

CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA EQUIPE DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL MUNICIPAL DE ALTA COMPLEXIDADE

Ariel Gruman Castello - Pecege - Programa de Educação Continuada em Economia e Gestão de Empresas (ESALQ/USP)

Maria Lucia Granja Coutinho - Universidade Federal de Uberlandia - UFU

Resumo

O objetivo deste artigo foi analisar a percepção dos profissionais da enfermagem em um hospital municipal de alta complexidade na região do Grande ABC Paulista tendo como objeto de análise o absenteísmo por ser considerado um desafio para as organizações, em especial na área de prestação de serviços em saúde hospitalar. A pesquisa foi descritiva por meio de questionário estruturado autoaplicável, abordando aspectos como relacionamentos interpessoais, satisfação com as condições de trabalho e aspectos relativos à motivação no trabalho. Os resultados da pesquisa indicam que a ausência dos profissionais nas atividades laborais pode ser influenciada por fatores psicossomáticos e das precárias condições de trabalho, tais como a sobrecarga da jornada de trabalho, desmotivação, estresse, ansiedade e cansaço. Conclui-se que a análise a respeito da percepção dos funcionários nas organizações de saúde, pode facilitar a identificação da precarização do trabalho que contribuem para o absenteísmo da equipe de enfermagem. Portanto, o entendimento desses fatores é um instrumento importante para a gestão na implementação de medidas preventivas que podem beneficiar a equipe como um todo e a qualidade dos serviços prestados à população.

Palavras-chave: Absenteísmo. Comportamento organizacional. Enfermagem

Abstract

The objective of this article was to analyze the perception of nursing professionals in a highly complex municipal hospital in the Greater ABC Paulista region, taking absenteeism as the object of analysis as it is considered a challenge for organizations, especially in the area of providing services in hospital health. The research was descriptive using a structured self-administered questionnaire, addressing aspects such as interpersonal relationships, satisfaction with working conditions and aspects related to motivation at work. The research results indicate that the absence of professionals from work activities can be influenced by psychosomatic factors and precarious working conditions, such as excessive working hours, lack of motivation, stress, anxiety and tiredness. It is concluded that the analysis regarding the perception of employees in healthcare organizations can facilitate the identification of precarious work conditions that contribute to absenteeism among the nursing team. Therefore, understanding these factors is an important tool for management in implementing preventive measures that can benefit the team as a whole and the quality of services provided to the population.

Keywords: Absenteeism. Organizational behavior. Nursing.

CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA EQUIPE DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL MUNICIPAL DE ALTA COMPLEXIDADE

Resumo

O objetivo deste artigo foi analisar a percepção dos profissionais da enfermagem em um hospital municipal de alta complexidade na região do Grande ABC Paulista tendo como objeto de análise o absenteísmo por ser considerado um desafio para as organizações, em especial na área de prestação de serviços em saúde hospitalar. A pesquisa foi descritiva por meio de questionário estruturado autoaplicável, abordando aspectos como relacionamentos interpessoais, satisfação com as condições de trabalho e aspectos relativos à motivação no trabalho. Os resultados da pesquisa indicam que a ausência dos profissionais nas atividades laborais pode ser influenciada por fatores psicossomáticos e das precárias condições de trabalho, tais como a sobrecarga da jornada de trabalho, desmotivação, estresse, ansiedade e cansaço. Conclui-se que a análise a respeito da percepção dos funcionários nas organizações de saúde, pode facilitar a identificação da precarização do trabalho que contribuem para o absenteísmo da equipe de enfermagem. Portanto, o entendimento desses fatores é um instrumento importante para a gestão na implementação de medidas preventivas que podem beneficiar a equipe como um todo e a qualidade dos serviços prestados à população.

Palavras-chave: Absenteísmo. Comportamento Organizacional. Enfermagem.

Abstract

The objective of this article was to analyze the perception of nursing professionals in a highly complex municipal hospital in the Greater ABC Paulista region, taking absenteeism as the object of analysis as it is considered a challenge for organizations, especially in the area of providing services in hospital health. The research was descriptive using a structured self-administered questionnaire, addressing aspects such as interpersonal relationships, satisfaction with working conditions and aspects related to motivation at work. The research results indicate that the absence of professionals from work activities can be influenced by psychosomatic factors and precarious working conditions, such as excessive working hours, lack of motivation, stress, anxiety and tiredness. It is concluded that the analysis regarding the perception of employees in healthcare organizations can facilitate the identification of precarious work conditions that contribute to absenteeism among the nursing team. Therefore, understanding these factors is an important tool for management in implementing preventive measures that can benefit the team as a whole and the quality of services provided to the population.

Keywords: Absenteeism. Organizational behavior. Nursing.

Introdução

O ambiente de trabalho tem influência crucial no bem-estar e desempenho dos funcionários. Compreender a percepção das pessoas sobre esse ambiente é fundamental para promover melhorias e um clima organizacional saudável (Camelo; Angerami, 2008). A ausência de ações para mitigar a fadiga, o estresse e a insatisfação no ambiente de trabalho podem acarretar o aumento da ausência no local de trabalho, caracterizado pelo absenteísmo e

o *turnover* levando as organizações a buscarem práticas que melhorem as condições de trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de vida dos funcionários (Dejours, 1987; Limongi França, 2004).

Segundo Milkovich (2000), para gerenciar pessoas de forma eficaz considerando os diferentes perfis, as áreas de conhecimentos e as necessidades específicas é imprescindível possuir uma vasta quantidade de informações sobre as diversas características técnicas, pessoais e interpessoais daquelas que fazem parte da organização. Ao investigar as causas do absenteísmo, as organizações podem identificar as causas que têm afetado tanto a vida pessoal dos funcionários quanto os aspectos relacionados aos impactos no desempenho e nos resultados dos negócios.

