

**ENFERMAGEM VERSUS ABSENTEÍSMO LABORAL
Á LUZ DA LITERATURA**

**NURSING VERSUS ABSENTEEISM IN THE LIGHT
OF LITERATURE**

Telma Ribeiro Maciel¹

Yanca Santos Silva²

Maria Emília Cirqueira Silva³

Tayla Xavier Carneiro Dias (in memoriam)⁴

Adriele Natiane da Costa Silva⁵

Lorena Moura de Assis Sampaio⁶

Caroline Ramalho Galvão⁷

Lyvia Mirelle Carneiro de França⁸

Magno Conceição das Mercês⁹

Julita Maria Freitas Coelho¹⁰

1 Enfermeira pela Faculdade Anísio Teixeira, Feira de Santana – BA

2 Enfermeira pela Faculdade Anísio Teixeira, Feira de Santana – BA

3 Discente da Faculdade Anísio Teixeira, Feira de Santana – BA

4 Enfermeira pela Faculdade Anísio Teixeira, Feira de Santana – BA

5 Enfermeira pela Faculdade Anísio Teixeira, Feira de Santana – BA

6 Doutoranda em Difusão do Conhecimento pela Universidade Federal da Bahia, Salvador – BA

7 Mestranda em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual de Feira de Santana,

8 Doutoranda em Difusão do Conhecimento pela Universidade Federal da Bahia, Salvador – BA

9 Discente da Universidade do Estado da Bahia

10 Discente do Instituto Federal da Bahia, Campus Simões Filho –



Alexsandro Figuerêdo de Souza¹¹

Resumo: O absenteísmo é um importante indicador, não só de perfil de adoecimento, como também da situação e organização do trabalho e da motivação e satisfação dos trabalhadores. A crescente taxa de absenteísmo no mundo, pode gerar sobrecarga dos demais funcionários. Assim, diante do aumento desse padrão de ausência laboral, o profissional de enfermagem do trabalho pode contribuir para diminuição do absenteísmo, focando na qualidade de vida do trabalhador. Nesse sentido, esta pesquisa teve como objetivo destacar a importância da atuação do enfermeiro frente ao absenteísmo, considerando a identificação dos fatores desencadeadores desse padrão habitual de ausência no ambien-

te laboral que possam ocasionar prejuízos, tanto para o empregador quanto para o funcionário. Para tanto, o método utilizado foi uma revisão bibliográfica para que se pudesse fazer uma reflexão acerca das ausências no trabalho versus a enfermagem. Foi possível observar que o absenteísmo apresenta caráter gerencial, complexo e oneroso. Contudo, pode ser solucionado com a atuação do enfermeiro no ambiente laboral. versus a enfermagem. Foi possível observar que o absenteísmo apresenta caráter gerencial, complexo e oneroso.

Palavras Chaves: Absenteísmo; Enfermeiro do Trabalho; Saúde; Qualidade de Vida.

BA

11 Especialista em Saúde Pública pela Faculdade Nobre, Feira de Santana – BA



Abstract: Absenteeism is an important indicator, not only of illness profile, but also of the situation and organization of work and of the motivation and satisfaction of workers. The increasing rate of absenteeism in the world, can generate overload for other employees. Thus, in view of the increase in this pattern of absence from work, the nursing professional at work can contribute to reducing absenteeism, focusing on the quality of life of the worker. In this sense, this research aimed to highlight the importance of the nurse's performance in the face of absenteeism, considering the identification of the factors that trigger this habitual pattern of absence from the work environment that can cause losses, both for the employer and the employee. To this end, the method used was a bibliographic review so that one

could reflect on absences at work versus nursing. It was possible to observe that absenteeism has a managerial, complex and costly nature. However, it can be solved with the nurse's work in the workplace.

Keywords: Absenteeism; Work nurse; Health; Quality of Life

INTRODUÇÃO

O absenteísmo é caracterizado pela ausência do funcionário no trabalho, seja por faltas, atrasos ou saídas justificadas e não justificadas. Esse padrão habitual de ausência pode ocasionar prejuízos, tanto para o empregador quanto para os funcionários, como por exemplo: (I) incremento de custos trabalhistas para a empresa; (II) necessidade do cumprimento de horas extras dos funcionários; (III) sobrecarga de



atividades para os funcionários presentes no setor de trabalho e, (IV) atraso no prazo de entrega dos produtos, com subsequente perda do cliente (Mota; Martins, 2018).

