

## ABSENTEÍSMO DE AUXILIARES DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL GERAL PÚBLICO

**Erica Macário Coimbra<sup>1</sup>; Maria Isabel Tessaro Esteves<sup>1</sup>; Vânia Rita Ferreira<sup>1</sup>;  
Edelvais Keller<sup>2</sup>.**

**RESUMO:** O fenômeno do absenteísmo refere-se às ausências de trabalhadores ao trabalho e afeta a produtividade em todos os tipos de organizações. O interesse no tema surgiu da preocupação com os auxiliares de enfermagem, sob o ponto de vista da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que tem focos na Gestão de Recursos Humanos e na saúde dos trabalhadores. Os auxiliares de enfermagem têm uma probabilidade maior de se desgastarem emocionalmente, devido ao constante contato direto que estabelecem com os pacientes internados ou com as suas famílias preocupadas com a recuperação do ente querido. Uma forma dos trabalhadores lidarem com o sofrimento dos doentes, suas famílias e com o próprio sofrimento é a falta ao trabalho. Sendo assim, a ausência dos profissionais de enfermagem, assume significativa importância, uma vez que a equipe de trabalho fica desfalcada e as necessidades assistenciais precisam ser realizadas e as expectativas dos pacientes precisam ser atendidas. O objetivo desta pesquisa foi o de caracterizar o fenômeno do absenteísmo, referente a trabalhadores hospitalares de enfermagem de um hospital geral público da cidade de Maringá. O Método de pesquisa foi qualitativo. A abordagem psicológica utilizada para a análise das entrevistas, foi a Psicodinâmica do Trabalho. O instrumento de coleta de dados foi um Roteiro de Entrevista Semi-estruturada. 12 sujeitos participaram de uma entrevista individual e trabalhavam em diferentes turnos do hospital. Os resultados obtidos demonstraram que os trabalhadores entrevistados se sentiam sobrecarregados de trabalho devido à falta de pessoal e apresentaram queixas de desgaste físico e emocional.

**PALAVRAS-CHAVE:** absenteísmo; auxiliares de enfermagem; saúde ocupacional.

### 1 INTRODUÇÃO

O absenteísmo refere-se às faltas do trabalhadores ao trabalho. Também é denominado ausentismo. Para Chiavenato (1989), é a expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho, no momento em que ele deveria estar trabalhando, ou seja, é a soma dos dias em que os funcionários de uma determinada organização estão ausentes do trabalho, não sendo essa ausência motivada por doença prolongada ou licença legal.

O absenteísmo quando evidenciado nos hospitais é preocupante porque desestrutura o trabalho dos trabalhadores que comparecem ao trabalho e pode influenciar na qualidade de atendimento dos serviços prestados aos seus pacientes ou usuários,

---

<sup>1</sup> Discentes do Curso de Psicologia, Centro Universitário de Maringá – CESUMAR - Maringá – PR. [bel.te@hotmail.com](mailto:bel.te@hotmail.com), [erica.emc@hotmail.com](mailto:erica.emc@hotmail.com), [fr\\_vania@hotmail.com](mailto:fr_vania@hotmail.com)

<sup>2</sup> Docente de Psicologia do Centro Universitário de Maringá - CESUMAR. Departamento de Psicologia do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá – PR. Mestre em Administração e Doutora em Psicologia Clínica. [edelvais.keller@cesumar.br](mailto:edelvais.keller@cesumar.br)

bem como propiciar o bem estar físico e social dos seus trabalhadores. No contexto hospitalar, a ausência dos profissionais de enfermagem, assume significativa importância, uma vez que mesmo com a equipe de trabalho desfalcada, as necessidades assistenciais e as expectativas dos pacientes precisam ser atendidas, o que pode gerar sobrecarga aos trabalhadores presentes no trabalho. O absenteísmo é um problema que afeta a produtividade das instituições públicas ou privadas, inclusive as da saúde.

Dejours (1994) acredita que se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele se torna equilibrante e se ele se opõe a essa diminuição, é fatigante. Para esse autor, um trabalho livremente escolhido ou organizado, oferece vias de descarga psíquica adequadas ao trabalhador, tornando-se então um meio de relaxamento. É preciso então postular a existência de uma carga psíquica negativa do trabalho ou de uma “descarga psíquica” de trabalho. Um trabalho equilibrante, pode ser a origem e a fonte do prazer, assegurando saúde e bem estar.

Este trabalho teve por objetivo caracterizar o fenômeno absenteísmo entre auxiliares de enfermagem de um hospital geral público da cidade de Maringá.

## **2 MATERIAL E MÉTODOS**

A fundamentação teórica desta pesquisa foi feita a partir de revistas especializadas, trabalhos acadêmicos, livros da área de Administração e de Recursos Humanos, artigos científicos, acervo literário da biblioteca do centro universitário, sites científicos disponíveis na Internet, entre outros, ressaltando pontos importantes sobre o assunto.

