

O ABSENTEÍSMO-DOENÇA ENTRE TRABALHADORES DE UM SERVIÇO DE NUTRIÇÃO DIETÉTICA HOSPITALAR

ABSENTEEISM BECAUSE OF ILLNESS OF WORKERS FROM A HOSPITAL KITCHEN SERVICE

EL AUSENTISMO - ENFERMEDAD ENTRE TRABAJADORES DE UN SERVICIO HOSPITALARIO DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA

Adelaide De Mattia Rocha¹
Solange Cervinho Bicalho Godoy²
Maria José Barbosa Sá Souza³
Luciana Pereira Carvalho³

RESUMO

Este estudo teve como objetivo caracterizar o absenteísmo-doença ocorrido no segundo semestre de 2004 entre os trabalhadores da Unidade Funcional Serviço de Nutrição e Dietética do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Os dados foram coletados por meio de entrevistas com a gerente da Unidade utilizando um roteiro semi-estruturado e arquivos da Divisão de Recursos Humanos do Hospital; foram organizados em frequências simples, percentuais e frequências relativas. A população do estudo foi de 156 funcionários distribuídos em nove categorias funcionais. Desses, 132 trabalhadores fizeram parte da amostra: 118 trabalhadores efetivos por concurso público e 14 admitidos por contrato administrativo. Os resultados mostraram que 70 trabalhadores (53%) se ausentaram do trabalho no período estudado, desses, 94,2% por motivo de adoecimento e 5,8% por outros motivos. Utilizando-se a análise das frequências relativas das licenças obteve-se que estas se destinaram ao tratamento de saúde de trabalhadores do quadro efetivo (92%). As licenças-saúde concentraram-se no grupo com baixa escolaridade e as categorias funcionais que se destacaram na obtenção dessas licenças foram os auxiliares de cozinha e os copeiros. O maior percentual de licenças-saúde fixou-se em um período de até 30 dias (81%). As licenças-saúde concentraram-se em trabalhadores na faixa etária entre 41 e 60 anos e com tempo de serviço entre 16 e 20 anos. Concluiu-se que o absenteísmo-doença nesse serviço de nutrição e dietética é um problema relevante que necessita ser estudado e analisado considerando os determinantes do processo saúde-doença a que esses trabalhadores estão submetidos.

Palavras-chave: Absenteísmo; Serviço Hospitalar de Nutrição; Recursos Humanos em Nutrição

ABSTRACT

The objective of this study was to understand absenteeism due to illness in the second semester of 2004, of workers of the nutrition and diet service of the University Hospital of the Federal University of Minas Gerais. The data was collected through interviews with manager, using a semi-structured outline and files from the human resources division of the hospital. They were organized into simple frequencies, percentages and relative frequencies. The population of the study was 156 workers distributed in 9 categories. Of the 132 workers who were part of the sample, 118 had been contracted through public competition and 14 through an administrative contract. The results showed that 70 workers (53%) were absent from work in the period studied, of which 94.2% because of illness and 5.8% for other reasons. Analyzing the relative frequency of absences, it was found that they were due to health treatment of the regular workers (92%). The health leaves of absence were concentrated on the low schooling group and the categories that most asked for these leaves of absence were kitchen auxiliaries and waiters. The highest number of leaves of absence lasted up to 30 days (81%). The age of most of the workers on leave was between 41 and 60 years old, with a time of employment between 16 and 20 years. It is concluded that illness absenteeism in this nutrition service is a significant problem that needs to be studied and analyzed considering the causes of the health-disease process to which these workers are subject.