Além de afetar a eficácia organizacional, o absenteísmo interfere na produtividade, gerando custos extras, prejuízos no trabalho em equipe e reduz a quantidade e qualidade do material que é produzido (Maciel et al., 2011). Essas consequências podem ser percebidas na saúde do trabalhador, uma vez que podem alterar sua saúde física e psicológica, influenciando negativamente na qualidade de vida desse indivíduo (Pinho, 2014).

A crescente taxa do absenteísmo no mundo corporativo pode ocasionar uma sobrecarga laboral, dos demais funcionários. Este desequilíbrio reflete na saúde destes funcionários, gerando

um ciclo vicioso de absenteísmo (Flores et al., 2016). No ambiente de trabalho, o absenteísmo pode desencadear uma série de doenças, e as mais comuns são: Lesão por Esforço Repetitivo (LER), Doenças Osteomusculares Relacionada ao Trabalho (DORT), antracose, bissinose, surdez temporária ou permanente induzida por ruído, dermatites, câncer de pele, siderose, catarata, doenças por função, doenças psicossociais e asma ocupacional (Souza et al., 2017).

O absenteísmo se enquadra na temática “Saúde do trabalhador”, a qual compreende um corpo de práticas de teorias interdisciplinares englobando técnicas sociais, humanas e institucionais desenvolvidas por diversos atores, cujo propósito central é a prevenção primária de acidentes de trabalho e das doenças relacionadas ao trabalho



(Lino et al., 2012). Ressalta-se que o enfermeiro ocupacional é responsável pela gestão de pessoas e a segurança do trabalhador, respeitando sempre as convicções éticas, culturais, espirituais e empresariais (Rogers, 1997).

Diante disto, torna-se imprescindível a investigação sobre a atuação dos profissionais de enfermagem na promoção da qualidade de vida do trabalhador, diante dos fatores desencadeadores do absenteísmo. Assim, destacar a importância da atuação do enfermeiro frente ao absenteísmo, considerando a identificação dos fatores desencadeadores desse padrão habitual de ausência no ambiente laboral.

ABSENTEÍSMO VERSUS LER/DORT

As LER/DORT são definidas como lesões que podem

acometer os músculos, tendões, fâscias ou nervos de forma individual ou conjunta, além de qualquer sistema orgânico que possa estar sendo utilizado de forma biomecanicamente incorreta (Porto, 2003). As mesmas representam importantes doenças causadoras do absenteísmo laboral, e promovem inaptidão laboral, temporária ou permanente, ocasionadas pela combinação de sobrecarga do sistema osteomuscular com a falta de tempo para a recuperação. Além disso, esses agravos sofrem influência marcante sobre a dor, a incapacidade e o resultado do tratamento versus o próprio comportamento do indivíduo acometido (Augusto et al., 2008). Isso é particularmente relevante considerando que uma vez que o afastamento do trabalho da faixa etária economicamente ativa impacta tanto social com economicamente. Isso



envolve consequências físicas e psicológicas negativas a trabalhadores, bem como maior ônus financeiro às despesas de saúde pública e previdenciárias, dado que o trabalhador estaria dependente de benefícios previdenciários e precocemente incapacitado para o exercício pleno de suas atividades (Santos; Barreto, 1998; Lacerda et al, 2005).

ABSENTEÍSMO LABORAL E SEXO FEMININO

O absenteísmo é considerado como agregador potencial de grandes prejuízos para as empresas, e a ausência no trabalho não decorre, apenas, por motivos de doenças, mas de atrasos, faltas e saídas justificadas e sem justificativas no ambiente de trabalho (Penatti; Zago; Quelhas, 2006). De acordo com o estudo de Gio-

mo et al. (2009), as causas mais comuns do absenteísmo são agravos à saúde como licença, gravidez, acidentes de trabalho, razões de caráter familiar, possuir mais de um vínculo empregatício e faltas injustificadas. Ainda é referido por esses últimos autores que o absenteísmo mostra-se como um problema que gera intensa preocupação para o universo do trabalho, em qualquer ambiente institucional, e tal condição é consequência de licenças médicas solicitadas pelos trabalhadores.

Estudos têm demonstrado uma maior prevalência do sexo feminino nesta condição de ausência no processo de trabalho, este fato pode ser justificado em virtude de que as mulheres, em sua maioria, que atuam no mercado de trabalho são responsáveis pelas atividades domésticas e pelos cuidados com os filhos



e ainda ganham menos que os homens (Martinez; Latorre; Fischer, 2009. Alves; Godoy, 2001; Costa; Vieira; Sena, 2009; Fugulin; Gaidzinski; Kurcgant, 2003, Gehring Junior et al., 2007; Silva e Marziale, 2002.

