

II SEMINÁRIO DA PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE

Gestão em Saúde em Tempos de COVID-19: cenários e perspectivas
9 e 10 de dezembro de 2021

TAXA DE ABSENTEÍSMO POR DOENÇA EM TRABALHADORES DA FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS: UMA ANÁLISE COMPARATIVA 2019 E 2020

Richardson Warley Siqueira Luzia, Mestre em Gestão de Serviços de Saúde EE/UFMG; Jair Alves Pereira Filho, Mestrando em Gestão de Serviços de Saúde EE/UFMG; Adriane Vieira, Professora Mestrado Profissional em Gestão de Serviços de Saúde/EE/UFMG; Marcos Aurelio Fonseca, Doutorando na FIOCRUZ

PALAVRAS-CHAVE: Absenteísmo, Saúde do trabalhador, Gestão de Pessoas. Hospital, Profissionais de saúde.

INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019 foi identificado na cidade de Wuhan, capital da província de Hubei, na China, um surto de pneumonia de causa desconhecida. A doença foi atribuída a um novo tipo de coronavírus em seres humanos (SARS-CoV-2) e denominada COVID-19 (LIMA, 2020). Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), 81% dos casos de infecção por SARS-Cov-2 são leves e sem complicações, 14% evoluem para uma hospitalização que necessita oxigenoterapia, 2,38% demandam ventilação mecânica e 2,62% podem ser atendidos em uma Unidade de Cuidado Intensivo (UFMG, Nota Técnica nº 1, 2020). Diante deste cenário, a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (FHEMIG) ampliou o número de leitos de Unidade de Tratamento Intensivo e de Enfermagem em oito unidades hospitalares da Rede, que atualmente é composta por 20 unidades assistenciais (PLANO DE CAPACIDADE PLENA HOSPITALAR, 2020). O aumento da oferta de leitos sem dúvida foi uma medida importante para se conter a propagação da doença e para não sobrecarregar o sistema de saúde (BITENCOURT; ANDRADE, 2020), no entanto, o cuidado com o paciente infectado demanda muitas ações dos profissionais de saúde, o que acabam gerando uma sobrecarga de trabalho, além de eles ficarem mais diretamente expostos aos pacientes infectados. Nesse contexto, eles precisam enfrentar o estresse físico e emocional, tanto pelo atendimento a pacientes em estado grave, quanto pelas condições de trabalho nem sempre ideais; e pacientes adoecidos acabam por apresentar um índice maior de absenteísmo no trabalho (TEIXEIRA *et al.*, 2020).

OBJETIVO

O presente estudo tem como objetivo analisar a diferença entre as taxas de absenteísmo, motivadas por licença médica, nos anos 2019 e 2020, entre profissionais de saúde de duas unidades hospitalares da FHEMIG, direcionadas ao enfrentamento da pandemia do COVID-19 no Estado de Minas Gerais.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa e descritivo com série temporal. O universo da pesquisa é composto por 02 (duas) unidades hospitalares da FHEMIG, a saber: o Hospital Eduardo de Menezes (HEM), localizado em Belo Horizonte, inaugurado em 1954, e atualmente, conta com 855 (oitocentos e cinquenta e cinco) servidores; e o Hospital Regional Antônio Dias (HRAD), localizado em Patos de Minas, inaugurado em 1930, e, atualmente, conta com 856 (oitocentos e cinquenta e seis) servidores (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2020). Os dados relativos ao absenteísmo foram extraídos da base de dados da instituição, o Sistema de Apuração de Ponto (SATP), que registra todas as ausências por licença médica. A carga horária foi retirada do armazém SISAP, sendo que o resultado da divisão da ausência por licença médica pela carga horária existente foi multiplicado por 100, obtendo, assim, a taxa em percentual. Para a realização da análise estatística os dados coletados foram organizados em uma planilha Excel. A técnica de análise utilizada foi o teste estatístico Mann-Whitney para apurar a existência de uma diferença estatisticamente significativa entre a taxa de absenteísmo apurada em 2019 e 2020. O teste não paramétrico foi escolhido devido à natureza da variável dependente e independente. A variável dependente, ou seja, a variável de agrupamento é o ano de 2019 e 2020, já a variável independente é a característica ou atributo que está sendo mensurado, isto é, a taxa de absenteísmo. Esta investigação foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FHEMIG, sob o CAAE: 35869020.3.0000.5119.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com os dados da Tabela 1, pode-se observar que a taxa global do absenteísmo por licença médica foi de 3,49% em 2019 e 5,47% em 2020, estando acima dos 2,5% considerados aceitáveis pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O percentual mínimo foi atingido em dezembro de 2019 (2,07%) e o máximo em julho de 2020 (9,81%). O teste Mann-Whitney demonstra que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os períodos de 2019 e 2020, já que p-valor é de 0,0001, o seja, menor que o nível de significância de 0,05.

