

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE ENFERMAGEM
DEPARTAMENTO DE ENFERMEGEM MATERNO INFANTIL E SAÚDE PÚBLICA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA – CESC
MÓDULO - ENFERMAGEM DO TRABALHO

**FATORES ASSOCIADOS AO ABSENTEÍSMO NA ENFERMAGEM: UMA
REVISÃO INTEGRATIVA.**

Luciana Zahan Lacerda

**Belo Horizonte
2014**

Luciana Zahan Lacerda

**FATORES ASSOCIADOS AO ABSENTEÍSMO NA ENFERMAGEM: UMA
REVISÃO INTEGRATIVA.**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Saúde Coletiva – Área de Concentração: Enfermagem do Trabalho, da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Enfermagem do Trabalho.

Orientadora: Prof^a Adélia Maria Silva

**Belo Horizonte
2014**

RESUMO

INTRODUÇÃO: O absenteísmo na enfermagem tem-se transformado em um problema para as instituições de saúde do país, especialmente no ambiente hospitalar. Suas conseqüências são terríveis para a qualidade da assistência ao paciente, como também para manutenção da saúde e satisfação desses profissionais. Portanto conhecer os fatores envolvidos no absenteísmo é uma forma de poder intervir de maneira consciente e com maior eficácia diante do problema.

OBJETIVO: sintetizar a contribuição das publicações científicas brasileiras, nos anos de 2003 a 2013, referentes aos fatores associados ao absenteísmo por motivo de doença na enfermagem no contexto do ambiente hospitalar.

METODOLOGIA: Trata-se de uma revisão integrativa no qual foi realizada uma busca on line por meio da Biblioteca Virtual em Saúde, sendo utilizadas as bases de dados: BDNF, LILACS e SCIELO.

RESULTADOS E DISCUSSÃO: A grande maioria dos artigos são estudos do tipo descritivo, com local de origem na região sudeste, em hospitais universitários e com amostra predominante do sexo feminino. Quanto aos índices de absenteísmo absoluto verificou-se que todos apresentam um valor acima de 50% do total de funcionários da amostragem. O perfil do profissional que apresenta maior índice é técnico/auxiliar de enfermagem, do sexo feminino e que está alocado em Unidades de Terapia Intensiva. Com relação as doenças mais freqüentes citadas como causas diretas do absenteísmo destacam-se as osteomusculares e as doenças mentais e comportamentais. Todos os artigos propuseram algum método de intervenção, como por exemplo, a aplicação de capital na área de recursos humanos para motivação e satisfação dos funcionários, a criação de instrumentos para melhor planejamento dos gestores, e a capacitação dos profissionais ligados à área de saúde do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: Ficou evidenciado que inúmeros fatores podem estar ligados à ausência do funcionário na empresa, como: o processo de trabalho, suas condições, o modo como se organiza e o ambiente laboral em que está inserido. Além disso, os resultados obtidos permitiram uma maior compreensão do estado de saúde desses trabalhadores e o perfil do profissional que apresenta maiores riscos de adoecimento, como também diversas estratégias de intervenção que são de suma importância a fim de se amenizar o problema do absenteísmo.

Descritores: Absenteísmo. Enfermagem. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