Key words: Absenteeism; Food Service, Hospital; Nutrition Personnel

RESUMEN

El objeto del presente estudio ha sido caracterizar el ausentismo - enfermedad durante el segundo semestre del 2004 entre trabajadores de la unidad funcional del servicio de nutrición y dietética del Hospital de Clínicas de la Universidad Federal de Minas Gerais. Los datos se recolectaron por medio de entrevistas con la gerente de la unidad siguiendo un guión semiestructurado y archivos de la división de recursos humanos del hospital. Los datos se organizaron en frecuencias simples, porcentuales y relativas. La población del estudio fue de 156 empleados distribuidos en nueve categorías funcionales; 132 trabajadores formaron parte de la muestra: 118 habiendo ingresado al trabajo por oposición y 14 con contrato administrativo. Los resultados muestran que 70 trabajadores (53%) se ausentaron del trabajo en el período estudiado. De los 70 el 94,2% por motivos de enfermedad y el 5,8% por otros motivos. Utilizando el análisis de las frecuencias relativas de las licencias se obtuvo que éstas se destinaban al tratamiento de salud de los trabajadores del plantel efectivo (92%). Las licencias-salud se concentraron en el grupo con baja escolaridad y las categorías funcionales que se destacaron en la obtención de dichas licencias fueron ayudantes de cocina y lavadores de vajilla. El mayor porcentual de licencias-salud se fijó en un período de hasta 30 días (81%). Las licencias-salud se concentraron en los trabajadores de grupo etario entre 16 y 20 años. Se concluyó que el ausentismo- enfermedad en el servicio hospitalario de nutrición y dietética es un problema relevante que debe estudiarse y analizarse considerando los determinantes del proceso salud-enfermedad a los que están sometidos dichos trabajadores.

Palabras clave: Absentismo; Servicio de Alimentación en Hospital; Personal de Nutrición

¹ Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora Adjunto da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

² Enfermeira. Doutoranda em Enfermagem. Professora Assistente da Escola de Enfermagem da UFMG.

³ Aluna do Curso de Graduação em Enfermagem da UFMG em processo de flexibilização curricular.

INTRODUÇÃO

O absenteísmo-doença ou a ausência do trabalhador ao serviço por motivo de doença, é um tema de interesse pelos custos financeiros que acarreta e pelo impacto negativo que causa na qualidade de vida do trabalhador.

Estudo realizado por Maciel⁽¹⁾ mostra que fatores como o ritmo intenso, a organização e inadequações físicas do local de trabalho desencadeiam um processo intrincado de insatisfação nos funcionários que culmina com o absenteísmo. Segundo essa autora as condições de trabalho na produção de alimentação coletiva estão relacionadas ao adoecimento dos trabalhadores inseridos neste processo produtivo.

Entretanto, Rocha⁽²⁾ aponta que as relações entre o processo saúde-doença e as condições de trabalho são complexas, e que a simples relação da doença com sua causa é insuficiente para apreender a gênese dos problemas de saúde subordinada ao processo de trabalho. É preciso ir além e captar como a forma de inserção do indivíduo no processo produtivo afeta sua saúde.

O absenteísmo-doença representa um problema crônico na Unidade Funcional do Serviço de Nutrição e Dietética - UF-SND do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais - HCUFMG pelo grande número de trabalhadores desse setor em acompanhamento pelo Grupo de Readaptação Profissional do Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador - SAST. Segundo os registros do Grupo, no período de janeiro de 2000 a maio de 2003 foram avaliados 21 servidores da UF-SND, sendo que 9 desses trabalhadores, após serem reintegrados ao trabalho, retornaram ao SAST, apresentando novas dificuldades em desempenhar suas tarefas.

Em documento encaminhado pelos integrantes do Grupo de Readaptação Profissional ao Coordenador Geral do SAST em 09/07/2003, são apontadas as limitações do Grupo em lidar com os problemas de saúde apresentados pelos trabalhadores da UF-SND. Nessa unidade, o atendimento clínico-biológico e individual prestado pelo Serviço tem se mostrado insuficiente para responder às necessidades dos trabalhadores e promover a reintegração ao trabalho. Sendo assim, estamos propondo uma investigação em três etapas sobre o processo de trabalho vivenciado por esses trabalhadores. Este relato compreende a primeira etapa do nosso estudo.

OBJETIVO

Este estudo teve como objetivo caracterizar o absenteísmo-doença na Unidade Funcional do Serviço de Nutrição e Dietética do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais.