Tabela 1 - Taxa de Absenteísmo do Hospital Regional Antônio Dias - HRAD e Hospital Eduardo de Menezes - HEM, 2019 e 2020. Tem que explicar o que está em amarelo

Indicadores??	2019	2020	Máximo	Mínim o	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2- tailed)
Taxa global de absenteísmo?	3,49	5,47	9,81	2,07	19,00	0,00
Sexo						
Feminino	3,89	5,95	10,58	2,29	26,00	0,01
Masculino	2,28	4,21	7,34	1,22	13,00	0,00
Estado Civil						
Casado	3,37	5,63	9,65	2,20	14,00	0,00
Divorciado	8,05	7,89	12,38	5,11	70,00	0,91
Solteiro	2,92	5,18	9,50	1,09	21,00	0,00
Viúvo	3,04	6,75	16,86	0,00	44,50	0,11
Vínculo						
Contrato	1,98	3,39	6,88	0,87	32,50	0,02
Efetivo	3,91	6,47	11,47	2,41	13,00	0,00
Faixa Etária						
18 a 28	0,87	2,89	6,59	0,00	38,00	0,04
29 a 39	2,95	3,70	7,60	1,06	55,00	0,33
40 a 50	3,90	6,58	11,47	2,64	8,50	0,00
51 a 60	3,41	5,68	10,32	1,48	27,00	0,01

61 a 70	4,37	8,34	11,68	0,46	13,00	0,00
Maior que 71	1,18	0,00	8,79	0,00	54,00	0,07
Tempo de Exercício						
0 a 5	1,97	3,74	7,83	0,74	25,00	0,01
6 a 11	4,25	6,57	11,55	2,58	19,50	0,00
12 a 17	2,50	4,22	6,85	1,45	24,00	0,01
18 a 24	4,16	10,16	21,06	0,00	21,00	0,00
25 a 30	2,24	5,04	9,40	0,00	30,00	0,02
Maior que 30	1,35	2,87	6,61	0,00	34,00	0,03
Função						
Administrativa	1,83	2,70	5,64	0,68	43,00	0,09
Apoio propedêutico	3,48	3,48	7,54	0,92	65,50	0,71
Enfermagem	4,62	7,45	13,00	3,00	14,00	0,00
Médico	1,01	1,76	3,29	0,00	35,00	0,03
Outros profissionais	3,12	4,76	7,24	1,55	33,00	0,02
Sector de Trabalho						
Administrativa	2,90	5,00	9,17	0,21	34,50	0,03
Ambulatório	7,73	6,27	13,51	1,77	43,00	0,09
Apoio Operacional	1,59	2,39	4,49	0,44	32,00	0,02
Apoio Propedêutico	3,49	4,38	8,56	1,72	51,00	0,23
Maternidade	4,85	5,43	16,66	0,00	72,00	1,00
Pronto Atendimento	3,07	5,10	9,24	0,00	26,00	0,01
Internação	4,56	6,65	11,00	3,11	20,00	0,00
UTI/Adulto e Neonatal	4,17	7,33	12,31	2,73	18,00	0,00

Fonte: elaborados pelos autores.