Dessa forma, as ausências e os atrasos podem acarretar custos produtivos, uma vez que as organizações precisam designar outros funcionários para cobrir as faltas, o que resulta em horas extras adicionais ou uma redução na capacidade produtiva. Muitas vezes, as ausências são consequência de situações que poderiam ser evitadas por meio de políticas de gestão de pessoas (Milkovich, 2000).

De acordo com Camelo e Angermi (2008), a percepção dos funcionários que a organização constitui um ambiente inadequado ou insuficiente tende a correlacionar-se com um elevado nível de estresse. Em contrapartida, quando a organização é reconhecida como um espaço dedicado à solução de problemas, à execução de tarefas e ao seu próprio desenvolvimento, pode atenuar a incidência dos sintomas de insatisfações e doenças relacionadas à atividades profissionais. Ainda ressaltam que dentro do ambiente organizacional, a existência de funcionários que enfrentam altos níveis de estresse pode culminar em uma série de repercussões negativas para o desempenho coletivo.

Para Campos e David (2011), o trabalho é reconhecido como uma fonte tanto de prazer quanto de sofrimento. É considerado uma experiência saudável quando as situações que envolvem o enfrentamento de pressões e cobranças no ambiente de trabalho, podem ser gerenciadas e transformadas. Porém, quando os recursos intelectuais e emocionais dos trabalhadores não são mais suficientes para atender às demandas e tarefas impostas pela organização, o equilíbrio é rompido e o sofrimento torna-se insuperável (Morin, 2001).

Devido às adversidades identificadas no contexto laboral, os funcionários são impelidos a procurar estratégias de mitigação do desconforto, manifestando-se como agentes resilientes e adotando atitudes defensivas. Nesse cenário, manifestam uma apatia em relação às atividades laborais, optando pela evasão do compromisso profissional. Tal evasão, pode se materializar por meio de apresentação de atestados médicos, concessão de licenças médicas ou, simplesmente, mediante ausências injustificadas, impactando negativamente tanto os próprios trabalhadores quanto às entidades empregadoras, comprometendo, assim, os resultados dos serviços prestados (Furlan et al., 2018).

Para Martinato et al. (2010), a pressão imposta no trabalho, somada à instabilidade no setor de empregos e ligada à falta de um local de trabalho adequado e saudável, pode prejudicar o bem-estar dos funcionários, deixando-os mais propensos a enfermidades, e por consequência, ao absenteísmo. Costa, Vieira e Sena (2009) apontam que o absenteísmo laboral pode ser conceituado como a inatividade laboral decorrente da ausência de um funcionário em seu ambiente de trabalho. Referem-se ao período de trabalho perdido quando os funcionários não se fazem presentes, abrangendo tanto faltas quanto atrasos em relação à expectativa de presença.

Dentre os diferentes ramos de atuação, a área de enfermagem representa o maior segmento de profissionais dentro das instituições de saúde, enfrentando jornadas extensas e cansativas, alternância exaustiva entre diferentes turnos, posturas desconfortáveis, repetição e monotonia nas atividades, alta demanda de tarefas diárias, riscos de trabalho, pressão constante de superiores, familiares e pacientes, exposição a emoções intensas, e remuneração insuficiente.

É comum que o trabalho, ao invés de ser uma fonte de contentamento, se torne motivo de desânimo, desinteresse e angústia, predispondo o profissional a enfermidades físicas, psíquicas e emocionais, o que acaba contribuindo para uma elevada taxa de ausência no trabalho (Barboza; Soler, 2003; Araújo; Ribeiro; Antoniassi, 2022).

De acordo com Miranda e Stancato (2008), os profissionais de enfermagem são incumbidos de atividades e desafios que, de maneira cumulativa e progressiva, podendo exercer impacto sobre a sua saúde biopsicofisiológica (Limongi França, 2004). Além disso, destacam a importância de considerar os riscos ocupacionais, compreendidos como todas as circunstâncias laborais passíveis de perturbar o equilíbrio físico, mental e social dos indivíduos, resultando em acidentes e doenças. Sugere-se que uma porção dos incidentes ocupacionais está vinculada à carência de intervalos para atividades de lazer e à adoção de posturas laborais exaustivas e exigentes.

O absentismo entre os profissionais de enfermagem, especialmente nas instituições de saúde públicas, é uma questão que requer atenção. Tanto as descobertas de estudos quanto os relatos de gestores de serviços de saúde indicam altas taxas de ocorrência desse fenômeno, podendo ser ocasionado por fatores organizacionais, individuais e das condições do ambiente de trabalho (Sancinetti et al., 2009; Silva; Marziale, 2000).

O absentismo laboral acarreta uma carga de trabalho adicional para os enfermeiros em atividade. Isso requer deles um ritmo de trabalho mais acelerado na execução das tarefas necessárias, um aumento na quantidade de trabalho e uma pressão mais intensa. Essa pressão não se limita apenas à falta de pessoal, mas também está relacionada à necessidade de manter a qualidade dos cuidados oferecidos aos pacientes. Essa situação pode, por sua vez, desencadear um ciclo de adoecimento entre esses profissionais (Siqueira, 2014).

Além da exposição desses profissionais da área de enfermagem constantemente lidando com as diferentes formas de dor e sofrimento, e possíveis óbitos. A convivência contínua com queixas, doenças e a morte podem predispor tais profissionais ao desenvolvimento de patologia psiquiátricas (Marques et al., 2015).

É crucial ressaltar que as causas do absentismo nem sempre podem ser atribuídas aos funcionários, mas muitas vezes estão relacionadas à própria organização. Isso inclui problemas como supervisão inadequada, tarefas repetitivas, desmotivação, condições desfavoráveis de trabalho e ambiente, falta de integração eficaz entre os funcionários e a organização, bem como os impactos psicológicos de uma liderança deficiente. A ausência de uma abordagem preventiva e humanista por parte da administração também pode desempenhar um papel importante nesse cenário (Sancinetti et al., 2009).