INTRODUCTION: Absenteeism in nursing has turned into a problem for the health institutions in the country, especially in the hospital environment. Its consequences are terrible for the quality of patient care, but also for maintaining the health and satisfaction of these professionals. Therefore knowing the factors involved in absenteeism is a way to be able to intervene consciously and more effectively on the problem. **OBJECTIVE:** To summarize the contribution of Brazilian scientific journals in the years 2003 to 2013, relating to associated with absenteeism due to illness in nursing in the context of a hospital environment factors. **METHODOLOGY:** This is an integrative review in which a search online through the Virtual Health Library was performed, the databases are used: BDNF, LILACS and SciELO. **RESULTS AND DISCUSSION:** Most of the articles are descriptive studies, with place of origin in the Southeast, in university hospitals and predominantly female sample. And index of absolute absenteeism showed that all items have a value above 50% of total employees of sampling. The professional profile that has the highest index is technical / nursing assistant, female and that is allocated in Intensive Care Units. Regarding the most frequent diseases cited as direct causes of absenteeism stand out musculoskeletal and mental and behavioral disorders. All articles proposed intervention methods. Examples include the use of capital in the area of human resources for motivation and employee satisfaction, creating instruments to identify those with the highest rates of absenteeism for better planning managers, and training professionals related to the field of occupational health. **CONCLUSION:** The study revealed that many factors may be linked to the absence of the employee in the company, such as: the process of work, their conditions, how work is organized and the environment in which it operates. Moreover, the results obtained allowed a greater understanding of the health status of these workers and the professional profile that presents greater risks of illness, as well as various intervention strategies that are of paramount importance in order to alleviate the problem of absenteeism. **Key-words:** Absenteeism. Nurses. Occupational health.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. OBJETIVO.....	8
2.1 Objetivos Específicos	8
3. PERCURSO METODOLÓGICO	9
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	11
4.1 Características metodológicas das produções científicas	11
4.2 Índices de absentéismo e suas causas	11
4.3 Métodos de intervenção proposto.....	14
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS.....	17

1. INTRODUÇÃO

O trabalho se constitui em uma parte importante da vida. É um fator inerente ao homem e traz consigo inúmeros benefícios, não apenas de ordem financeira, mas também de crescimento das faculdades mentais e realização pessoal. De acordo com o grande pensador Marx, (apud FRANCO, 1989, p. 118):

“O trabalho é, em primeiro lugar, um processo entre o homem e a natureza um processo integrado no qual o ser humano faculta, regula e controla a sua forma material com a natureza através de sua atividade [...] ao atuar sobre a natureza externa a si, modificando-a, o ser humano modifica simultaneamente sua própria natureza.”

Portanto, no desempenho do trabalho, é possível observar mudanças no organismo do trabalhador, como por exemplo, a diminuição da velocidade e qualidade do rendimento devido ao esforço físico e mental prolongado. Isso acarreta, inevitavelmente, alterações no controle e coordenação motora desse sujeito durante sua jornada de atividades (MIELNIK, 1976).

Dessa forma, o trabalho também pode trazer grandes malefícios para o homem. No modelo capitalista, por exemplo, onde a competitividade, o individualismo e a busca incessante pelo lucro originam uma exploração cada vez maior do profissional, aliado aos baixos salários, as condições insalubres e principalmente inseguras no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, de acordo com Alves e Godoy (2001), as condições do ambiente tornam-se terríveis, a ponto de acometer a dignidade dos trabalhadores, caracterizando o exercício laboral incompatível com a qualidade de vida do ser humano. Esse fato traz consigo conseqüências reais e preocupantes para a empresa como os altos índices de acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais que inevitavelmente refletem no aumento dos afastamentos das atividades dentro das instituições.

Segundo o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), foram registrados no ano de 2011, 711.164 acidentes e doenças do trabalho, somente entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social. Entre esses 15.083 por doenças relacionadas ao trabalho, e parte destes acidentes e doenças tiveram como

conseqüência o absenteísmo de 611.576 trabalhadores devido à incapacidade temporária (309.631 até 15 dias e 301.945 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 14.811 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.884 cidadãos (BRASIL, 2014). Esses altos índices de absenteísmo só confirmam os inúmeros problemas visualizados nas várias empresas em todo o Brasil.

Esse termo absenteísmo ou ausentismo, como muitos conhecem é uma expressão de origem francesa “absenteïsme” que significa a ausência do funcionário ao trabalho no momento em que ele deveria estar nessa atividade normalmente (Carvalho, 2014). O absenteísmo se configura em vários tipos. As licenças previsíveis como maternidade, paternidade, gala (matrimônio) e férias quando bem gerenciadas não prejudica o processo de trabalho e, portanto, não acometem a qualidade do serviço. Ao contrário daquelas imprevistas como licença-saúde, licença-saúde família, nojo (falecimento na família), acidentes de trabalho e faltas injustificadas que traz danos ao processo de trabalho (BEZERRA, 2008).