Foram realizados contatos com a instituição hospitalar onde a pesquisa foi realizada, solicitando a autorização da mesma para que o estudo fosse nela viabilizado.

Foi preparado um roteiro de entrevista semi-estruturada com quatorze perguntas, pelos próprios pesquisadores, como instrumento de coleta de dados e de observação, com detalhes das variáveis que foram consideradas para os objetivos deste estudo.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos do Cesumar sob o número 156-2006. Uma vez aprovado o projeto de pesquisa, os dados foram coletados pelos pesquisadores na própria instituição de saúde, em entrevista individual, em ambiente fechado e privado, com a utilização Participativa do estudo 12 trabalhadores hospitalares de enfermagem, ocupantes do cargo de Auxiliar de Enfermagem.

Os dados coletados nas entrevistas foram transcritos para serem analisados. A análise tomou como base a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Um dos principais autores que fundamentam teoricamente o presente trabalho é Christophe Dejours, médico psicanalista francês, principal proponente de uma abordagem com base em princípios da Psicanálise denominada de Psicodinâmica do Trabalho. Depois de realizada a análise, os pesquisadores partiram para a elaboração das idéias conclusivas sobre o tema estudado, procurando compreender também as causas do absenteísmo e suas conseqüências para a organização de saúde e para os próprios trabalhadores de enfermagem da organização hospitalar. Fez-se assim, um estudo de natureza qualitativa com base nos discursos dos sujeitos, no qual se verificou questões subjetivas sobre o fenômeno que são significativos em sua singularidade.

## **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O levantamento dos dados referente ao fenômeno absenteísmo foi obtido através da análise das falas dos sujeitos, onde foi possível observar nove categorias de respostas que foram classificadas nos seguintes fatores de análise: ocorrência do absenteísmo causas do absenteísmo; relação entre saúde e falta no trabalho; medicamentos

consumidos pelos entrevistados; stress dos entrevistados; morte de pacientes no hospital; condições de trabalho; como os entrevistados lidam com a ausência do colega e o recebem após a falta; relacionamento interpessoal no trabalho.

Na amostra estudada, 83% dos entrevistados relataram que há faltas no trabalho, ou seja, existe o absenteísmo. 58% dos sujeitos declararam que a justificativa da falta ao trabalho é realizada por meio do atestado médico. As falas dos entrevistados apresentaram que existe um nível significativo de absenteísmo de auxiliares de enfermagem.

De acordo com Chiavenato (1989), as causas do absenteísmo nem sempre estão no próprio empregado, mas na organização, na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta da motivação e estímulo, nas condições desagradáveis do trabalho e nos impactos psicológicos causados.

Mais da metade dos entrevistados declararam como sendo a saúde pessoal a principal causa que justificativa a falta no trabalho. Uma parte significativa de sujeitos relatou que as conseqüências no trabalho dos faltantes era tornar a sobrecarga de trabalho e o aumento do esforço físico no cotidiano dos auxiliares e enfermagem que se faziam presentes no trabalho.

Para Dejours (1992), deve-se levar em consideração três componentes da relação homem-organização do trabalho: a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade; o sistema de frustração-agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional; a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às submissões.

Outra das conseqüências do absenteísmo citadas por 60% da amostra de entrevistados que o paciente sofre com a espera, já que o trabalho fica tumultuado, ou seja, pode-se verificar que havia uma preocupação dos auxiliares de enfermagem quanto ao atendimento precário muitas vezes oferecidos a seus pacientes devido a esse fenômeno.

Um índice de 41% da amostra relatou haver desgaste físico decorrente do trabalho que tem que ser feito às vezes rapidamente. 25% da amostra relatou haver desgaste mental e psicológico.

Entre os entrevistados um índice de 60%, alegou que os trabalhadores auxiliares de enfermagem apresentam diversos tipos dores, tais como; dores de cabeça, dores nas costas (problemas de coluna) em especial dores lombares; dores nas pernas, nos braços, entre outras.

TABELA 1. Medicamentos mais consumidos pelos entrevistados

	Depressão	Virose	Dores de cabeça	Dores lombares	Tendinite	Alergia	Problemas Digestivos	Insônia
Omeoprazol							I	
Fluoxetina	I							I
Dipirona				II				
Decadron						I		
Tilenol				I				
Coquetel			I					
Antiinflamatório					I			
Antibiótico		I						

No gráfico 1. há uma grande diversidade de medicamentos consumidos pela amostra de entrevistados para diversos transtornos diferentes. Os sujeitos da pesquisa alegaram que vão em busca de medicamentos para aliviar as suas dores físicas e os mais diversos sintomas. No contexto de trabalho, as pessoas enfrentam uma sobrecarga física

e emocional e acabam achando que o uso abusivo e freqüente de medicamentos fará com que os sintomas desapareçam, o que na realidade precisam é de um ambiente de trabalho menos sobrecarregado e estressante, com horário certo para alimentação, aumentando quadro de recursos humanos; e turnos menores.