O estresse pode ser definido como uma série de respostas físicas, químicas e mentais que ocorrem em resposta a certos estímulos ou estressores presentes no ambiente. Essa condição emerge quando alguém enfrenta uma situação que envolve uma oportunidade, limitação ou exigência que se relaciona com seus desejos e expectativas. No ambiente de trabalho, fatores como a postura autoritária de um chefe, a sensação de desconfiança, a pressão por resultados, a rigidez nos horários, a repetitividade e monotonia de algumas atividades, o desânimo entre colegas, a falta de oportunidades de avanço na carreira e a insatisfação pessoal (Araújo; Ribeiro; Antoniassi, 2022).

Rossi (2004) alerta para os sintomas mais comuns caracterizados por reações comportamentais como agressividade, passividade e uso de drogas; físicos diagnosticados por problemas de saúde como pressão alta, dores musculares e enxaquecas; e psicológicos identificados por episódios de tristeza, ansiedade e quadros de depressão. O estresse no ambiente de trabalho pode resultar em consequências adversas tanto para os funcionários quanto para a empresa. Isso pode incluir uma série de problemas de saúde aos trabalhadores. Para a organização, o estresse pode impactar negativamente tanto na quantidade quanto na qualidade do trabalho, levando ao aumento do absentismo e da rotatividade de funcionários.

Isso, por sua vez, pode predispor a empresa a enfrentar queixas e reclamações graves (Limongi França; Rodrigues, 2005).

Diariamente, a equipe de enfermagem, enfrenta situações desafiadoras ao lidar com pacientes de todas as faixas etárias, muitos com condições médicas graves e incuráveis, testemunham a dor e a perda regularmente, com salários baixos, longas horas de trabalho e falta de recursos nos equipamentos de saúde (Santiago et al., 2017).

O estudo apresentado por Murcho (2006), observou-se que o fenômeno do absentismo laboral demonstra ser suscetível à influência de variáveis sociodemográficas e da síndrome de *burnout*. Este último, por sua vez, é afetado por fatores de mal-estar associados ao estresse, pelos objetivos profissionais e pela motivação intrínseca. De acordo com Limongi França (2005, p.52-53) *burnout* é o “estado de exaustão total decorrente de esforço excessivo e contínuo” e sendo caracterizado pela exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal e profissional.

A conexão entre o *burnout* e fatores como o mal-estar associado ao estresse, os objetivos profissionais e a motivação intrínseca sugerem uma interdependência complexa onde o ambiente de trabalho e as expectativas individuais interagem de forma significativa. Essa interação não apenas predispõe os indivíduos a experiências de estresse e *burnout*, mas também pode levar a consequências diretas na saúde física e mental, manifestando-se através de problemas de saúde relacionados ao estresse (Murcho, 2006).

Sancinetti et al. (2009), relataram que uma correlação se estabelece entre o processo laboral na área de enfermagem, a exposição dos profissionais a diversas cargas de trabalho, que por sua vez, resultam em desgaste, e as ausências decorrentes de doenças relacionadas ao trabalho. O percentual mensal de licenças médicas exhibe uma relação inversamente proporcional à taxa de ocupação, sugerindo que os profissionais tendem a se ausentar por motivos de doenças após terem sido submetido a ritmos laborais mais intensos.

Problema de pesquisa e objetivo

O problema de pesquisa deste artigo foi definido com base na necessidade das organizações de saúde, especialmente no setor hospitalar, aprofundarem seus conhecimentos e controles sobre o capital humano, particularmente no que se refere ao fenômeno do absentismo.

Para o desenvolvimento da pesquisa teórica e prática tem-se como objetivo de pesquisa identificar as principais causas de absentismo em uma equipe de enfermagem de um hospital municipal de alta complexidade da Região do Grande ABC Paulista que possui a capacidade para acomodar 296 leitos de internação e conta com uma equipe de enfermagem em atividade de aproximadamente 386 profissionais, incluindo auxiliares e técnicos de enfermagem, enfermeiros e coordenadores de enfermagem.

Assim, busca-se compreender os principais motivos que podem ocasionar a falta dos funcionários no ambiente de trabalho, e com isso esclarecer algumas lacunas sobre o absentismo.

Fundamentação teórica

Considerando que o processo de trabalho na saúde se trata de uma relação entre sujeitos, o engajamento entre os profissionais se torna essencial nas atividades desempenhadas e habilidades sociais são necessárias para subsidiar os processos de interação nas equipes. Nesta perspectiva entende-se que para o seu melhor desenvolvimento, o ser humano necessita do meio social, que é fundamental no estabelecimento de relações interpessoais satisfatórias. Ressalta-se a falta de boas relações pode interferir de maneira negativa no grupo em que o indivíduo está

inserido, portanto as habilidades sociais bem desenvolvidas mostram-se relacionadas à qualidade de vida e de maior realização pessoal (Formozo; De Oliveira; Da Costa; Gomes, 2012).

Quanto à satisfação com as condições físicas no trabalho englobam uma séria de aspectos e situações físicas, mentais, biológicas e sociais. Esses aspectos, são afetados e definidos por uma variedade de elementos econômicos, tecnológicos e organizacionais, que se conectam e agem conjuntamente, criando o ambiente e o método pelos quais as atividades de trabalho são executadas. Pode-se destacar como condições físicas inadequadas elementos como temperatura, umidade, iluminação e ruídos; no âmbito químico, a contaminações do ambiente por substâncias prejudiciais e no aspecto biológico, a presença de micro-organismos patogênicos, especialmente prevalentes nos locais de trabalho dos profissionais de saúde (Mauro et al., 2010).