Ou seja, tal absenteísmo feminino é influenciado pela sua supracitada inserção no mercado de trabalho, o que se soma às suas atividades domésticas e pelos cuidados com os filhos. Logo, a sobrecarga influencia no estado de em que chegam para trabalhar nos serviços, vez que já são muito solicitadas pelos afazeres de casa, o que resulta em maior risco de adoecimento e absenteísmo no trabalho (Capos; Juçiane; Palhares, 2009). Além disso, também contribui para faltas no trabalho, o fato de que as mulheres, em média, vão mais a serviços de saúdes, em uma proporção de 1,9 vezes mais do que o homem

(Leão et al., 2015).

ABSENTEÍSMO LABORAL, FAIXA ETÁRIA E ENFER- MAGEM

Outro quesito observado no estudo de Marques et al. (2015) se refere à faixa etária. Foi notado que, foi que, independente do sexo do funcionário, a maior frequência de afastamento laboral foi registrada em trabalhadores na faixa etária de 41 a 50 anos de idade (35,9%) A maior ocorrência de absenteísmo é em decorrência de doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo (19,70%), e dos transtornos mentais e comportamentais (18,04%). É válido também destacar que a enfermagem tem se mantido feminina em todos os níveis, a despeito do aumento contingencial (Stolaeski; Teston; Kolhs, 2009). Isso evidencia o papel do enfer-



meiro para o reestabelecimento do paciente, a fim de que possam enfrentar as condições físicas e psicológicas do trabalhador em decorrência da ausência no espaço laboral. Logo, as profissionais de enfermagem do sexo feminino serão mais acometidas em números absolutos que os do sexo masculino. Nesse contexto, deve-se considerar que a enfermagem ao exercer um padrão de atendimento qualificado representa um papel relevante nesse processo de atendimento dos pacientes.

É válido salientar que a promoção da saúde no ambiente de trabalho é de suma importância para a qualidade de vida do trabalhador, afinal, o espaço laboral, representa um ambiente único, pelo fato do trabalhador passar a maior parte do dia neste ambiente. Desta forma, neste ambiente os colaboradores podem receber orientações voltadas para

a promoção e proteção à saúde mediante realização de ações de higiene, medicina e segurança do trabalhador em geral, que possam ser úteis à promoção de campanhas de saúde (Hitz, 2010; Guevel, 2015; Lopes et al., 2015).

Diante do exposto, depreende-se que a atuação do enfermeiro inicia na identificação dos problemas que atingem o trabalhador, e continuam na elaboração de ações educativas e administrativas que possam envolver proteção contra agentes químicos, físicos e biológicos. Destarte, elucidar sobre medidas de conscientização dos gestores quanto a valorização do profissional a fim de ter um resultado positivo em todos os aspectos (ANENT, s/d). Por fim, de acordo com Fracoli; Bertolozzi (2001), atuar na promoção e prevenção da saúde, de uma forma geral, envolve o conhecimento de se



saber valorizar o ser humano em sua integralidade, além de contribuir na redução de acidentes e doenças do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa promoveu uma grande reflexão quanto às inferências das condições do trabalho na saúde do trabalhador, que refletem no absenteísmo de muitos profissionais, principalmente por conta de determinadas doenças advindas da função exercida. O absenteísmo apresenta caráter gerencial, complexo e oneroso. Contudo, pode ser solucionado com a atuação do enfermeiro no ambiente laboral.

A partir da literatura consultada, é possível denotar que o absenteísmo precisa ser analisado enquanto problema crucial para as organizações por ser uma questão multicausal, que

está ligado a diversos fatores, o que torna o absenteísmo complexo e de difícil gerenciamento para quem não percebe a importância do enfermeiro do trabalho no espaço laboral. Logo, frente à relação do custo-benefício, a assistência do enfermeiro no processo saúde/trabalho é nitidamente positivo, vez que contribui com maior segurança para o trabalhador, tendo em vista que este desenvolverá melhor desempenho.

O papel do enfermeiro ocupacional frente à redução do absenteísmo laboral, principalmente para funcionários do sexo feminino, vai além da sensibilização dos colaboradores, e do desenvolvimento de medidas preventivas na realização de determinadas atividades laborais, na execução e frequência de movimentos repetitivos, na identificação da musculatura e segmen-



tos do corpo mais utilizados pelo trabalhador, auxiliar na compreensão da existência de sobrecarga estática.

