmo por motivo de adoecimento entre os profissionais, foram levantados 1002 afastamentos do trabalho, sendo 588 (58,7%) com período equivalente de 1 a 3 dias de afastamento, 246 (24,6%) com intervalo entre 4 a 14 dias e 168 (16,8%) acima de 15 dias de afastamento. Quanto às ausências relacionadas ao adoecimento, as maiores ocorrências foram: 189 (18,86%) por doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo; 123 (12,28%) referentes a outros fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, 105 (10,48%) por doenças do aparelho respiratório e 94 (9,38%) foram relacionadas a doenças do aparelho digestivo. Quanto à unidade de origem, o maior percentual de ausências não previstas ocorreu na Unidade de Terapia Intensiva Geral, com 78,05% em comparação com o total da equipe de enfermagem da unidade. Concluiu-se que através da detecção do perfil de adoecimento dos profissionais, é possível adotar uma política de trabalho que possa viabilizar a redução da sobrecarga laboral. Entretanto faz-se necessária uma investigação mais ampla sobre o significado do absenteísmo na visão dos profissionais de enfermagem, no intuito de entender os

TRANSFORMAÇÃO SOCIAL  
E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

07 a 10 de Dezembro 2009  
Centro de Convenções do Ceará  
Fortaleza

Iracema Gardã



**Trabalho 917 - 3/3**

fatores predisponentes para sua ocorrência e estabelecer medidas para prevenção do adoecimento.

Descritores: Enfermagem; Absenteísmo; Gestão em saúde.

Referências:

CHIAVENATO, I. Recursos humanos na empresa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

v.2. p139

SILVA, D.M.P.P.D.; MARZIALE, M.H.P. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário.

Revista Acta Scientiarum Health Sciences. Maringá. v.25, n.2. pg191-197, 2003.