De acordo com Pereira e Fávero (2001), a motivação das pessoas é influenciada por dois elementos fundamentais: os fatores higiênicos e os motivacionais. Os fatores higiênicos englobam as condições físicas e ambientais de trabalho, remuneração, benefícios sociais, políticas da empresa, estilo de supervisão, relacionamento entre a gestão e os funcionários, regulamentos internos, entre outros aspectos. Por outro lado, os fatores motivacionais estão ligados ao conteúdo do cargo, às tarefas e responsabilidades específicas do trabalho, gerando um impacto significativo na satisfação e na produtividade a longo prazo, incentivando a excelência no desempenho (Pérez-Ramos, 1990).

A motivação pode ser definida como o desejo latente de alcançar algo ou como um impulso em direção à satisfação, muitas vezes buscando o crescimento e o desenvolvimento pessoal, com reflexos também no âmbito organizacional. Esse impulso é o que molda, direciona e mantém o comportamento das pessoas (Batista et al., 2005).

Para atenuar esses efeitos adversos, é imperativo implementar estratégias eficazes de gestão de estresse, prover suporte psicológico e garantir adequadas oportunidades de repouso e recuperação aos profissionais. O cuidado diligente com o bem-estar desses profissionais emerge como elemento essencial para assegurar uma equipe saudável e capaz de fornecer cuidados de qualidade aos pacientes (Araújo; Ribeiro; Antoniassi, 2022).

Dado que as ausências no trabalho têm consequências negativas para a administração das atividades laborais, afetam negativamente a qualidade da assistência de enfermagem oferecida aos pacientes e podem sinalizar problemas preocupantes relacionados à saúde dos funcionários, há uma motivação legítima para realizar o estudo que está sendo apresentado neste artigo.

Metodologia

Este artigo apresenta uma pesquisa descritiva, com o propósito de compreender a percepção dos funcionários de um hospital em relação ao ambiente de trabalho. A metodologia empregada envolveu a distribuição de um questionário estruturado autoaplicável, abordando aspectos como relacionamentos interpessoais, satisfação com as condições físicas e motivação no trabalho. A pesquisa descritiva tem como “objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc.” (Gil, 2010, p. 27-28).

A amostra foi composta por uma representação diversificada de funcionários em diferentes níveis hierárquicos e departamentos. Foi conduzido entre janeiro e fevereiro de 2024 em um hospital municipal, localizado na região do grande ABC Paulista. Este hospital realiza atendimentos médicos gerais de alta complexidade, vinculado exclusivamente ao Sistema Único de Saúde (SUS). Sua estrutura física é capaz de acomodar 296 leitos de internação. No ano de 2024, contava com uma equipe de enfermagem de aproximadamente 386 profissionais

ativos, incluindo auxiliares e técnicos de enfermagem, enfermeiros e coordenadores de enfermagem.

O estudo foi divulgado em todas as gerências de enfermagem, objetivando a obtenção de uma amostra diversificada. A amostra abrangeu enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem que estavam disponíveis para responder ao questionário, que realizam plantões diurnos e noturnos sob a escala 12/36 em diversas unidades de internação do hospital em questão. Trabalhadores da área de enfermagem que ocupavam cargos administrativos foram excluídos da análise, uma vez que a pesquisa focalizou o absenteísmo entre aqueles que prestam assistência direta aos pacientes.

Após autorização da diretoria do hospital em estudo, o pesquisador com apoio da coordenação de enfermagem, encaminhou o questionário aos funcionários. O questionário foi elaborado em papel impresso e através da plataforma *online* do *Google Forms*, continha sete perguntas de cunho pessoal e 19 questões abertas norteadoras deste estudo. A amostra foi composta por dados válidos de 51 profissionais.

A amostragem foi realizada por meio do somatório das respostas totais de enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem. Os participantes da pesquisa foram convidados e autorizaram a utilização de seus dados para o estudo acadêmico.

O instrumento empregado para a aquisição de dados consistiu em um questionário com base no trabalho de Siqueira (2014), o qual foi categorizado em quatro subescalas, a saber: fatores interpessoais e do ambiente laboral, fatores psicossomáticos e condições de trabalho, fatores administrativo-laborais, e fatores relativos à gestão do tempo e da carreira. Destaca-se que o referido instrumento demonstrou elevados índices de precisão, conforme evidenciado no Quadro 1.

Quadro 1 - Denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão dos fatores que integram a Escala de Absenteísmo Laboral

Subescala	Definição	Itens retidos após análise fatorial	Índice de precisão (α)
1 – Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho	São os fatores de mal-estar que derivam da relação com outras pessoas e do próprio ambiente de trabalho	8, 11, 13, 14, 17 e 18	0,89
2 – Fatores psicossomáticos de condições de trabalho	São os fatores de mal-estar que estão associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais	3, 5, 9, 12 e 19	0,84
3 – Fatores administrativo-laborais	São os fatores de mal-estar que estão associados ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha	1, 2, 4 e 6	0,86
4 – Fatores de gestão do tempo e da carreira	São os fatores de mal-estar que estão associados à gestão do tempo e à evolução profissional na carreira	7, 10, 15 e 16	0,78

Fonte: Adaptado de Siqueira, 2014.

Assim, o cálculo de escore médio da escala, em cada um dos seus quatro fatores, deve ser obtido pela soma dos valores assinalados pelo respondente em cada um dos itens que integram cada fator, dividindo-se tal valor pelo número de itens do fator.