No comparativo entre os anos 2019 e 2020, verifica-se que a taxa de absenteísmo apresentou crescimento de 56%. Quando se observa a taxa de absenteísmo por sexo, verifica-se que o maior percentual está associado ao sexo feminino (3,89%, em 2019; e 5,95% em 2020). De acordo com Vieira e Amaral (2013), a dupla jornada da mulher (casa e trabalho) coloca homens e mulheres em condições desiguais favorecendo, assim, o maior percentual de ausências para as mulheres. Em relação ao estado civil, verifica-se que o divorciado apresenta a maior taxa de absenteísmo por licença médica: 8,05% em 2019; e 7,89% em 2020. Quanto ao vínculo, observa-se que a taxa de absenteísmo do contratado (1,98%) é inferior ao vínculo efetivo (3,91%) no ano de 2019 e no ano de 2020. De acordo com Primo, Pinheiro e Sakurai (2010), o percentual mais elevado para o vínculo estatutário pode ser explicado pela maior segurança de manutenção do emprego, maior insatisfação com o trabalho e menor pressão competitiva. Quanto à faixa etária, observa-se que a maior taxa é observada no grupo de 61 a 70, com percentual de 4,37% em 2019 e 8,34% em 2020. Em relação ao tempo de exercício no cargo, os dados evidenciam que a maior taxa é observada na faixa de 6 a 11 anos de serviço, com percentual de 4,25% em 2019 e 6,57% em 2020. Os dados por categoria profissional, demonstram que a maior taxa é observada entre profissionais da Enfermagem: 4,62% em 2019; e 6,57% em 2020. O menor percentual para os médicos (1,01% em 2019 e 1,76% em 2020), é explicado por McKevitt *et al.* (1997), pelos seguintes motivos: dificuldade de substituição; dificuldade de assumir a própria doença; automedicação; compromisso com o doente. Em relação ao setor de trabalho, os dados evidenciam que a maior taxa é observada no ambulatório: 7,73% em 2019; e 6,27% em 2020. A menor taxa é observada no Apoio Operacional: 1,59% em 2019; e 2,39% em 2020. No comparativo entre os anos, verifica-se que a UTI Adulto/Neonatal apresentou a variação mais significativa no período, com percentual de 75% no comparativo entre os anos.

CONCLUSÃO

Conclui-se que houve um aumento da taxa de absenteísmo entre profissionais da saúde no período 2019-2020. Portanto foi possível estabelecer uma associação entre o aumento de leitos associados, a expansão do número de funcionários e o aumento da ausência do trabalhador motivada pelo adoecimento, em duas unidades hospitalares da FHEMIG, que atuavam no enfrentamento da pandemia do COVID-19 no Estado de Minas Gerais. Para futuros estudos sugere-se a realização de entrevistas de funcionários para o entendimento dos motivos do absenteísmo.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, S. M.; ANDRADE, C. B. Trabalhadoras da saúde face à pandemia: por uma análise sociológica do trabalho de cuidado. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 1013-1022, 2021.

FHEMIG. Plano de capacidade plena hospitalar, 2020. Disponível em:

file:///Volumes/MESTRADO2/ARTIGOS%20ADRIANE/ARTIGOS%20EM%20ELABORAC%CC%A7A%CC%83O/NOVO%20ARQUIVO%20RICHARDSON/PLANO%20DE%20CAPACIDADE%20PLENA%20HOSPITALAR%202021%2005_10_2021.pdf. Acesso em: 27 out. 2021.

FHEMIG. Relatório de auditoria de gestão exercício 2020. Disponível em:

<file:///Volumes/MESTRADO2/ARTIGOS%20ADRIANE/ARTIGOS%20EM%20ELABORAC%CC%A7A%CC%83O/NOVO%20ARQUIVO%20RICHARDSON/Relato%CC%81rio%20de%20Auditoria%20de%20Gesta%CC%83o%20-%20FHEMIG%202021.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021.

LIMA, N.; REZENDE, C. E. SARS-CoV-2. **Revista de Ciência Elementar**, v. 8, n. 4, p. 1-12, 2020.

MCKEVITT, C. et al. Ausência por doença e 'superação' da doença: uma comparação entre dois grupos profissionais. **Jornal de Saúde Pública**, v. 19, n. 3, pág. 295-300, 1997.

OIT. Normas Internacionais do Trabalho. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 out. 2021.

PRIMO, G. M. G.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Absenteísmo por doença em trabalhadores de uma organização hospitalar pública e universitária. **Rev Med Minas Gerais**, v. 20, n. 2 Supl 2, p. S47-58, 2010.

TEIXEIRA, C. et al. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 3465-3474, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 8 fev. 2021.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**, v. 22, p. 403-414, 2013.