Como esse fato tem se tornado cada vez mais freqüente, muitos administradores tem enfrentado, agora, as inúmeras conseqüências ocasionadas por esse problema. Assim sendo, o absenteísmo nas empresas tem gerado atrasos nas tarefas, afetando significativamente a produtividade, o custo de seus produtos e, conseqüentemente, trazendo impactos financeiros substanciais para as organizações.

Com a enfermagem, isso não é diferente. Os autores Becker e Oliveira (2008) afirmam em seu artigo que o absenteísmo por doença tem ocasionado uma desorganização no serviço, sobrecarregando os outros profissionais escalados, aumentando a insatisfação do trabalhador e comprometendo a qualidade da assistência oferecida ao cliente.

Muitos têm julgado o profissional da enfermagem como culpado pelo seu próprio adoecimento, só que as agressões impostas pelas condições desfavoráveis do seu ambiente de vida e de trabalho é que são os verdadeiros responsáveis por essa triste realidade (BITTENCOURT, 1993).

Nos centros hospitalares, principalmente, é o local onde esse problema ocorre de forma mais intensa, pois nesse contexto considerado extremamente desgastante,

existe uma maior carga de tarefas com atividades repetitivas e pesadas; inúmeras especificidades e diversidade das funções; longas jornadas de trabalho em turnos fixos e contínuos, além do seu funcionamento ininterrupto, o que inevitavelmente traz mais riscos para a saúde do trabalhador (BATISTA E BIANCHI, 2006; GUIMARÃES, 2005)

Conforme Marziale e Carvalho (1999) os hospitais prestam serviços a sociedade que muitas vezes se esquece que esta instituição é tão cheia de complexidade como qualquer ramo industrial, pois além de estar no setor terciário da economia, emprega milhares de profissionais.

O Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), no Brasil, estabelece o cálculo do Índice de Segurança Técnica (IST) como parâmetro para o dimensionamento do quadro de profissionais de Enfermagem necessários nas Unidades Assistenciais para cobertura das ausências não previstas no trabalho (COFEN, 2014). No entanto, muitas instituições têm ignorado este recurso e atuam com número limítrofe de funcionários ou ainda com enorme déficit de profissionais aumentando ainda mais as conseqüências ocasionadas pelo absenteísmo (INOUE *et al*, 2008)

Uma empresa precisa estabelecer uma política prevencionista e humanista, preocupada com a organização e supervisão dos empregados, pois do contrario, persistirá a repetitividade de tarefas, precária integração entre os empregados, desmotivação e desestímulo, condições desfavoráveis do ambiente, do trabalho e, sobretudo, dos impactos psicológicos de uma direção deficitária (SILVA e MARZIALE, 2000).

Assim sendo, conhecer os fatores associados ao absenteísmo é de suma importância para as instituições visualizarem o problema e propor medidas de prevenção e investimento na saúde do trabalhador para que a qualidade dos serviços e o crescimento da empresa não fiquem comprometidos e que acima de tudo ele seja algo consciente.

2. OBJETIVO

Este estudo objetiva sintetizar a contribuição das pesquisas científicas brasileiras, cujo tema se refere aos fatores associados ao absenteísmo por motivo de doença na enfermagem no contexto do ambiente hospitalar.

2.1 Objetivos Específicos

- Identificar dentre os elementos percebidos, as principais características metodológicas das produções científicas selecionadas;
- Identificar de acordo com os índices de absenteísmo encontrados, os fatores relativos as condições de trabalho e o perfil dos trabalhadores de enfermagem expostos aos riscos e aos problemas de saúde.
- Apresentar e discutir sobre os métodos de intervenção propostos por cada um dos trabalhos estudados.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Trata-se de um estudo do tipo revisão integrativa que visa construir uma análise de forma ampla de diversos trabalhos científicos a fim de se obter uma mais perfeita e profunda compreensão de um determinado assunto (BROOME, apud Rodgers e Knafl, 2000). Através dessa abordagem, é possível diminuir as incertezas sobre indicações práticas, fazer generalizações precisas sobre o fato e agir com relação às intervenções de maneira mais segura e efetiva, com melhor custo/benefício (STETLER *et al*, 1998)

Dessa forma, foi realizada uma busca on line por meio da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), sendo utilizadas as seguintes bases de dados: BDNF (Bases de Dados em Enfermagem), LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde) e SCIELO (Scientific Electronic Library Online). Para o levantamento dos trabalhos foram agrupados os três DeCS (Descritores em Ciências da Saúde): absenteísmo AND enfermagem AND saúde do trabalhador.