Desse modo, para a subescala 1 (itens n° 8, 11, 13, 14, 17 e 18), a soma será dividida por seis; para subescala 2 (itens n° 3, 5, 9, 12 e 19), por cinco; e, para a subescala 3 (itens n° 1,

2, 4 e 6) e a subescala 4 (itens nº 7, 10, 15 e 16), por quatro, devendo o resultado situar-se entre 1 e 6.

Na interpretação dos resultados obtidos pela aplicação desse instrumento, considerou-se que, quanto maior for o valor do escore fatorial médio, maior será a percepção da importância que o respondente dará ao fator de mal-estar relacionado com o absenteísmo laboral para vir a faltar ao trabalho.

Assim, as médias fatoriais, ou da escala na sua totalidade, situadas entre 1 e 2 ($1 \geq \text{escore} \leq 2$) tendem a indicar que é dada pouca importância a tais fatores; a partir de 2 e inferiores ou iguais a 4 ($2 \geq \text{escore} \leq 4$), que é dada média relevância; e superiores a até 6 ($4 \geq \text{escore} \leq 6$), que esses fatores são muito importantes. Os fatores que com frequência ocasionam a falta ou a possibilidade de falta ao trabalho são:

Quadro 2 – Fatores da escala de absenteísmo laboral

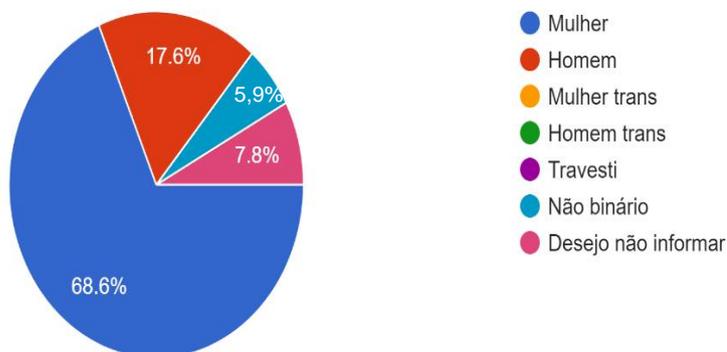
	Pouco				Muito	
	1	2	3	4	5	6
01 – Insatisfação com a organização dos serviços	1	2	3	4	5	6
02 – Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes/doentes etc.)	1	2	3	4	5	6
03 – Estresse e ansiedade	1	2	3	4	5	6
04 – Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha	1	2	3	4	5	6
05 – Cansaço	1	2	3	4	5	6
06 – Baixa remuneração	1	2	3	4	5	6
07 – Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada	1	2	3	4	5	6
08 – Problemas com os colegas	1	2	3	4	5	6
09 – Sobrecarga de trabalho	1	2	3	4	5	6
10 – Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola etc.)	1	2	3	4	5	6
11 – Problemas com os superiores hierárquicos	1	2	3	4	5	6
12 – Trabalho por turnos	1	2	3	4	5	6
13 – Não gostar das funções desempenhadas	1	2	3	4	5	6
14 – Instabilidade laboral	1	2	3	4	5	6
15 – Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	1	2	3	4	5	6
16 – Sentir que estagnou na carreira	1	2	3	4	5	6
17 – Mau ambiente de trabalho	1	2	3	4	5	6
18 – Desmotivação	1	2	3	4	5	6
19 – Deficientes condições físicas de trabalho	1	2	3	4	5	6

Fonte: Adaptado de Siqueira, 2014.

Análise dos Resultados

A análise dos dados pessoais e profissionais da amostra mostrou que a maioria dos participantes (68,6%) era do sexo feminino, seguido de (17,6%) do sexo masculino, (5,9%) não binário e (7,8%) desejaram não informar.

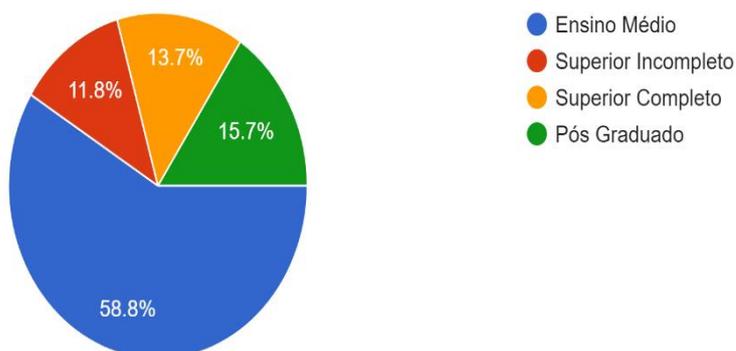
Gráfico 1 – Dados pessoais



Fonte: Dados originais da pesquisa.

O grau de escolaridade entre os profissionais foi de (58,8%) ensino médio, (11,8%) superior incompleto, (13,7%) superior completo e (15,7%) pós-graduado. A faixa etária foi de (35,3%) entre 18 a 25 anos, (47,1%) entre 26 a 42 anos e (17,6%) acima de 42 anos.

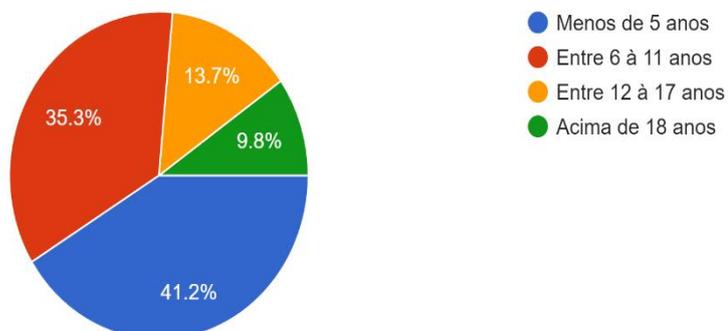
Gráfico 2 – Grau de escolaridade



Fonte: Dados originais da pesquisa.