METODOLOGIA

Este estudo cumpre as exigências da Resolução CNS 196 de 1996 sobre pesquisa envolvendo seres humanos, mantendo os sujeitos no anonimato, resguardando-os em qualquer etapa da pesquisa (Parecer ETIC n. 269/03 COEP - UFMG).

Tipo de estudo - Estudo descritivo em que se pretendeu observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los.

Local do estudo - UF -SND é uma das unidades funcionais do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais e tem como objetivo prestar serviço nutricional e dietético tanto aos trabalhadores presentes na instituição como também aos pacientes sob tratamento hospitalar, em integração com o corpo multiprofissional e interdisciplinar, atuando como referência na assistência, no ensino e na pesquisa.

Variáveis de estudo - As variáveis categoria funcional, escolaridade, vínculo empregatício, idade e tempo de serviço na instituição foram selecionadas para a caracterização do absenteísmo-doença com base na bibliografia consultada.

População e amostra - A unidade tem um total de 156 trabalhadores distribuídos entre 9 categorias funcionais (nutricionista, técnico em nutrição, cozinheiro, auxiliar de cozinha, auxiliar de nutrição, despenseiro, auxiliar de despenseiro, copeiro e administrativo). Desta população foi estudada uma amostra de 132 funcionários.

Foram excluídos do estudo 24 funcionários (copeiros) com contrato temporário por uma empresa terceirizada, pois os dados de licenças não puderam ser acessados. A terceirização é uma modalidade de contratação de trabalho que teve início na década de 1990 e atende, em grande parte, as funções de apoio operacional. Esta forma de contratação vem ganhando espaço e atingindo, segundo Girardi et al⁽³⁾, de forma crescente a área hospitalar. O processo de terceirização na UF-SND começou em 2004 e os contratados por esta empresa são os 24 copeiros, acima mencionados.

Coleta dos dados - Foram coletados dados sobre a força de trabalho do Serviço de Nutrição e Dietética do hospital (número de trabalhadores, vínculo empregatício, categoria funcional, escolaridade, tempo de serviço e idade) e dados sobre as ausências dos trabalhadores ao trabalho (tempo de afastamento, motivo da ausência), registrados na Divisão de Recursos Humanos do hospital referentes ao segundo semestre de 2004. Foram realizadas também entrevistas com a gerente da UF-SND por meio de roteiro semi-estruturado, no primeiro semestre de 2005 para melhor caracterizar a força de trabalho do setor quanto às atividades desenvolvidas pelos diversos trabalhadores e as jornadas de trabalho.

Análise dos dados - Os dados obtidos foram organizados e as informações foram processadas em distribuição de frequências simples, percentuais e proporção. A utilização da frequência relativa ou avaliação por proporção fez-se necessária para possibilitar algumas comparações entre grupos estudados com quantitativo numérico de trabalhadores diverso. A discussão dos dados foi realizada à luz da literatura consultada sobre o tema.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A organização e divisão do trabalho na UF-SND

As atividades desempenhadas pelos trabalhadores da UF - SND foram organizadas em nove categorias funcionais, que foram discutidas com a gerente da unidade e consideradas como áreas afins para a realização da pesquisa. Para a maioria dos trabalhadores utilizou-se

a denominação do cargo: nutricionista, técnico em nutrição, cozinheiro, auxiliar de cozinha, auxiliar de nutrição, despenseiro, auxiliar de despenseiro e copeiro. Os cargos de caráter administrativo – assistente em administração, auxiliar administrativo e guarda jovem (Office-boy) – foram agrupados na categoria funcional administrativo. Os cargos de lancheiro e auxiliar operacional foram incluídos na categoria dos copeiros pelo fato de as funções serem as mesmas. Há ainda o cargo de técnico em nutrição e dietética, que foi incluído na categoria de técnico em nutrição, neste caso a denominação diferenciada deve-se somente à forma de vínculo de trabalho.

