

## **ABSENTEÍSMO NO AMBIENTE HOSPITALAR: UMA ANÁLISE DA PREVALÊNCIA E CUSTOS ENVOLVIDOS**

Ana Paula Bêe<sup>1</sup>, Ana Cristina Reck<sup>2</sup>, Rosana Amora Ascari<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Enfermagem. Bolsista PIVIC – CEO

<sup>2</sup> Colaboradora do RH - Hospital Regional Terezinha Gaio Basso

<sup>3</sup> Orientador, Departamento de Enfermagem – CEO – [rosana.ascari@hotmail.com](mailto:rosana.ascari@hotmail.com)

**Palavras-chave:** Absenteísmo. Pessoal da Saúde. Saúde do Trabalhador

**Introdução:** O absenteísmo entre os profissionais de enfermagem vem se tornando fator de grande preocupação entre os gestores hospitalares, sendo comprovada através da literatura científica como um fator de alta relevância e que deve ser estudada a fundo buscando conhecer suas principais causas, aonde devem ser trazidas propostas de ações para a redução dos índices de absenteísmo dentro das instituições hospitalares.<sup>1</sup> Absenteísmo significa a falta de assiduidade ao trabalho e suas causas são diversas, pode ser motivado por problemas de saúde ou doença, acidentes de trabalho, problemas de saúde de familiar, gestação e parto, entre outras faltas não justificáveis legalmente. Entre os profissionais de saúde, o absenteísmo apresenta altos índices em todo Brasil, com taxas de ausências não previstas variando de 1,53 a 19,27 dias de afastamento/trabalhador/ano.<sup>1</sup> Pode-se configurar o absenteísmo como um fator de risco organizacional, pois a falta de profissionais acaba por gerar o descontentamento dos empregados assíduos além de prejudicar a qualidade dos serviços prestados nas instituições. Além disso, o absenteísmo causa impactos financeiros.<sup>2</sup> **Objetivo:** Analisar a prevalência dos fatores geradores de absenteísmo por trabalhadores da área hospitalar no extremo oeste catarinense. **Metodologia:** Trata-se de um estudo transversal, documental, de abordagem quantitativa, realizada em banco de dados de um hospital de referência regional no extremo oeste catarinense. Segundo o Departamento de Pessoal do referido hospital, o quadro funcional é composto por 370 profissionais, sendo 33 enfermeiros, 146 técnicos de enfermagem e 01 auxiliares de enfermagem e 190 funcionários distribuídos nas demais áreas. A coleta de dados dos fatores geradores de absenteísmo, segundo a área de atuação dos trabalhadores e categoria profissional, referente ao período de janeiro à dezembro de 2018, foi realizada entre setembro de 2018 à janeiro de 2019. A identidade dos profissionais foi preservada através da despersonalização dos participantes. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado de Santa Catarina (CEPSH/UDESC), sob número 2.907.015 em agosto de 2018. **Resultados/Discussões:** Os resultados sinalizaram 602 afastamentos durante o ano de 2018 no serviço investigado. Destes, 544 foram profissionais do sexo feminino (90,4%), com faixa etária 30 e 39 anos (42,5%), com mais de três anos de serviço na instituição (65,3%), tendo como nível de formação o ensino médio (72,9%). Quanto a área de atuação, a equipe de enfermagem foi responsável pelo maior número de absenteísmo do período, com um total de 291 atestados (48,3%), o que representa 2172 dias de afastamento, seguido da lavanderia (11,6%) e serviço de limpeza (7,3%). No que diz respeito ao setor de trabalho, houve prevalência de afastamentos na unidade de internação (21,9%), recepção (8,8%) e centro cirúrgico e setor de higiene e limpeza com 43 afastamentos cada (7,1%). Dos 602 afastamentos, 348 foram para tratamento de saúde (57,8%)

assim distribuídos: Atestados sem a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) representando n=183 (30,4%), Auxílio doença (9,1%), Doenças do sistema osteomuscular (7,5%), Aparelho digestivo (7,0%), Aparelho respiratório (3,2%) e Doenças cardíacas (0,7%). O atestado médico sem a identificação de CID-10, prejudica a análise dos afastamentos pelas empresas e, conseqüentemente, a definição de estratégias para minimizar o absenteísmo por doença. Os demais afastamentos representaram 42,2%. Entre janeiro à dezembro de 2018, houveram 547 atestados apresentados devido a licenças médicas, o que soma um quantitativo de 2.424 dias de afastamento. Quanto às ausências devido a auxílio doença, somaram o equivalente a 1407 dias de afastamento/ano. Conforme a literatura, o índice de absenteísmo mais elevado nas instituições é absenteísmo-doença, caracterizado pela apresentação de atestado médico para justificar a falta.<sup>3</sup> No que se refere aos afastamentos por licença maternidade, foram 936 dias de afastamento de colaboradoras, o que representa um índice de 8,3%, que se comparado a outro estudo<sup>4</sup> encontra-se acima do índice encontrado que foi de 2,37%. Ao analisar o tempo de afastamento, a maioria dos afastamentos por licença de saúde obtiveram ausências ao trabalho menores de sete dias (70,3%), seguidos de 76 afastamentos que foram iguais ou superiores a trinta dias (12,6%), 57 afastamentos que permaneceram em 7 a 14 dias afastados (9,5%) e 46 afastamentos com 15 a 29 dias (7,6%). O resultado encontrado para o absenteísmo no ano de 2018 foi de 2,45%, índice este que se encontra abaixo do que é recomendado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é de 2,5%. No período estudado o custo de absenteísmo relacionado aos afastamentos por licença médica resultou em R\$ 93.781,55, em relação a licença maternidade o valor chegou a R\$ 205.610,31, e quanto as faltas não justificadas o valor somou R\$ 39.025,86, valor este que é descontado da remuneração do trabalhador. Percebe-se que em vários momentos, para que sejam supridos os impactos causados pelas faltas, sendo elas justificadas ou não, são pagas horas extras, sendo que no ano em questão foram pagos R\$ 83.505,78, o que equivale a 3.466:12 horas. **Conclusão:** O presente trabalho contribuiu para mostrar a relevância do fenômeno na instituição. Faz-se necessário envolver gestores e trabalhadores no planejamento de ações preventivas que visem a promoção da saúde dos trabalhadores, melhorado as condições de trabalho e enfrentando as adversidades no ambiente de trabalho para minimizar o índice de absenteísmo no ambiente hospitalar e o custo envolvido. Ainda, definir uma política de aceitabilidade de atestados médicos e realizar ações para impedir fraudes.

## Referências

- 1 Abreu RMD, Gonçalves RMDA, Simões ALA. Motivos atribuídos por profissionais de uma Unidade de Terapia Intensiva para ausência ao trabalho. *Revista Brasileira Enfermagem*. 2014; 67(3):386-393.
- 2 Marques DO, Pereira MS, Souza ACS, Vila VSC, Almeida CCOF, Oliveira EC. O absenteísmo – doença da equipe de enfermagem de um hospital universitário. *Revista Brasileira Enfermagem*, 2015; 68(5):876-882.
- 3 Alves FV, Oliveira IRS. Absenteísmo de equipe de enfermagem em hospitais: a principal causa sob a ótica da produção científica da área. Faculdade Redentor. Volta Redonda-RJ, 2012.
- 4 Pereira LJ. O Custo do Absenteísmo no Hospital Regional De Cacoal – RO no período de 2011 a 2013. UNIR, 2016.