Percebe-se na fala de uma parte significativa dos entrevistados que eles consideram o stress uma doença. Alguns dos sujeitos inclusive acham que deve ser tratado por medicamentos. Provavelmente o nível de stress e nervosismo dos sujeitos aumenta devido a falta de comunicação eficaz entre os membros da equipe, fator esse verificado entre os discursos dos sujeitos.

A escola dejouriana, não fala diretamente no termo “stress”, mas se reporta ao tema, usando o termo “tensão”. Portanto para esse pesquisador, o trabalho tem características de tensão e a forma como os indivíduos vão lidar com esta tensão, depende da carga ou descarga psíquica, para o alívio da mesma.

Segundo Limongi França & Rodrigues, o stress relacionado ao cansaço deve ser observado não só como uma reação do organismo, mas também como uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça de algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo seu bem-estar ou sobrevivência.

Para Dejours et al (1996) o organismo do trabalhador não é um “motor humano” na medida em que é permanentemente objeto de excitações, não somente exógenas mas também endógenas. Ele não chega a seu local de trabalho como uma máquina nova, possui uma história pessoal com aspirações, desejos e motivações de concretizar suas necessidades psicológicas que integram sua história passada. Isso confere a cada individuo características únicas e pessoais.

Quanto as formas de lidar com o stress, os entrevistados relataram haver poucas formas de lazer em sua vida para aliviar o stress. Alguns deles tinham outro emprego. Observa-se uma carência por parte desses trabalhadores em realização de atividades externas ao mundo do hospital, que lhes proporcione uma sensação de alívio e prazer.

Percebe-se que os auxiliares de enfermagem que participaram da pesquisa lidam com a morte dos pacientes no hospital, de formas variadas. Alguns uns encaram a morte como parte de um ciclo normal da vida e outros ficam abalados com ela. Percebe-se um intenso sofrimento na fala de alguns entrevistados quanto ao tema da morte. Em seu discurso está embutido um esgaste subjetivo e psicológico. O maior índice de mortes no hospital ocorre no setor da Clínica Médica, onde os doentes já chegam no hospital em fase terminal. Contudo, quando há muita incidência desta.

Mello Filho (1992) afirma que vida e morte coexistem e se continuam. Há várias formas de morrer, como há vários modos de viver. Muitas vezes, para suportar o morrer, o homem precisa voltar ao nascer.

Quanto às condições de trabalho, mais da metade dos entrevistados considera uma condição de trabalho inadequada a falta de funcionários na instituição. Outro índice de 33% alegou a falta de equipamentos e materiais (como maca, medicamentos, copos descartáveis, roupa de cama, cadeira de rodas).

Quanto aos relacionamentos interpessoais no trabalhos, dentre os entrevistados, mais de 50% dizem se dar bem com os superiores imediatos. Em relação aos colegas, os trabalhadores se expressaram com falas não muito relevantes, dizendo apenas que quando há uma discussão tentam não se deixarem afetar pelos comentários.

Dejours (1992) diz que entende por “relação do trabalho” todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, e com os outros trabalhadores – e que são às vezes desagradáveis, até insuportáveis.

## **4 CONCLUSÃO**

Conclui-se que no contexto hospitalar há um alto nível de stress entre os auxiliares de enfermagem, que pode estar por trás dos índices de absenteísmo, visto existe um sofrimento emocional intenso permeado pelo contato direto desses auxiliares com a dor, com as doenças e com a própria morte, somado à falta de amparo e melhores condições de trabalho. O fenômeno do absenteísmo merece ser estudado mais profundamente em todos os cargos de trabalho do hospital. Sugere-se uma pesquisa de clima organizacional para apurar determinados fatores percebidos na categoria profissional participante da pesquisa que merecem ser melhor averiguados no contexto hospitalar como um todo. Sugere-se que programas de Qualidade de Vida no Trabalho e de Bem Estar Ocupacional venham a ser realizadas pela organização hospitalar para minimizar os índices de faltas ao trabalho dos auxiliares de enfermagem deste hospital público bem como de outros profissionais de saúde que também trabalham na organização.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**: planejamento, recrutamento, seleção de pessoal. Volume 2. São Paulo: Atlas, v.1-5, 1989.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. Ampliada – São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Atlas. São Paulo, 1994.

FILHO, Julio de Mello. **Psicossomática hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1992.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4ª. Ed. – São Paulo: Atlas. 2005.

SILVA, D. M. P. P. da & MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Ribeirão Preto – v.8 – n.5 – p.44 – outubro, 2000. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-1169200000500007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-1169200000500007) Acesso em 14 de Junho de 2008.