O tempo de serviço foi de (41,2%) com menos de 5 anos de trabalho, (35,3%) entre 6 a 11 anos, (13,7%) entre 12 a 17 anos e (9,8%) acima de 18 anos.

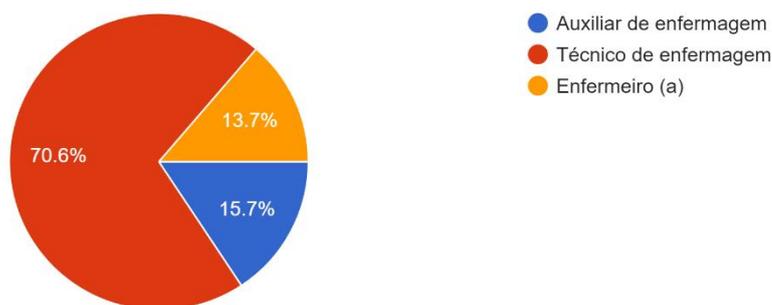
Gráfico 3 – Tempo de serviço



Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à categoria profissional, 8 (15,7%) eram auxiliares de enfermagem, 36 (70,6%) eram técnicos de enfermagem e 7 (13,7%) eram enfermeiros e, em relação ao horário de serviço, (68,6%) trabalhavam em plantões diurnos e (31,4%) em plantões noturnos.

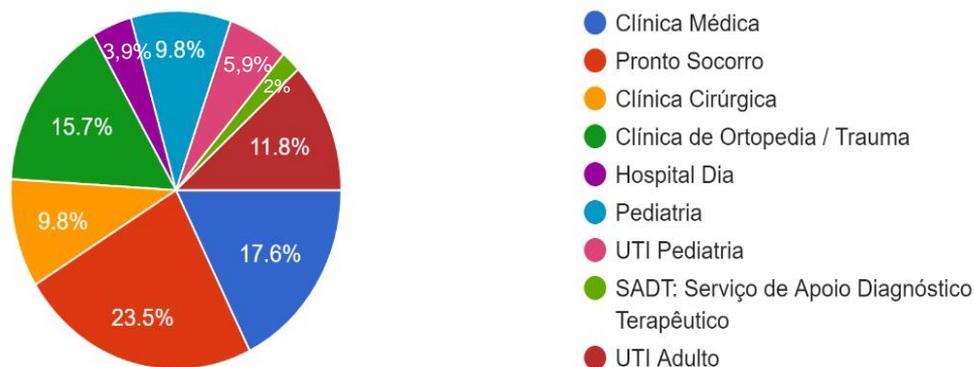
Gráfico 4 – Cargo ocupado



Fonte: Dados originais da pesquisa.

Em relação ao setor de trabalho, foi respectivamente (23,5%) do Pronto Socorro, (17,6%) Clínica Médica, (15,7%) da Clínica de Ortopedia/Trauma, (11,8%) da Unidade de Terapia Intensiva (UTI) Adulto, (9,8%) da Pediatria, (9,8%) da Clínica Cirúrgica, (5,9) da UTI Pediatria, (3,9%) do Hospital Dia e (2%) do Serviço de Apoio e Diagnóstico Terapêutico.

Gráfico 5 – Setor de trabalho



Fonte: Dados originais da pesquisa.

Os resultados obtidos por meio da Escala de Absenteísmo Laboral, a qual varia de um a seis, onde 1(hum) representa menor importância e 6 (seis) maior importância na percepção dos respondentes em relação ao fator de mal-estar laboral. Após ser realizado o somatório dos valores de cada respondente por item, dividiu-se o total por 51 (número de amostras), totalizando os resultados conforme o quadro a seguir:

Quadro 3 – Resultado da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral	
01 – Insatisfação com a organização dos serviços	3,33
02 – Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes/doentes etc)	3,75
03 – Estresse e ansiedade	4,33
04 – Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha	3,57
05 – Cansaço	5,08
06 – Baixa remuneração	3,82
07 – Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada	3,24
08 – Problemas com os colegas	2,98
09 – Sobrecarga de trabalho	4,18
10 – Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola etc.)	2,43
11 – Problemas com os superiores hierárquicos	3,22
12 – Trabalho por turnos	2,22
13 – Não gostar das funções desempenhadas	2,55
14 – Instabilidade laboral	3,59
15 – Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	2,35
16 – Sentir que estagnou na carreira	3,47
17 – Mau ambiente de trabalho	3,55
18 – Desmotivação	4,25
19 – Deficientes condições físicas de trabalho	3,49

Fonte: Dados originais da pesquisa.

Diante dos resultados individuais da escala, foram agrupados os itens correspondentes aos quatro fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral (subescala 1 – fatores interpessoais e do ambiente de trabalho; subescala 2 – fatores psicossomáticos e de condições de trabalho; subescala 3 – fatores administrativo-laborais; subescala 4 – fatores de gestão do tempo e da carreira). A soma de cada item foi dividida pelo número de fatores, totalizando as médias de acordo com o quadro a seguir:

Quadro 4 – Resultado dos fatores de mal-estar relacionados ao absenteísmo laboral		
Subescala	Itens da Escala	Média total
1 – Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho	8, 11, 13, 14, 17 e 18	3,36
2 – Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho	3, 5, 9, 12 e 19	3,86
3 – Fatores administrativo-laborais	1, 2, 4 e 6	3,33
4 – Fatores de gestão do tempo e da carreira	7, 10, 15 e 16	2,87

Fonte: Dados originais da pesquisa 2024

Observamos, portanto, que o valor médio obtido por meio desta escala, assim como nas respectivas subescalas, situa-se aproximadamente em torno de três pontos. Destaca-se que esses valores se encontram em uma faixa considerada média, levando em consideração a amplitude da escala, a qual varia de 1 a 6 pontos. Vale ressaltar que os valores mais baixos foram registrados na subescala 4 – Fatores de gestão do tempo e da carreira (2,87), enquanto os valores mais elevados foram observados na subescala 2 – Fatores psicossomáticos e das condições de trabalho ($x = 3,86$).

