

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

FACULDADE DE MEDICINA

MARIA LAYANE DE OLIVEIRA CERQUEIRA

**CAPÍTULO DE LIVRO: “ABSENTEÍSMO”**

MACEIÓ

2022

MARIA LAYANE DE OLIVEIRA CERQUEIRA

CAPÍTULO DE LIVRO: “ABSENTEÍSMO”

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a coordenação do curso de Medicina da Universidade Federal de Alagoas. Capítulo com o título “Absentismo” publicado no livro “Medicina do Trabalho – Aspectos Teóricos e Práticos (2021)”, da Editora Venturoli.

MACEIÓ

2022

**CAPA DO LIVRO**



# CAPÍTULO 17

## ABSENTEÍSMO

AMANDA CAVALCANTE DE MORAIS  
EDMUNDO QUINTÃO DOS SANTOS JÚNIOR  
MARIA LAYANE DE OLIVEIRA CERQUEIRA

Absenteísmo é uma palavra de origem latina utilizada para denominar todo período de tempo em que o trabalhador se ausentou de trabalhar. Diversos motivos podem levar a ausência no trabalho, dentre elas, as faltas por doenças e licenças legais as quais possuem aparato judicial, e são aceitas por serem consideradas ausências advindas de imprevistos. No entanto, essa prática tem ocasionado onerosos problemas para empresas e instituições que são diretas ou indiretamente afetadas pela ausência de seus funcionários (HORMAIN, 2009).

Há cinco classificações de absenteísmo: o voluntário, o compulsório, o legal, o por patologia profissional e o por doença. Dentre os citados, o mais comum nas instituições de saúde é o absenteísmo-doença, o qual se refere a todas as ausências por doença ou procedimento médico (QUICK *et al.*, 1982).

É válido destacar que “entre as causas do absenteísmo em instituições de saúde, estão a exposição ao risco biológico, ao risco físico e ao risco químico no ambiente de trabalho” como os principais fatores que corroboram para o afastamento dos profissionais de saúde do seu local de trabalho (FURLAN *et al.*, 2013).

O absenteísmo ou ausentismo é comumente considerado a forma mais explícita e frequente de inadaptação do trabalho (HORMAIN, 2009). Esse desajuste pode ser também relacionado há causas ligadas ao trabalhador e à organização, como:

supervisão deficiente, empobrecimento das tarefas, falta de motivação, condições desagradáveis de trabalho, motivos familiares, dificuldade em relação ao transporte, dupla jornada de trabalho e sobrecarga de responsabilidades, as quais, muitas vezes, são acumuladas com as tarefas domésticas (FURLAN *et al.*, 2013).

Ao correlacionar medicina do trabalho e vigilância à saúde do trabalhador, fez nascer a necessidade em observar eventos no ambiente de trabalho, a fim de identificar as causas e garantir intervenções de promoção e prevenção da saúde do trabalhador. Diante disso, o adoecimento associado à ausência ao trabalho, torna-se relevante para entender as



motivações e o estado de saúde do trabalhador, bem como as implicações administrativas de tais intercorrências (RODRIGUES *et al.*, 2016).

Logo, segundo recente estudo publicado na Revista Médica de Minas Gerais, intitulado "Absentéismo em dois hospitais públicos de Minas Gerais: perfil epidemiológico," concluiu que o sexo feminino está relacionado ao maior número de licença médica, explicado por maior busca do público feminino por atendimento médico, dupla jornada de trabalho, afazeres domésticos. E que, dentre os dois hospitais analisados, as principais causas de afastamento foram as doenças do sistema osteomuscular, principalmente entre os profissionais da enfermagem, além de problemas respiratórios, seguidos por transtornos mentais e comportamentais (VASCONCELOS *et al.*, 2017).

E, ainda segundo o mesmo artigo, isso reforça o fato de que de acordo com "estimativas da OMS (Organização Mundial de Saúde), os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores empregados". Dentre esses transtornos, os citados foram os de depressão e ansiedade. Ademais, se destacou ainda o estresse ocupacional, caracterizando a Síndrome de Burnout, a qual recai sobre aqueles profissionais que assistem diretamente os pacientes, preferencialmente, os profissionais de enfermagem (VASCONCELOS *et al.*, 2017).