A gerente da unidade é uma nutricionista. Esta é a responsável pela unidade como um todo, fazendo planejamentos gerais, controle de metas e interlocução com as outras unidades funcionais e a Diretoria do hospital.

O setor de produção prepara as refeições e é coordenado por uma nutricionista, que elabora rotinas, planeja compras e supervisiona os técnicos em nutrição, entre outras atividades de direção. Os técnicos em nutrição têm basicamente a função de supervisão nesse setor, administrando atividades como a cocção pelos cozinheiros, o pré-preparo dos alimentos pelos auxiliares de cozinha e o porcionamento pelos auxiliares de nutrição. Há uma técnica em nutrição que cuida das escalas dos funcionários da UF-SND e outra que participa de planejamento, elaborando baterias de cardápios com base em mapas de distribuição e fazendo requisições diárias à secretaria de gêneros alimentícios. Há uma parte do setor de produção na qual se inserem os despenseiros e os auxiliares de despenseiro, que recepcionam, estocam e liberam os gêneros alimentícios. Os administrativos desta secretaria cuidam da parte burocrática elaborando relatórios, controlando notas fiscais e organizando arquivos. Há também uma técnica em nutrição, que supervisiona estes funcionários além de ser responsável pelo acompanhamento de contratos feitos pelo hospital para a compra dos gêneros alimentícios.

No setor de clínica há a atividade de assistência propriamente dita, que é coordenada por uma nutricionista que elabora protocolos, dirige estágios e administra as atividades de clínica. A atividade assistencial desse setor de clínica é realizada por nutricionistas, estas se distribuem pelo hospital, atuando em interconsultas quando solicitadas pelo médico. Suas atividades incluem avaliação nutricional, readequação de dieta, acompanhamentos e intervenções nutricionais. Os técnicos em nutrição deste setor coletam as prescrições e com base nelas organizam mapas de distribuição das refeições por todo o hospital, além de supervisionar a atividade de distribuição destas pelos copeiros. Ainda neste setor há um lactário, onde são preparadas mamadeiras por auxiliares de nutrição, também supervisionados pelos técnicos em nutrição.

Há uma secretaria administrativa geral da unidade, que atende tanto a gerência quanto os dois setores, onde se agrupam administrativos responsáveis pelas atividades burocráticas como fechamento de ponto, recepção da UF-SND e cálculo da gratificação por produtividade.

TABELA 1. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA UF-SND/HC/UFMG SEGUNDO CATEGORIA FUNCIONAL E TIPO DE VÍNCULO DE TRABALHO, DE JULHO A DEZEMBRO DE 2004. BELO HORIZONTE, MINAS GERAIS

Categoria Funcional	Efetivo	Contrato	Total
Nutricionista	11	2	13
Técnico em Nutrição	13	1	14
Cozinheiro	3	4	7
Administrativo	3	1	4
Copeiro	32	2	34
Auxiliar de Cozinha	44	-	44
Auxiliar de Nutrição	12	-	12
Despenseiro	-	2	2
Auxiliar de Despenseiro	-	2	2
Total	118	14	132

Fonte: Divisão de Recursos Humanos do HC -UFMG

Existem três tipos de vínculo empregatício na UF-SND: o efetivo contratado por meio de concurso público; o contrato administrativo realizado por intermédio de uma fundação e o contrato temporário por meio de empresa terceirizada. A tabela 1 ilustra a distribuição dos funcionários segundo esses tipos de vínculos e também entre as categorias funcionais.

O grau de escolaridade dos trabalhadores da UF-SND acompanha a escala de hierarquia, decrescendo em direção à base. Estão em nível superior somente as nutricionistas, as coordenadoras e a gerente. Seguem os técnicos em nutrição, cozinheiros e administrativos, em nível médio, excetuando-se o Office-boy, que tem segundo grau incompleto. Os outros funcionários têm classificação de nível de apoio e encontram-se nos níveis médio e fundamental de escolaridade.