Como critérios de inclusão, foram permitidos, apenas, a utilização de artigos disponíveis na íntegra, nacionais, em idioma português e ano de publicação entre 2003 a 2013 e que se adéquem ao objetivo proposto. Já como critérios de exclusão foram eliminados todos os artigos que não possuíam uma amostra quantitativa de funcionários e não se tratava de um contexto hospitalar.

Inicialmente foi encontrado um total de 43 trabalhos, dos quais 17 eram do LILACS, 18 do BDNF e 8 do SCIELO, sendo que 21 deles não respondiam aos objetivos propostos. Em seguida foi realizada a leitura dos resumos dos estudos restantes e foi constatado que 10 dos trabalhos não se adequavam ao objetivo proposto e 5 apresentavam o critério de exclusão proposto inicialmente. Portanto todos eles foram eliminados da revisão.

Após a leitura minuciosa dos 7 artigos selecionados, foi construído um banco de dados organizados por tópicos de assuntos semelhantes, com a finalidade de facilitar a visualização para o estudo.

Durante a análise desse banco foi proposto a criação de focos temáticos para exposição dos resultados e discussão, sendo eles: Características metodológicas das produções científicas; Índices de absenteísmo e suas causas e Métodos de Intervenção Proposto.

Vale ressaltar, ainda, que para a construção do trabalho, digo, introdução e recurso metodológico foram utilizados fontes com diversas datas de publicação não incluídas em um período pré-definido, e outros idiomas além do português.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Características metodológicas das produções científicas

Ao analisar as metodologias dos trabalhos selecionados, foi possível o levantamento de alguns dados relevantes:

- Todos os artigos se enquadram no grupo de estudos do tipo descritivo, exploratório de abordagem quantitativa. Em todos se observa um levantamento retrospectivo sobre a incidência do absenteísmo dos funcionários de enfermagem;
- No que se refere ao local de origem, obteve-se maior concentração de estudos na região sudeste (71,42%), sendo São Paulo e Rio de Janeiro os estados mais evidentes. Em seguida, as outras regiões, nordeste e sul, com 14,28%, cada;
- Constatou-se, ainda, que quanto ao tipo de instituição, 85,71% dos estudos ocorreram em Hospitais Universitários do país;
- Quanto ao ano de publicação dessas produções científicas observou-se que os anos de 2003, 2011 e 2009 representavam cada um, 28,56% dos trabalhos;
- Do quadro de funcionários envolvidos 57,12% dos estudos utilizaram uma amostra de 600 a 700 profissionais, sendo a maioria do sexo feminino e das categorias técnicos e auxiliares de enfermagem.

4.2 Índices de absenteísmo e suas causas

Quanto aos índices de absenteísmo absoluto encontrados verificou-se que todos os artigos apresentam um número acima de 50% do total de funcionários da amostragem.

Por categoria constatou-se que os técnicos e/ou auxiliares de enfermagem apresentaram os maiores índices de ausência nas instituições. Isso pode estar relacionado à influência de fatores específicos ao processo de trabalho das categorias de nível médio por lidarem diretamente com o paciente realizando,

geralmente, o trabalho mais penoso e de maiores riscos que pode trazer mais desgastante físico e mental para esses profissionais. (ALVES et al 2006)

Algumas pesquisas ressaltam, ainda, que o baixo índice de absenteísmos entre os enfermeiros se deve pelo fato de os mesmos estarem em menor número nas instituições e pelo seu grau de responsabilidade para com a equipe de trabalho. Características como essas podem indicar uma obrigação maior de permanência no trabalho dessa classe profissional (REIS *et al*, 2003; SANCINETTI, 2009; ABREU e SIMOES, 2009).