Portanto, o absentéismo traz repercussões não unicamente causadas por motivos pessoais, pois sendo de origem multifatorial, grande parte da motivação em faltar no trabalho é também porque a empresa ou instituição não disponibiliza condições adequadas.

O absentéismo pode ocorrer nos setores público e privado. O absentéismo tem se tornado um problema importante tanto nas organizações privadas quanto nas públicas devido à repercussão no quantitativo de recursos humanos e na qualidade dos serviços prestados. No caso do setor privado, há um risco maior do empregado perder o emprego, em comparação com o regime estatutário, porque o funcionário público possui direito às faltas abonadas, podendo ser usado para tratar de sua saúde, o que não necessita de um atestado médico ou odontológico para levar a sua empresa.

Outrossim, o setor privado possui maiores facilidades para a contratação e demissão, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, o que torna a possibilidade de rotatividade mais rápida em caso de absentéismos injustificáveis. Contudo, ainda há custos decorrentes do processo de demissão e admissão de um novo empregado, além da respectiva capacitação e encargos ao qual o empregador se submete.

Para o servidor público, é de extrema importância que eles atuem de modo perene, com responsabilidade acerca da importância de seu trabalho assíduo e desenvolvimento de seu país, estado ou cidade. Porém, uma parcela dos servidores pode ter sido mal contratada ou malformados, não possuindo senso de responsabilidade com sua entidade estatal, sobrecarregando colegas por se ausentar com subterfúgios legais, como licenças médicas por doenças simples, burlando a Administração Pública e reduzindo a qualidade e desempenho do serviço prestado. Por conseguinte, os Administradores Públicos têm realizado cursos de capacitação, prêmios de incentivo e valorização dos profissionais para reduzir o contingente de tais atos (MEIRELLES, 2005).



A medicina do trabalho está intimamente relacionada com o absenteísmo. O afastamento das atividades pode ter relação direta com os problemas de saúde, podendo ser de origem física ou mental. Portanto, as doenças ocupacionais podem ser responsáveis pelas faltas no ambiente de trabalho.

Por conseguinte, a medicina do trabalho pode ajudar a reduzir os índices de absenteísmo tanto na esfera pública quanto na privada. Este departamento, além de diminuir a taxa de faltas, reduz a ocorrência de problemas futuros com planos de ações para promover a saúde e o bem-estar de funcionários. Além disso, ela também pode aumentar a motivação e engajamento dos colaboradores, contribuindo para a melhora no gerenciamento de equipes, redução de equipes e melhor qualidade do serviço prestado (GAIKZINSKI, 1994).

Elevadas taxas de absenteísmo causam prejuízos relevantes numa organização pois requerem trabalhadores extras e eleva os custos de produção, seja gerando uma perda nos recursos públicos ou diminuindo a lucratividade no setor privado. Dessa forma, é benéfico reduzi-lo, e como não resultante de um único fator é necessário a adoção de um conjunto de ações de controle, como propõe McDonald e Shaver (*apud* AGUIAR, 2009):

- Investigar as ausências para identificar as suas principais causas.
- Avaliar as faltas justificadas por problemas de saúde, visto que a maioria das ausências são devido a doenças.
- Realizar exames periódicos de saúde.
- Eliminar ou reduzir horas extras, pois desgastam os funcionários, tornando o trabalho mais desagradável.
- Ajustar adequadamente os empregados que tenham algum tipo de limitação a um posto de trabalho mais adequado.
- Verificar se as estações de trabalho, os mobiliários e os equipamentos são adequados ao perfil do trabalhador.
- Adotar medidas de higiene e segurança no trabalho estando estas relacionadas a identificar fatores que possam prejudicar a saúde do trabalhador.

Outro tipo de absenteísmo com importantes repercussões é o absenteísmo ambulatorial, definido como “o não comparecimento do paciente a um procedimento previamente agendado em unidade de saúde, sem nenhuma notificação.” (BITTAR *et al.*, 2016, p.19). O atendimento não realizado é uma oportunidade perdida de oferecer assistência a outro usuário que necessita de atenção à saúde, aumenta a fila de espera e traz prejuízos na medida em que todas as rotinas hospitalares preestabelecidas foram disponibilizadas (prontuários, vagas, materiais cirúrgicos, estruturas físicas e recursos humanos). O absenteísmo ambulatorial é uma ocorrência comum no Brasil e em outros países, variando de 10 até 41,3% e 20 até 36,4%, respectivamente (BITTAR, 2016).

