

PROCESSO DE TRABALHO DE ENFERMAGEM EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA NEONATAL: TAXA DE ABSENTEÍSMO E SUAS IMPLICAÇÕES

Roberta Maria Rocha Lima¹, Ilse Maria Tigre de Arruda Leitão², Roberta Meneses Oliveira³, Sarah de Sá Leite⁴, Aline Vasconcelos Alves Frota⁵.

Introdução: O processo de trabalho de Enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva (UTI) é caracterizado por atividades assistenciais complexas que exigem alta competência técnica e científica, considerando que a tomada de decisões imediatas e a adoção de condutas seguras estão diretamente relacionadas à vida e à morte dos pacientes. Nesse contexto, é de suma importância prover e manter pessoal de enfermagem qualificado e adequadamente dimensionado para desenvolver assistência com eficácia e segurança¹. Entretanto, quando não há desenvolvimento e investimentos adequados por parte das organizações na gestão de recursos humanos, a equipe encontrar-se-á desintegrada, podendo haver repercussão negativa na saúde dos profissionais, ocasionando aumento das taxas de absenteísmo. Na Enfermagem, esse indicador é utilizado para monitorar a qualidade da assistência e se apresenta como um problema que deve ser levado em consideração, pois interfere no cuidado ao cliente e sobrecarrega os demais integrantes da equipe podendo levar ao adoecimento². Dessa forma, surgiu o interesse em conhecer as causas do absenteísmo em uma unidade neonatal de cuidados semi-intensivos de referência em Fortaleza-CE, a fim de intervir em sua redução e minimizar suas repercussões para o serviço e para a clientela. **Objetivos:** Analisar os fatores relacionados e as repercussões geradas pelo absenteísmo no processo de trabalho em unidade de cuidados semi-intensivos neonatais. **Metodologia:** Trata-se de estudo de caso com abordagem quanti-qualitativa, recorte de pesquisa de maior abrangência, fruto de trabalho de conclusão de Curso de Graduação em Enfermagem. Este foi realizado em Unidade Neonatal de Cuidados Semi-Intensivos de Hospital Público de Referência Pediátrica e Neonatal do Ceará, durante os meses de janeiro e maio de 2012. A unidade é composta por um posto de enfermagem e quatro enfermarias com capacidade para atender a 22 RNs. Participaram 15 profissionais de enfermagem, atendendo aos critérios de inclusão: ter a função de auxiliar ou técnico de Enfermagem e estar lotado na unidade de estudo. Os critérios de exclusão foram: trabalhar na unidade há menos de um ano. A coleta de dados iniciou-se após apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Ceará (181.754/12) e da anuência da Gerência de Enfermagem da instituição. Aplicou-se entrevista semi-estruturada, gravada, composta de questões norteadoras referentes às taxas de absenteísmo na unidade neonatal e as suas implicações na assistência prestada ao paciente neonato. Utilizou-se uma tabela de controle dos indicadores da qualidade da assistência adotada na unidade. A análise dos dados qualitativos realizou-se por meio da Análise Temática³. **Resultados:** A média de absenteísmo do período em estudo foi de 8,8%, índice acima do considerado aceitável pela resolução

1. Enfermeira. Aluna da Residência Multiprofissional em Cancerologia no Instituto do Câncer do Ceará – ICC.
2. Enfermeira. Mestre em Saúde Pública. Professora efetiva do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual do Ceará (UECE).
3. Enfermeira. Mestre em Cuidados Clínicos em Saúde. Professora substituta do Curso de Graduação em Enfermagem da UECE.
4. Acadêmica de Enfermagem da UECE. Bolsista CNPq. Email: sarahsaleite@hotmail.com
5. Enfermeira. Graduada em Enfermagem pela UECE. Enfermeira assistencial da Unidade de Terapia Intensiva Neonatal do Hospital Geral Dr. Cesar Cals, Fortaleza-CE.

