

ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO-DOENÇA ENTRE PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM ATUANTES EM MATERNIDADES

Viviane Mary Faria de OLIVEIRA¹, Luís Paulo SOUZA e SOUZA²

¹Acadêmica do Curso de Graduação em Enfermagem da UNINCOR, *campus* Betim. Bolsista de Iniciação Científica (IC).

²Orientador e Professor do Curso de Graduação em Enfermagem da UNINCOR, *campus* Betim – prof.luis.souza@unincor.edu.br

Palavras-chave: Absenteísmo; Enfermagem; Maternidades; Saúde do Trabalhador.

O estudo objetivou discutir, a partir da literatura, acerca do absenteísmo-doença entre profissionais da Enfermagem atuantes em maternidades. Revisão de literatura realizada como parte das atividades da Bolsista Viviane durante o Programa de Iniciação Científica da UninCor, em 2018. O termo “absenteísmo” vem do francês e tem como significado a falta de assiduidade ao trabalho ou a outras obrigações sociais. É, também, conhecido como ausentismo ou absentismo, cuja definição pode ser caracterizada como o hábito de não comparecer ou de estar ausente ao trabalho; falta de assiduidade, ou seja, ausências ao trabalho quando deveria estar presente, designando as faltas por motivos alheios à previsão da chefia do serviço. Destaca-se que o absenteísmo no trabalho pode ser classificado como: “absenteísmo voluntário”, cujas faltas são por razões particulares, não justificadas e não têm o amparo legal; “absenteísmo legal”, que são ausências justificadas e amparadas pela legislação, como por casamento, gestação, doação de sangue e serviço militar; “absenteísmo por patologia profissional”, quando estão incluídos os acidentes do trabalho e as doenças relacionadas ao trabalho; “absenteísmo compulsório”, quando há impedimento involuntário, como a ausência por prisão ou por outro motivo que impossibilite o trabalhador de chegar ao trabalho; e “absenteísmo por doença”, que inclui todos os afastamentos por doença ou procedimentos médicos. Independente de qual seja o motivo, o absenteísmo gera vários problemas para a equipe, envolvendo desajustes do serviço, sobrecarga de trabalho e insatisfação dos profissionais assíduos. Alves, Godoy e Santana (2006) esclarecem que nem sempre as causas do absenteísmo estão relacionadas ao trabalhador, mas, à organização, supervisão deficiente, empobrecimento das tarefas, falta de motivação e estímulo, condições desagradáveis de trabalho, precária integração do empregado à organização e ao impacto psicológico de coordenação deficiente. Quando se delimita o espaço hospitalar, autores debatem que os hospitais impõem aos seus trabalhadores condições de trabalho reconhecidamente piores em relação aos demais serviços de saúde. No contexto hospitalar, a Enfermagem se constitui a maior força de trabalho. A equipe de Enfermagem é formada por enfermeiros, técnicos e auxiliares de Enfermagem. Estão expostos a rodízios na escala de trabalho; multiplicidade de funções; ritmo excessivo de trabalho; esforços físicos; posições incômodas; cobrança por parte dos superiores, fatores que contribuem para o absenteísmo. Quando se delimita o contexto da Maternidade, poucos autores discutem sobre este agravo na vivência dos(as) profissionais da Enfermagem. Reconhece-se que o trabalho é complexo, dada a mudança das práticas em saúde, voltadas à humanização do parto, além dos serviços administrativos e burocráticos. O monitoramento e a avaliação sistemática deste evento podem subsidiar a tomada de decisão gerencial, bem como o aperfeiçoamento de Políticas de Recursos Humanos, de Programas de Prevenção à Saúde do Trabalhador e da melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

APOIO: A aluna Viviane Mary Faria de Oliveira agradece a Bolsa de Iniciação Científica fornecida pela Universidade Vale do Rio Verde - UninCor.