Dentre os principais motivos que levam os usuários a faltarem as consultas estão a incompatibilidade do horário com o trabalho, a dificuldade para a locomoção necessária (distância, transporte, dinheiro etc.), a distância entre a data do agendamento e a consulta, a escolha do dia e horário sem aprovação do usuário, o esquecimento, a insatisfação com o atendimento anterior e a melhora do sintoma que ocasionou à procura prévia (BITTAR *et al.*, 2016; GONÇALVES *et al.*, 2015; JUNIOR, 2017).



A realização de oficinas de pesquisa-ação com capacitação dos agentes comunitários de saúde e reflexão crítica da importância da continuidade no atendimento com os usuários diminuíram em 66,6% as faltas em consultas odontológicas em Unidades de Saúde da Família (GONÇALVES *et al.*, 2015). Além disso, o estudo de Bittar *et al.* (2016) também ressalta a importância de estratégias focadas no paciente, na qualidade dos serviços e na condutas dos profissionais, e confirma a diminuição do absenteísmo com uso de lembretes por SMS dias antes da consulta; uso de *call center* para que pacientes possam cancelar e reagendar as consultas em tempo hábil; realização de exames de diagnóstico e consulta de retorno em tempo menor; e sistema para o paciente escolher e marcar a própria consulta.

Desse modo, o absenteísmo causa importante impacto por desestruturar a cadeia organizacional de um serviço. Cabe destacar que na redução do absenteísmo é fundamental o papel do líder para ajudar a prevenir o absenteísmo, pois ele poderá identificar as principais causas relacionadas as faltas e buscar alternativas que proporcionem aumento da satisfação do empregado (ou usuário de saúde) e reduzam os índices de absenteísmo. Além disso, conseguindo profissionais motivados, mais facilmente uma organização terá sucesso e bom desempenho em seus objetivos.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo da saúde. *Revista de Ciências Gerenciais*, São Paulo, v. 13, n. 18, p. 95-113, 2009.
- BITTAR, O. J. N. *et al.* Absenteísmo em atendimento ambulatorial de especialidades no estado de São Paulo. *BEPA*, São Paulo, v. 13, n. 152, p. 19-32, 2016.
- FURLAN, J. A. S.; STANCATO, K. Fatores geradores do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital público e um privado. *Rev. Adm. Saúde, Brasil*, v. 60, n. 15, p. 111-120, abr. 2013.
- GAIDZINSKI, R.R. Dimensionamento de pessoal de enfermagem segundo a percepção de enfermeiros que vivenciam essa prática. 1994. 258 f. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.
- GONÇALVES, C. A. *et al.* Estratégias para o enfrentamento do absenteísmo em consultas odontológicas nas Unidades de Saúde da Família de um município de grande porte: uma pesquisa-ação. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, n. 2, p. 449-60, 2015.
- HORMAIN, L. F. *Gestão Estratégica do Absenteísmo*. Rio Grande do Sul: Projeto de Pesquisa Unimed Litoral Sul, [s. d.]. Disponível em: <http://www.saudenaempresa.med.br>. Acesso em: 24 maio 2020.
- JUNIOR, W. V. N. Plano de ação para minimizar o absenteísmo na atenção ambulatorial de um hospital universitário da região Metropolitana II, na cidade Niterói – RJ. 2017. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração Pública) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2017.
- MEIRELLES, H. L. *Direito Administrativo Brasileiro*. Editora Saraiva: 30. ed. São Paulo, 2005.

- OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 150-158, June 2012
- QUICK, T.C; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em Usina Siderúrgica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.
- RODRIGUES, L. F.; ARAÚJO, J. S. ABSENTEÍSMO ENTRE OS TRABALHADORES DE SAÚDE: UM ENSAIO A LUZ DA MEDICINA DO TRABALHO. *Revista Ciência e Estudos Acadêmicos de Medicina, Cáceres*, v. 5, p. 10-21, 2016.
- VASCONCELOS, D. V. de *et al.* Absenteeism in two public hospitals in Minas Gerais. *Revista Médica de Minas Gerais, Minas Gerais*, v. 27, n. 1, p. 4-10, maio 2017.
-