No que diz respeito ao sexo dos profissionais, as mulheres, predominam com os maiores números de afastamento do trabalho. De 70% a 90% do total de funcionários da enfermagem. Esse alto índice pode ser explicado pela própria característica da profissão de enfermagem que ainda é predominantemente feminino devido ao seu processo histórico no qual os cuidados diretos aos doentes eram realizados somente pelas mulheres (PADILHA *et al*, 2006).

Outro fator pode estar relacionado com a dupla jornada de trabalho que geralmente as mulheres exercem. Ao se inserirem no mercado de trabalho, elas não abdicaram das tarefas domésticas, como a limpeza da casa, o cuidado e educação dos filhos, a assistência a algum familiar enfermo, o que pode ocasionar, muitas vezes, um maior risco para o adoecimento (CARVALHO *et al*, 2010).

Além disso, o excesso de trabalho para essas mulheres também limita o tempo despendido a família, principalmente quando existem os plantões nos finais de semana e a dificuldade em se conciliar as férias do emprego com as escolares dos filhos. Esse problema muitas vezes acarreta em sofrimento por antecipação e medo de não estar cumprindo corretamente com seu papel de mãe (FERREIRA *et al*, 2011).

Quanto a quantidade de licenças por local de trabalho, foi possível constatar que as Unidades de Terapia Intensiva apresentaram os maiores índices de absenteísmo e estavam descritas na maioria dos artigos selecionados. Este resultado corrobora com outros estudos que atribuem esse fato as especificidades do setor com maior carga de trabalho devido a predominância de atividades complexas pela concentração de capital humano e tecnológico sofisticados (INOUE *et al*, 2008)

Vale ressaltar ainda que nesses locais específicos, os profissionais precisam prestar assistência a pacientes extremamente graves e com alta dependência de cuidados do profissional envolvido (Abreu e Simões, 2009) o que, geralmente, acarreta em um aumento do desgaste físico e mental de toda a equipe (SILVA e MARZIALE, 2003).

Com relação às doenças mais frequentes citadas como causas diretas do absenteísmo destacam-se aquelas relacionadas ao sistema osteomuscular, apontado em 71,4% dos artigos como uma das principais causas, seguido dos transtornos mentais e comportamentais, doenças relacionadas ao sistema geniturinário e aos órgãos dos sentidos.

A percentagem apresentada pela causa relacionada ao sistema osteomuscular demonstradas nas pesquisas mostram que esse fato pode ter profunda relação com os tipos de procedimentos exercidos pela enfermagem como a constante mobilização de pacientes totalmente dependentes (Abreu e Simões, 2009), associado à ausência ou precariedade de uso de equipamentos de transportes e a falta de trabalhadores em quantidade suficiente para tal prática (Carvalho *et al*, 2010). Outra causa provável seria a longa permanência de pé desses trabalhadores durante a assistência (Silva e Marziale, 2003) aliada a pouca importância dada a ergonomia dentro de grande parte das instituições de saúde no país (MAGALHÃES *et al*, 2011).

Quanto as doenças mentais e comportamentais pode-se inferir que muitas vezes estão relacionadas a inúmeros problemas como a sobrecarga de trabalho com intensa responsabilidade, sensação de impotência frente a constantes situações de dor e sofrimento, a falta de autonomia para a tomada de decisões e a ausência de reconhecimento na profissão (Ferreira *et al*, 2011) aliado a injusta remuneração observada entre os trabalhadores da enfermagem (CARVALHO *et al*, 2010).

Outros estudos indicaram que a depressão maior, um dos tipos de depressão, ocorrem com freqüência em enfermeiros predominantemente do trabalho noturno, sendo este constatado como fator de risco para a doença (Manetti e Marziale, 2007).

Carvalho *et al* (2010) cita ainda que o aumento do estresse patológico pode estar relacionado ao tempo insuficiente dedicado ao descanso e pausas essenciais para recuperação do vigor mental desgastado pela função. Em casos de profissionais que desempenham suas atividades em turnos de 12 horas com

descanso de 60, aparentemente esse estresse está controlado, no entanto se esse profissional possuir dupla jornada de trabalho, ou em casa ou num segundo/ terceiro emprego, o período de recuperação das energias estará afetado (SILVA e MARZIALE, 2006).