A análise dos dados permitiu identificar que os principais fatores atribuídos as consequências do absenteísmo estão relacionadas respectivamente "Sobrecarga de Trabalho" (4,18), "Desmotivação" (4,25), "Estresse e Ansiedade" (4,33) e "Cansaço" (5,08). Essa observação está em consonância com os resultados apresentados na subescala referente aos fatores psicossomáticos e das condições de trabalho e aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho.

Os dados obtidos se correlacionam com os resultados obtidos em outros estudos, que indicam o estresse e ansiedade como sendo um dos principais motivos do absenteísmo na equipe de enfermagem, podendo estar relacionado a exaustivas jornadas de trabalho. Sendo por diversas vezes justificado por um mau dimensionamento na equipe e desta forma sobrecarregando a equipe presente nos plantões.

A sobrecarga de trabalho e o cansaço são fatores predominantes, uma vez que a maior parte dos respondentes são técnicos de enfermagem, os quais exercem atividades laborais exaustivas, pesquisas recentes demonstram que os profissionais de nível médio estão sujeitos a mais afastamentos do trabalho, sugerindo uma possível associação com a posição hierárquica e com a natureza das tarefas desempenhadas como esforço físico intenso, repetição de atividades e monotonia.

O alto índice de absenteísmo, independente da categoria profissional, causa desorganização nos serviços, provoca insatisfação e sobrecarga entre os profissionais que estão presentes, diminui a produção e eleva os custos operacionais, o que pode comprometer a qualidade da assistência oferecida aos pacientes.

É importante ressaltar que a equipe de enfermagem é predominantemente do sexo feminino, a incidência de absenteísmo entre as mulheres no ambiente de trabalho pode ser significativamente atribuída ao duplo papel desempenhado por muitas delas, que, além de suas responsabilidades profissionais, também assumem a maior parte das obrigações relacionadas às tarefas domésticas e à assistência aos filhos. Frequentemente, as funcionárias reportam-se ao

seu local de trabalho já exauridas pelas tarefas domésticas cumpridas anteriormente, o que acarreta uma predisposição elevada ao adoecimento e resulta em uma taxa aumentada de ausências no trabalho.

O ambiente hospitalar é tenso, principalmente em setores como UTI e Clínica Médica, resultante da gestão de situações intensas e penosas, o que pode incidir adversamente na propensão ao desenvolvimento de transtornos de ordem física e psicológica.

É de suma importância que os profissionais da área de saúde, notadamente os enfermeiros, que desempenham papéis de liderança nas equipes, dediquem-se à busca de estratégias direcionadas à prevenção do absenteísmo. A familiaridade com o ambiente de trabalho pode desempenhar um papel colaborativo significativo na instauração de iniciativas preventivas destinadas à promoção da saúde dos funcionários, resultando na atenuação do sofrimento nos âmbitos físico, psicológico e social, além da consequente redução dos custos associados.

É recomendável que, sob a supervisão do enfermeiro, sejam promovidas atividades voltadas para a educação no ambiente de trabalho, com ênfase na prevenção e conscientização da equipe. Sugere-se a promoção de novos padrões de comportamento e estilo de vida, por meio de palestras preventivas, o desenvolvimento de programas de exercícios laborais, com a colaboração de profissionais de educação física.

A introdução de intervalos regulares nas atividades e intervenções nos postos de trabalho pode ser implementada para identificar possíveis riscos. A atenção ao bem-estar físico e emocional da equipe no ambiente de trabalho é uma responsabilidade central do líder.

Uma estratégia adicional, que encontra respaldo na literatura especializada, consiste na utilização de práticas alternativas como meio de atenuar os níveis de estresse. Dentre essas abordagens, a acupuntura e a auriculoterapia destacam-se, sendo reconhecidas por seus praticantes como eficazes e capazes de proporcionar resultados terapêuticos positivos. Entre os benefícios associados a essas técnicas, incluem-se a redução da ansiedade, a mitigação do estresse e melhoria nos transtornos generalizados de ansiedade.

Vale ressaltar que esse hospital passava por um processo de mudanças e conflitos em sua gestão no momento da coleta de dados, portanto é possível que a nova administração identifique os gargalos no dimensionamento da equipe, de forma que possa ser providenciada a contratação de novos profissionais e adoção de uma nova cultura organizacional voltada ao bem-estar da equipe.

Assim como apontado por Murcho (2006), o afastamento frequente do trabalho está ligado a várias causas, tais como a síndrome de *burnout*, não se limitando apenas à doença, mas os estudos revisados destacam principalmente sua conexão com problemas de saúde. Isso abrange aspectos como o bem-estar dos enfermeiros, as condições do local de trabalho, traços pessoais e fatores socioeconômicos. Parece que as responsabilidades das equipes de enfermagem em hospitais resultam em um grande desgaste físico, levando a reclamações frequentes de problemas osteomusculares.

Segundo Sancinetti et al. (2009), o ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem tem sido associado a acidentes e problemas de saúde devido às exigências das tarefas realizadas, que causam desgaste tanto físico quanto mental, levando ao afastamento do trabalho. Especial atenção é dada às questões fisiológicas, que surgem devido ao aumento da carga de trabalho.

Dado que as razões para o afastamento dos profissionais de enfermagem podem ser de origem biológica, social e individual, e não devem ser exclusivamente atribuídas aos trabalhadores (Sancinetti et al., 2009). Destaca-se a importância de criar espaços de reflexão e diálogo dentro da equipe de enfermagem e em seu ambiente de trabalho. Estes espaços podem permitir uma discussão sobre o sofrimento enfrentado pelos profissionais, assim como aspectos inerentes à sua profissão, como lidar com a morte.