Ainda sobre a população deste estudo, é útil descrevê-la em relação à sua distribuição entre os três diferentes tipos de turnos de trabalho existentes na UF - SND. O quadro 1 mostra essa distribuição:

QUADRO 1. DISTRIBUIÇÃO DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS DA UF-SND/HC/UFMG SEGUNDO TIPO DE TURNO DE TRABALHO. BELO HORIZONTE, MINAS GERAIS

Diário	Alternado	
	Noturno	Diurno
Nutricionista Técnico em Nutrição Administrativo Despenseiro	Auxiliar de Nutrição Auxiliar de Cozinha	Cozinheiro Auxiliar de Despensa Auxiliar de Cozinha Copeiro Auxiliar de Nutrição

No turno de trabalho diário encontram-se as categorias profissionais localizadas nos níveis gerencial e intermediário da hierarquia, sendo a única exceção o despenseiro. A jornada de trabalho varia em função do tipo de vínculo empregatício, sendo de seis horas para os efetivos e de oito para os contratados. Os Administrativos, mesmo os efetivos, trabalham todos por oito horas diárias.

Os funcionários do nível operacional têm turno de trabalho alternado. Os diurnos trabalham 12 horas num dia e folgam no dia seguinte (12/36), enquanto os noturnos folgam os dois dias seguintes (12/76). Os funcionários operacionais efetivos contam com duas folgas mensais.

O tipo de ausências ao trabalho na UF-SND

No levantamento das licenças obtidas pelos trabalhadores da UF-SND no período de julho a dezembro de 2004 foi verificado que dos 132 funcionários lotados no setor, 70 se afastaram do trabalho sendo que desses, 94,2% por motivo de adoecimento e 5,8% por outros motivos (licença luto, licença gestante, licença prêmio por assiduidade, afastamento para curso ou congresso, licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro sem ônus e à disposição da Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo da UFMG - CPPTA/UFMG). Assim podemos considerar que o absenteísmo-doença é a maior causa de afastamento do trabalho no local estudado. Outro estudo apresenta resultado semelhante⁽⁴⁾, o qual caracterizou o absenteísmo de trabalhadores em dois serviços de nutrição e dietética hospitalar.

O absenteísmo-doença e o tempo de afastamento

Os funcionários efetivos são regidos pelo Regime Jurídico Único, os contratados, pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Os períodos de afastamento para o qual é requerida avaliação pericial por junta médica oficial são de mais de 30 dias para os efetivos e mais de 15 dias para os contratados. Neste estudo será chamado de ausência de curta duração o afastamento que se limita a números de dias menores do que os supracitados.

As ausências por motivo de doenças mais frequentes dos trabalhadores do quadro efetivo foram as de curta duração, enquanto no caso dos contratados a distribuição das licenças saúde apresentou-se equilibrada entre períodos de até 15 dias e mais de 15 dias.

A distribuição das licenças saúde dos funcionários efetivos da UF- SND/HC/UFMG quanto ao número de dias de afastamento, no período de julho a dezembro de 2004, foi calculada em 19% dos afastamentos com período maior que 30 dias e 81% dos afastamentos com período menor que 30 dias.

A distribuição das licenças saúde dos funcionários contratados da UF- SND/HC/UFMG quanto ao número de dias de afastamento no mesmo período demonstrou percentual semelhante entre licenças de até 15 dias e licenças acima de 15 dias (50%).