Quanto as doenças relacionadas ao sistema geniturinário que se manifestam através de cólicas renais, nefrites e cistites podem estar associadas ao ritmo circadiano, as altas temperaturas em alguns ambientes hospitalares e a exposição a gases e substâncias químicas. Podem ainda estar vinculadas ao excesso de atividades que muitas vezes leva a uma limitação do cuidado às necessidades básicas como alimentação e eliminação (SILVA E MARZIALE, 2003)

Já as enfermidades dos órgãos dos sentidos, como as otites, conjuntivites, gengivites entre outras, também acometem com freqüências os trabalhadores da enfermagem e podem estar relacionadas a exposição a substancias tóxicas como gases anestésicos, produtos químicos para a limpeza e desinfecção de matérias e superfícies. Além disso, estão submetidos a ambientes fechados e pouco ventilados e a iluminação intensa e extenuante, característico do ambiente hospitalar (SILVA E MARZIALE, 2003; BARBOZA E SOLER, 2003)

4.3 Métodos de intervenção proposto

Todos os estudos apresentaram, direta ou indiretamente, estratégias que trazem melhorias para a saúde do trabalhador, ao mesmo tempo, que possibilitam o progresso na assistência e cuidado ao paciente. Dessa forma todos foram agrupados como meios de prevenção e intervenção na tentativa de se combater e/ou diminuir o absenteísmo na equipe de enfermagem.

Alguma dessas sugestões foi, por exemplo, a implantação de medidas para melhorar as condições de trabalho dos profissionais, atuando imediatamente no ambiente assistencial em que estão inseridos (Barboza e Soler, 2003). Para Veiga (2007), ter melhores condições de trabalho constitui em ter mobiliário e equipamentos adequados e suficientes; ter profissionais em número e categoria adequados; possuir um projeto arquitetônico adequado com instalações para a higienização dos pacientes, do pessoal e do material utilizado para os procedimentos técnicos bem como dispor de instalações e estruturas adequadas,

como por exemplo, canalização do oxigênio à cabeceira do leito para efetuar tratamentos, além de ter fornecimento de material de forma regular, e resolução dos problemas de biossegurança para os profissionais e pacientes.

Outra medida para Silva e Marziale (2003) seria a criação e inserção de tecnologias avançadas empregadas na assistência ao cliente com o intuito de melhorar não apenas o tratamento destes como também auxiliar na atividade dos trabalhadores.

Foi proposto, ainda, a necessidade de se realizar um melhor dimensionamento do número de trabalhadores de enfermagem necessários para o cuidado do paciente bem como de um investimento na área de recursos humanos para motivação e satisfação dos funcionários dentro da instituição (Ferreira *et al*, 2011). Em estabelecimentos de saúde os aspectos quantitativos do pessoal precisam sempre ser levados em consideração para que seja garantida a segurança e a qualidade do cuidado, fazendo com que a vigília seja constante e a assistência efetiva (ANTUNES e COSTA, 2006).

Também foi mencionado a criação de instrumentos para melhor planejamento dos gestores que possibilitem a rápida identificação dos profissionais e remanejamento setorial com replanejamento das ações que seriam desenvolvidas durante o turno de trabalho (FERREIRA *et al*, 2011; INOUE *et al*, 2008)

Além disso torna-se imprescindível diminuir a sobrecarga de trabalho e estimular a capacitação dos profissionais ligados à área de saúde do trabalhador (CARVALHO *et al*, 2010), para atuarem diretamente, em acordo com suas leis e normas regulamentadoras, com ações que promovam e protejam a saúde desses empregadores no seu ambiente laboral.

Uma de suas ações poderia ser a criação de programas para amenizar os fatores geradores de estresse e desgaste físico de forma que os profissionais seriam estimulados a identificar e controlar os riscos a que estão expostos e, conseqüentemente, adotarem as medidas corretas de segurança para tais problemas. (CARVALHO *et al*, 2010)

Carvalho *et al* (2010) cita ainda que todas as medidas serão possíveis, somente se, houver uma conscientização e sensibilização dos gestores das instituições e do poder político para que ocorram mudanças realmente eficazes nesse contexto.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que nos dias atuais o absenteísmo na equipe de enfermagem representa um problema para as instituições de saúde do país, especialmente no ambiente hospitalar. Isto pode ser observado pela desorganização do serviço que ele ocasiona trazendo consequências para a qualidade da assistência prestada ao paciente, como também sobrecarrega os outros profissionais escalados, gerando insatisfação entre eles.