Dessa forma, este trabalho pode ser útil para novas estratégias empregadas no intuito de que o profissional de enfermagem, possa melhor compreender a importância do trabalho com qualidade, e da importância de medidas que contribuam na modificação da realidade quanto ao absenteísmo.

Agradecimento: Todo o esforço depositado nesse trabalho é dedicado a amiga e colega Tayla Xavier Carneiro Dias (in memoriam), que foi um exemplo de caráter e dignidade.

REFERÊNCIAS

ANENT. Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho [homepage na internet]. Competên-

cias do Enfermeiro do Trabalho. s/d. Disponível em: <https://anent.org.br/competencias/#:~:text=presta%20primeiros%20socorros%20no%20local,5>. Acesso em 15 de janeiro de 2020.

Augusto, V.G., Sampaio, R.F., Tirado, M.G.A. et al. (2008). Um olhar sobre as LER/DORT no contexto clínico do fisioterapeuta. *Revista Brasileira de Fisioterapia*. São Carlos, v. 12, n. 1, p. 49-56, jan./fev.

Flores, L. I., Vilele, L. O, Borelli, A. M. et al. (2020). Absenteísmo enquanto indicador para o processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. *Revista Laborativa*, v. 5, n. 2, 2016.

Francoli L. A, Bertolozzi, M. R. (2001). A abordagem do processo saúde-doença das famílias e do



coletivo. Manual. de enfermagem. [S.l: s.n.], São Paulo: USP.

GIL, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas.

Giomo, D. B., Freitas, F. C. T de., Alves, L. A. et al. (2009). Acidentes de trabalho, riscos ocupacionais e absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem hospitalar. Revista de Enfermagem UERJ. Rio de Janeiro, v. 17.

Guevel, M., Codina, M., Pommier, J. et al. (2015). Disability and quality of life at work: na exploratory research in the French public sector. Eur. J. Public. Health, v. 25, n. 3, out.

Hitz, C. J. (2010). Qualidade de Vida no Trabalho - A satisfação dos funcionários da agência do Banco Alfa. Porto Alegre: UFR-

GS, 2010, TCC (Graduação em Administração); Universidade Federal do Rio Grande do Sul..

Lino, M. M., Nora, P. T., Lino, M. M. et al. (2012). Enfermagem do trabalho à luz da visão Interdisciplinar [Occupational. Health Nursing Under the Interdisciplinary View]. Saúde & Transformação Social/Health & Social. Change, v. 3, n. 1, p. 85-91.

Lopes, A. N., Duch, F. F., Brito, R. M., Jesus, R. L. (2015). Meio ambiente de trabalho equilibrado como instrumento de proteção da saúde do trabalhador e de toda a coletividade. Direito em Foco, Edição nº: 07.

Maciel, J. C., Fornari, J. V., Barnabé, A. S. et al. (2011). Absenteísmo em empresa privada: avaliação da incidência e levantamento dos principais motivos



- associados com o afastamento do trabalho. *Revista Saúde em Foco*, Amparo, v. 1, n. 3.
- Martinez, M. C., Latorre, M. R., Fischer, F. M. (2009). Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v.43, n 03.
- Mota, R. A., Martins L. M. (2018). Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo. *Revista Ideias e Inovação-Lato Sensu*. v. 4, n. 3, p 23.
- Parra, M. T. (2003). Ações administrativas dos enfermeiros, diante do absenteísmo na enfermagem em um hospital universitário. 171 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Penatti, I., Zago, J. S., Quelhas, O. (2006). Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. In: III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.
- Pinho, L. F. S. V. (2014). Cultura e clima organizacional: as causas do absenteísmo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. *REA Revista Eletrônica de Administração*, v. 13, n. 2, p. 194-210.
- Porto, F. A. (2003). LER/DORT - Ponto de Vista. *Doenças Profissionais: Uma Questão Dolorosa a ser Equacionada*.
- Rogers, B. (1997). *Enfermagem do Trabalho: conceitos e prática*. Lisboa: Lusociência.
- Souza, A. R. S., Felipe, J. S.,



Alcalde, E. de A. et al. (2017).
Risco ocupacionais: Impactos na
saúde do trabalhador, uma análise
no município de Três Lagoas /
MS. Revista Conexão Eletrônica,
v. 14, n. 1, p. 1333 – 1345.