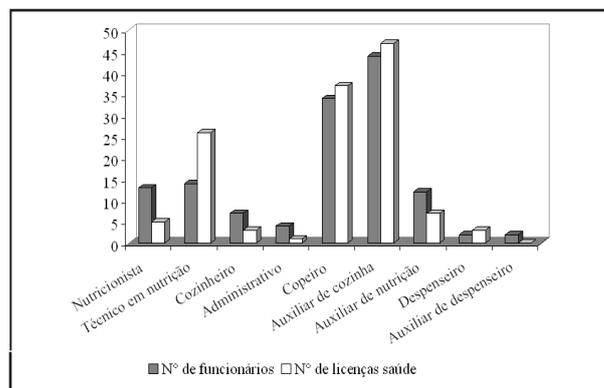
A ausência ao trabalho por curta duração constitui um problema de grande importância, e pesquisadores^(4,5) destacam que essas ausências dificultam a substituição do funcionário, implicando acúmulo de trabalho para os demais trabalhadores, redução de sua folga de direito no mês e, conseqüentemente, gerando acúmulo de cansaço físico e mental que pode levar ao quadro de estresse ocupacional além de problemas cardiovasculares, gastrintestinais, distúrbios do sono e quadros depressivos. Para Alves⁽⁶⁾ essa situação gera tensão e desorganização para os trabalhadores e para as chefias, pois ausências repetitivas e de curta duração são difíceis de serem ad-

ministradas. Murofuse⁽⁵⁾ aponta que o ônus das licenças saúde não recai apenas sobre o trabalhador e implica também sobrecarga aos colegas de trabalho. Estudo realizado por Grinyer e Singleton⁽⁷⁾ apontam que esses funcionários podem ser os futuros absenteístas, tornando o processo um círculo vicioso.

O absenteísmo-doença e as categorias funcionais

A distribuição das licenças saúde entre as categorias funcionais suscita algumas questões.

GRÁFICO I. DISTRIBUIÇÃO DAS LICENÇAS SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS DA UF-SND/HC/UFMG POR CATEGORIA FUNCIONAL NO PERÍODO DE JULHO A DEZEMBRO DE 2004. BELO HORIZONTE, MINAS GERAIS



Evidenciou-se que as categorias funcionais que mais sofreram com o adoecimento foram auxiliar de cozinha, copeiro e técnico em nutrição. Esta última destaca-se pela maior proporção de licenças saúde em relação ao número de funcionários da categoria. Os técnicos em nutrição, de acordo com a organização e divisão do trabalho na UF-SND, têm função de supervisão e ocupam uma posição de articulação entre os níveis gerencial e operacional. Dessa maneira, essa categoria pode apresentar um absenteísmo-doença mais significativo por representar o ponto de convergência e impacto de pressões antagônicas. Importante ressaltar também o baixo número de licenças saúde dos nutricionistas, que estão no topo na hierarquia, em contraposição aos valores apresentados pelos auxiliares de cozinha e copeiros, categorias de base na hierarquia da UF-SND.

Entretanto, não se podem estabelecer relações simplistas e tirar conclusões precipitadas sobre o processo saúde-doença subordinado ao processo de trabalho. As informações obtidas suscitam novas questões e requerem abordagens diversas para uma compreensão mais profunda do caso.

O absenteísmo-doença e a escolaridade dos trabalhadores

Pode-se perceber pelo gráfico I que há somente uma categoria profissional com nível superior e que os profissionais dessa categoria adoecem menos quando comparados com os profissionais dos níveis médio e fundamental de formação educacional. Este fato pode ocorrer em virtude de esses trabalhadores terem mais informações, além de não lidarem diretamente com as condições pre-

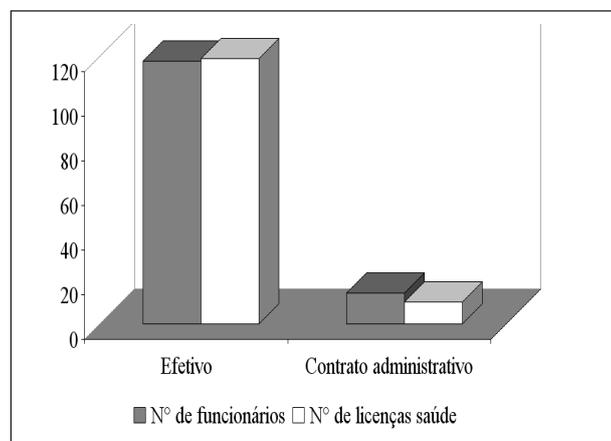
cárias do ambiente de trabalho e apresentarem melhores condições socioeconômicas, que favorecem acesso aos meios de prevenção. Um outro aspecto que pode ser aventado é o conhecimento adquirido sobre cuidados com a saúde, inclusive com a alimentação, segundo o qual os trabalhadores com maior escolaridade e os de nível superior como os nutricionistas teriam mais acesso às informações.^(8,9,10)