Ficou evidenciado neste estudo que inúmeros fatores podem estar intimamente ligados à ausência do funcionário na empresa, como: o processo de trabalho, suas condições, o modo como se organiza e o ambiente laboral em que está inserido. Além disso, os resultados obtidos permitiram uma maior compreensão a respeito do estado de saúde desses trabalhadores e o perfil do profissional que apresenta maiores riscos de adoecimento.

Foi possível, também, visualizar que as medidas de intervenção são de suma importância como ferramentas a fim de amenizar o problema do absenteísmo e, conseqüentemente, melhorar a qualidade da assistência prestada nesse contexto. Importar-se com a saúde do trabalhador é um desses meios encontrados que se mostram bastante eficazes, sendo imprescindível a observação por parte dos gestores das leis e normas que regem a saúde do trabalhador.

Afinal, é importante saber que investir na saúde do trabalhador é atuar em atividades direcionadas a promoção e proteção da saúde desses profissionais, assim como a sua recuperação e reabilitação diante de algum agravo advindo das condições laborais. (BRASIL, 1990)

Enfim, este estudo se constitui como um instrumento significativo pois traz informações válidas e importante no combate ao absenteísmo nas instituições hospitalares, auxiliando os gestores na avaliação de saúde dos seus colaboradores bem como da incidência de doenças ocupacionais neste contexto organizacional, expondo medidas de promoção e prevenção da saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ABREU, R.M.D.; SIMÕES, A.L.A. Ausências por adoecimento na equipe de enfermagem de um hospital de ensino. **Cienc. Cuid. Saúde**. v. 8, n.4, p. 637-644, Out/Dez 2009.
- ALVES, M.; GODOY, S.C.B. Procura pelo serviço de atenção à saúde do trabalhador e absenteísmo – doença em um hospital universitário. **Rev Min Enferm** v. 5, n.1, p. 73-81, 2001.
- ALVES, M; GODOY, S, C.B; SANTANA, D.M. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. **Revista Brasileira de Enfermagem**. V. 59, n. 2, p. 195-200. Mar/Abr 2006.
- ANTUNES, A.V.; COSTA, M.N. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em um hospital universitário. **Revista Lat Am Enfermagem**. v. 11, n. 6, p. 832-9, 2003
- BARBOZA, D.B; SOLER, Z.A.S.G. Afastamento do trabalho na enfermagem: Ocorrências com trabalhadores de um Hospital de ensino. **Rev. Latinoam. Enfermagem**. v. 11, n. 2, p. 177-83, mar/abr 2003.
- BATISTA, K.M.; BIANCHI, E.R.F. Estresse do enfermeiro em unidade de emergência. **Rev Latino-am Enfermagem**. v.14, n.4, p. 534-9, 2006.
- BECKER, S. G.; DE OLIVEIRA, M. L. C. Estudo do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. **Rev. Latinoam. Enfermagem**, v. 16, n. 1, 2008.
- BEZERRA, E.L. **Absenteísmo injustificado na enfermagem hospitalar**. (Monografia). Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Londrina, Londrina- PR, 2008.

BITTENCOURT, C. M. M. **Doenças do trabalho e o exercício da enfermagem**. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA. 1993.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Lei 8080/90 de 19 de setembro de 1990**. Brasília: Assessoria de Comunicação Social do Ministério da Saúde. 1990

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Saúde e Segurança Ocupacional**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-ocupacional/> Acesso em: 07 de julho de 2014.

CARVALHO, L.S.F; MATOS,R.C.S; SOUZA, N.V.D.O.S; FERREIRA,R.E.D.S. Motivos de afastamento por licença de saúde dos trabalhadores de enfermagem. **Cienc. Cuid. Saúde**. v. 9, n. 1, p. 60-66, jan/mar 2010.