Com base no que foi exposto, percebe-se que este questionário ofereceu conclusões significativas sobre os fatores que podem contribuir para o absenteísmo laboral dos profissionais de enfermagem, ao que tudo indica, bem como, nas conclusões apresentadas nos trabalhos referenciados, destacam-se os fatores psicossomáticos e das condições de trabalho, tais como a sobrecarga de trabalho, desmotivação, estresse e ansiedade e cansaço.

Recomenda-se a implementação de intervenções interdisciplinares para apoiar os profissionais no enfrentamento dessas questões, juntamente com investimentos por parte da gestão em iniciativas que assegurem a uma maior qualidade no ambiente de trabalho.

Conclusão

Foi observado que há uma forte ligação entre o absenteísmo laboral e as doenças relacionadas ao trabalho, tais como o estresse e ansiedade, seguido da síndrome de *burnout*, que representa um desafio significativo para a equipe de enfermagem. No entanto, esse problema pode ser atenuado por meio de estratégias de gestão e planejamento que busquem ajustar a equipe à quantidade de leitos e à carga de trabalho necessária.

Um dimensionamento adequado da equipe e melhorias na estrutura dos setores podem ser alcançados por meio de investimentos em treinamento para os funcionários, bem como na promoção de encontros e discussões entre os membros da equipe. Isso poderá promover uma gestão mais participativa e eficaz, permitindo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para os profissionais de enfermagem.

O absenteísmo é influenciado por diversos fatores que requerem uma análise mais abrangente, considerando o processo de trabalho, a cultura organizacional, a saúde e o bem-estar dos profissionais de enfermagem. O resultado da pesquisa indica que os profissionais podem estar sobrecarregados nas suas atividades e como consequência estão predispostos ao estresse e ansiedade, desta forma podendo vir a faltar ao trabalho, implicando diretamente na sua qualidade de vida e na qualidade do atendimento oferecido aos usuários do sistema de saúde, afetando o acolhimento, a resolutividade e a assistência prestada.

Investir na melhoria das condições de trabalho dos profissionais de enfermagem pode reduzir a incidência de absenteísmo laboral, o que por sua vez, terá impacto positivo tanto na qualidade de vida no ambiente de trabalho quanto na qualidade do cuidado direcionado aos pacientes hospitalizados.

Referências

ARAÚJO, M.N.R.; RIBEIRO, T. M. P.; ANTONIASSI JUNIOR, G. Gestão do estresse em profissionais de enfermagem atuantes na pandemia covid-19: revisão de literatura. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 8, n. 2, p. 56-73, 2022.

BARBOZA, D. B.; SOLER, Z. A. S. G. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 11, p. 177-183, 2003.

BATISTA, A. A. V.; VIEIRA, M. J.; CARDOSO, N. C. D. S.; CARVALHO, G. R. P. D. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 39, p. 85-91, 2005.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 234-240, 2008.

CAMPOS, J. F.; DAVID, H. S. L. Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, p. 363-368, 2011.

COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. Absenteísmo relacionado a doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, p. 38-44, 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

FORMOZO, G. A.; DE OLIVEIRA, D. C.; DA COSTA, T. L.; GOMES, A. M. T. (2012). As relações interpessoais no cuidado em saúde: uma aproximação ao problema. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 20, n. 1, p. 124-127, 2012.

FURLAN, J. A.S; STANCATO, K.; CAMPOS, C. J. G.; SILVA, E. M. O profissional de enfermagem e sua percepção sobre absenteísmo. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 20, p. v20a39, 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2005.

MARQUES, D. D. O.; PEREIRA, M. S.; SOUZA, A. C. S.; VILA, V. D. S. C.; ALMEIDA, C. C. O. D. F.; OLIVEIRA, E. C. D. (2015). O absenteísmo-doença da equipe de enfermagem de um hospital universitário. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 68, p. 876-882, 2015.

MARTINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA, H. C. H. D. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 31, p. 160-166, 2010.

MAURO, M. Y. C.; PAZ, A. F. D.; MAURO, C. C. C.; PINHEIRO, M. A. D. S.; SILVA, V. G. Condições de trabalho da enfermagem nas enfermarias de um hospital universitário. **Escola Anna Nery**, v. 14, p. 244-252, 2010.

MILKOVICH, G. T. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

MIRANDA, É. J. P.; STANCATO, K. Riscos à saúde de equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva: proposta de abordagem integral da saúde. **Revista Brasileira de Terapia Intensiva**, v. 20, p. 68-76, 2008.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. São Paulo, p.8-19, jul./set. 2001.

MURCHO, N. A. C. *Burnout e absentismo laboral em enfermeiros*. Universidade do Algarve, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Tese de Doutorado, 2006.

PEREIRA, M. C. A.; FÁVERO, N. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 9, p. 7-12, 2001.

PÉREZ-RAMOS, *Jn*. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicologia USP**, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990.

ROSSI, A. M. **Estressado, eu?** Porto Alegre: RBS Publicações, 2004.

SANCINETTI, T. R.; GAIDZINSKI, R. R.; FELLI, V. E. A.; FUGULIN, F. M. T.; BAPTISTA, P. C. P.; CIAMPONE, M. H. T.; SILVA, F. J. D. Absenteísmo-doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, p. 1277-1283, 2009.

SANTIAGO, L. A.; DA SILVA L. C.; LEÃO, M. A. B. G.; DE PAULA, M. A. B. Absenteísmo e doença na equipe de profissionais de enfermagem. *Revista Contexto & Saúde*, 17(33), 43-57, 2017.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 8, p. 44-51, 2000.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Artmed Editora, 2014.