COFEN 293/04 que estabelece o valor 6% para parâmetro de comparação. Índices acima destes valores precisam de uma avaliação atenta, no sentido de adotar medidas de promoção da saúde e prevenção de agravos à saúde do trabalhador⁴. O mês de janeiro foi o com o maior índice de faltas. Este resultado pode ter relação com as férias escolares das crianças, pois 8 das 15 funcionárias eram mães que assumiam o cuidado dos filhos, principalmente com a presença destes em casa na época das férias escolares. As 15 entrevistadas relataram que não costumam faltar com frequência. Os principais motivos de faltas envolveram situações de doença própria ou de algum membro da família, choque de horário com outro emprego e ainda o fato de não conseguirem trocar o plantão com outra colega. As entrevistadas também relataram que avisam com antecedência quando vão faltar e que justificam suas ausências através de atestados médicos e outros documentos comprobatórios. Uma das estratégias utilizadas para reduzir a taxa de absenteísmo e aumentar a produtividade, para as funcionárias que não apresentaram nenhuma falta ao longo do mês, foi o adicional salarial. A finalidade do trabalho da Enfermagem é a recuperação do paciente por meio do cuidado/assistência de enfermagem, é a própria ação terapêutica de saúde, por isso quando há um desfalque do número de pessoal na equipe, alguns dos serviços básicos de assistência ao recém-nascido são prejudicados. Dentre as entrevistadas, 10 relataram que o banho e a troca de fraldas ficam prejudicados quando há menos funcionárias. O “banho rápido” pode gerar diversos tipos de alterações cardiovasculares e de temperatura nos RN’s, bem como pode levá-los a um desconforto respiratório e causar dor. Além de ter sua higiene prejudicada, o que causa inquietação aos bebês. As medicações foram ressaltadas apenas por uma funcionária (sendo considerado um serviço de grande prioridade). Ao serem questionadas se a equipe estava sempre completa, todas responderem que não. Houve concordância também ao responderem que o trabalho fica prejudicado quando a equipe está desfalcada, além de causar um desgaste físico e emocional aos integrantes da equipe de enfermagem. **Conclusão:** Observou-se que o absenteísmo era frequente na unidade analisada, considerando o alto índice calculado, comprometendo a qualidade de vida dos técnicos e auxiliares de enfermagem, além de prejudicar a assistência prestada aos neonatos, trazendo repercussões graves para seu restabelecimento. **Implicações para a Enfermagem:** O estudo aponta para a necessidade dos líderes e gestores de Enfermagem buscarem estratégias para reduzir os danos causados pelo absenteísmo na assistência prestada, traçando um planejamento anual e intervindo nos fatores relacionados às ausências dos profissionais ao trabalho. Isto inclui a gestão participativa e o envolvimento de todos com o intuito de garantir a segurança na assistência ao neonato, considerando sua alta vulnerabilidade. **Referências:** 1. Gaidzinski R R, Fugulin FMT, Castilho V. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em instituições de saúde. In: Kurcgant P. (Coord.). Gerenciamento de enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2005. 2. Umann J, Guido LA, Leal KP, Freitas EO. Absenteísmo na equipe de em no contexto hospitalar. Cienc. Cuid. Saúde 2011; 10(1):184-90. 3. Minayo MCS (org); Deslandes SF, Gomes R. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

1. Enfermeira. Aluna da Residência Multiprofissional em Cancerologia no Instituto do Câncer do Ceará – ICC.
2. Enfermeira. Mestre em Saúde Pública. Professora efetiva do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual do Ceará (UECE).
3. Enfermeira. Mestre em Cuidados Clínicos em Saúde. Professora substituta do Curso de Graduação em Enfermagem da UECE.
4. Acadêmica de Enfermagem da UECE. Bolsista CNPq. Email: sarahsaleite@hotmail.com
5. Enfermeira. Graduada em Enfermagem pela UECE. Enfermeira assistencial da Unidade de Terapia Intensiva Neonatal do Hospital Geral Dr. Cesar Cals, Fortaleza-CE.

4. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução n. 293/04, de 21 de setembro de 2004. [Internet]. Rio de Janeiro; 2004. [citado 2013 mar 20]. Disponível em: <http://site.portalcofen.gov.br/node/4329>.

Descritores: Absenteísmo. Enfermagem Neonatal. Qualidade da assistência à saúde.

Área temática: 10 - Gerenciamento dos Serviços de Saúde e de Enfermagem.

1. Enfermeira. Aluna da Residência Multiprofissional em Cancerologia no Instituto do Câncer do Ceará – ICC.
2. Enfermeira. Mestre em Saúde Pública. Professora efetiva do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual do Ceará (UECE).
3. Enfermeira. Mestre em Cuidados Clínicos em Saúde. Professora substituta do Curso de Graduação em Enfermagem da UECE.
4. Acadêmica de Enfermagem da UECE. Bolsista CNPq. Email: sarahsaleite@hotmail.com
5. Enfermeira. Graduada em Enfermagem pela UECE. Enfermeira assistencial da Unidade de Terapia Intensiva Neonatal do Hospital Geral Dr. Cesar Cals, Fortaleza-CE.