CARVALHO, G.M. **Enfermagem do trabalho**. 2 ed – Rio de Janeiro: Guanabara koogan, p.193, 2014

CARVALHO, L.S.F; MATOS,R.C.S; SOUZA, N.V.D.O.S; FERREIRA,R.E.D.S. Motivos de afastamento por licença de saúde dos trabalhadores de enfermagem. **Ciência Cuidado e Saúde**. v. 9, n.1, p. 60-66, jan/mar 2010.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Resolução Cofen 293/2004**. Disponível em: < http://www.cofen.gov.br/resoluo-cofen-2932004_4329.html> Acesso em: 07 de julho de 2014.

FERREIRA, E.V; AMORIM, M.J.D.M; LEMOS, R.M.C; FERREIRA, N.S; SILVA, F.O; FILHO, J.R.L. Absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em um hospital universitario do estado do Pernambuco. **Rev. Rene. Fortaleza**, v. 12, n. 4, p. 742-9, out/dez 2011.

FRANCO, M. L. P. B. Possibilidades e limites do trabalho enquanto princípio educativo. **Caderno de Pesquisa**. São Paulo: n. 68, p. 29-37, fev. 1989.

GUIMARÃES, R.S.O. **O absenteísmo entre os servidores civis de um hospital militar** (Dissertação de Mestrado). Rio de Janeiro : Fundação Oswaldo Cruz. 2005.

INOUE, K.C.; MATSUDA, L.M.; SILVA, D.M.P.P. Absenteísmo em Unidade de Terapia Intensiva. **Cienc Cuid Saude**. v.7, n. Suplem. 1, p. 11-17, 2008.

MAGALHÃES,N.A.C.M; FARIAS,S.N.P; MAURO, M.Y.C; DONATO, M.D; DOMINGOS,A.M. O absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem no contexto hospitalar. **Rev. Enferm. UERJ**. Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 224-30, abr/jun 2011.

MANETTI, M. L.; MARZIALE, M.H.P. Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. **Estudos de Psicologia**. São Paulo, V. 12, n. 1, p. 79-85, 2007.

MIELNIK, Isaac. **Higiene mental do trabalho**. São Paulo: Artes Médicas, 1976.

MARZIALE, M.H.P; CARVALHO, E.C. de. A ergonomia no hospital. **Revista CIPA**. São Paulo. Ano 2, n. 196, p. 98-108, 1999.

PADILHA, M.I.C.S.; VAGHETTI, H.H.; BRODERSEN, G. Gênero e Enfermagem: uma análise reflexiva. **Rev. enferm. UERJ**., v.14, n.2 , p.292-300, jun 2006.

REIS, R.J.D.; LA ROCCA, P.D.F.; SILVEIRA, A.M.; BONILLA, I.M.L.; GINÉ, A.N.I.; MARTIN, M. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Rev Saude Publica**. v. 37, n. 5, p. 616-23, 2003.

RODGERS, B.L.; KNAFL, K.A. **Concept development in nursing: foundations, techniques and applications**. Philadelphia (USA): W.B Saunders Company; 2000. p.231-50.

SANCINETTI, T.R. **Absenteísmo por doença na equipe de enfermagem: taxa, diagnóstico médico e perfil dos profissionais.** (Dissertação). São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2009.

SILVA, D.M.P.P.da; MARZIALE, M.H.P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Rev.latino-am.enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 44-51, outubro 2000.

SILVA, D.M.P.P; MARZIALE, M.H.P. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. **Acta Scientiarum. Health Sciences**. Maringá, v.25, n.2, p. 191-197, 2003.

SILVA, D.M.P.P; MARZIALE, M.H.P. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. **Revista Cienc Cuid Saúde**. v. 5, n.3, p. 166-172, 2006.

STETLER CB, MORSE D, RUCKI S, BROUGHTON S, CORRIGAN B, FITZGERALD J, et al. Utilization focused integrative reviews in a nursing service. **Appl. Nurs. Res.** v.11, n.4, p. 195-206, Nov. 1998.

VEIGA, A. R. **Condições de trabalho, fatores de risco e problemas de saúde percebidos pelo trabalhador de enfermagem hospitalar** (Dissertação de Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2007.