Isosaki⁽⁴⁾ verificou que o grupo operacional da UF-SND de um hospital público apresentou o valor mais elevado de absenteísmo. Outros estudos^(11,12) confirmam os dados sobre o absenteísmo mais elevado entre profissionais menos graduados, normalmente submetidos a condições de trabalho mais penosas, que exigem esforço físico e ritmo de trabalho mais intenso, com tarefas monótonas, repetitivas e pouca autonomia, mais sujeitos aos dos riscos de acidentes pela própria característica da organização do trabalho.

O absenteísmo-doença e o vínculo empregatício

Em termos numéricos foram concedidas 10 (8%) licenças saúde para funcionários contratados e 119 (92%) para os funcionários efetivos.

GRÁFICO 2. DISTRIBUIÇÃO DAS LICENÇAS SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS EFETIVOS DA UF-SND QUANTO AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO PERÍODO DE JULHO A DEZEMBRO DE 2004. BELO HORIZONTE, MINAS GERAIS

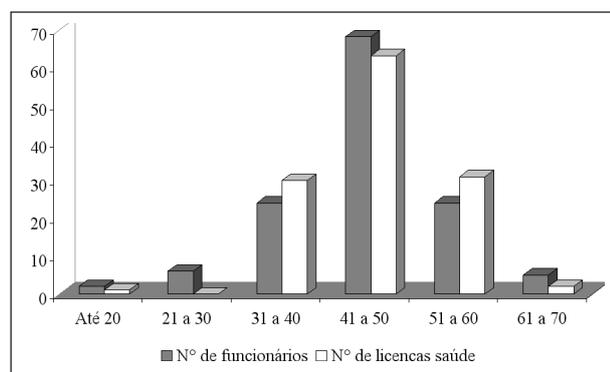


Todavia, os resultados encontrados não permitem concluir que há diferenças significativas quanto ao absenteísmo-doença relacionado ao vínculo empregatício para o grupo estudado, quando utilizada a frequência relativa para análise desses mesmos dados.

O absenteísmo-doença e as idades dos trabalhadores

As licenças saúde da UF-SND concentraram-se nas faixas etárias de 31 anos a 40 anos, 41 a 50 e 51 a 60 anos. Observa-se no gráfico 3 que os trabalhadores entre 31 e 40 anos e aqueles na faixa entre 51 e 60 anos foram os que apresentaram proporcionalmente o maior número de licenças saúde. Esses dados sugerem que alguns dos trabalhadores nessas faixas etárias tiveram mais de uma licença no período estudado.

GRÁFICO 3. DISTRIBUIÇÃO DAS LICENÇAS SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS DA UF-SND/HC/UFMG QUANTO À FAIXA ETÁRIA NO PERÍODO DE JULHO A DEZEMBRO DE 2004. BELO HORIZONTE, MINAS GERAIS



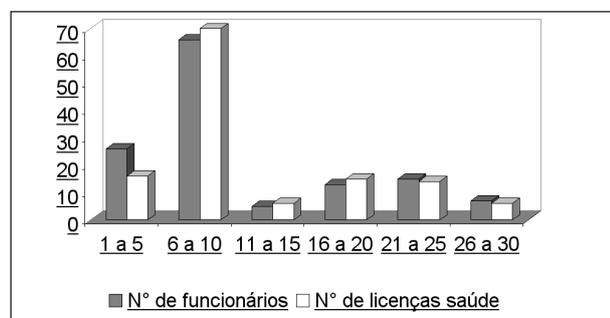
Estes resultados divergem do estudo de Murofuse⁽⁵⁾ que mostrou 37,6% dos atendimentos no serviço de atenção à saúde do trabalhador realizados para trabalhadores em plena fase produtiva de sua vida, com idades entre 40 a 49 anos. O autor afirma ainda que trabalhadores jovens, com idades entre 19 a 29 anos, têm sido vítimas de doenças diversas. Os dados do presente estudo apontam para outros fatores intervenientes no absenteísmo-doença para o grupo estudado, além do fator idade.

Os resultados alcançados por Isosaki⁽⁴⁾ mostram que os trabalhadores mais jovens de SND hospitalar tiveram mais episódios de ausência e perderam mais dias de trabalho que os mais idosos, sendo a situação mais evidente num hospital público.

O absenteísmo-doença e o tempo de serviço

As licenças saúde não se concentraram em nenhuma das faixas de tempo de serviço.

GRÁFICO 4. DISTRIBUIÇÃO DAS LICENÇAS SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS DA UF-SND/HC/UFMG QUANTO AO TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO, NO PERÍODO DE JULHO A DEZEMBRO DE 2004. BELO HORIZONTE, MINAS GERAIS



O gráfico 4 mostra relações de proporcionalidade entre o número de licenças saúde e de funcionários em cada faixa de tempo de serviço. Destaca-se o baixo número de afastamentos para trabalhadores com até 5 anos na instituição e após esse período a distribuição de licenças mostra-se equilibrada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que na UF-SND o absenteísmo-doença é a principal causa de ausência do trabalhador ao serviço. Predominam os afastamentos por curta duração. As categorias funcionais mais acometidas foram auxiliar de cozinha, copeiro e técnico em nutrição. As licenças saúde concentraram-se no grupo de funcionários com menor escolaridade. O vínculo empregatício não se caracterizou como fator de diferenciação na distribuição das licenças saúde. Constatou-se que o tempo de serviço na instituição e a idade dos trabalhadores necessitam de investigação mais aprofundada em relação à sua intervirência no absenteísmo destes trabalhadores.

A mudança necessária para lidar com questões ligadas ao absenteísmo-doença implica explicitar as diferenças entre os fenômenos individuais, que podem ser chamados de clínicos, e os fenômenos coletivos. Faz-se necessária a compreensão de que os fenômenos coletivos devem ser considerados e discutidos pelo conjunto de trabalhadores envolvidos. Há que se levar em consideração a experiência valiosa dos atores envolvidos no processo para pensar soluções. Os trabalhadores necessitam se envolver nos processos de defesa da qualidade de vida e que impliquem em desenvolvimento, vigilância e proteção das condições de trabalho.

A complexidade do adoecimento para este grupo de trabalhadores não difere do que ocorre nos outros trabalhadores de outros serviços de nutrição. Essa situação envolve trabalhadores de forma individual, coletiva, em que os aspectos coletivos do adoecimento do trabalho necessitam de uma investigação mais aprofundada, considerando aspectos de organização do trabalho.

Este estudo demonstra a necessidade deste aprofundamento da investigação sobre o absenteísmo-doença para melhor compreensão desse fenômeno. Esta pode ser a base para a concepção de um cuidar que ultrapasse o simples tratamento clínico da doença e alcance intervenções no serviço mais significativas para a prevenção efetiva das doenças e promoção da saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

1. Maciel TRS. Fatores intervenientes na satisfação dos trabalhadores de uma unidade de alimentação coletiva e nutrição hospitalar [dissertação]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2002.
2. Rocha AM. A saúde do trabalhador de enfermagem sob a ótica da gerência: obstáculos e possibilidades [tese]. São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2003.
3. Girardi SN, Carvalho CL, Girardi Junior JB. Formas Institucionais da terceirização de serviço em hospitais da região sudeste do Brasil: um estudo exploratório. Espaço para Saúde 2000; 2 (1) [citado em 25 ago. 2005]. Disponível em: http://www.ccs.uel.br/espaco_para_saude/v2/n1/FITSHRSP.htm
4. Isosaki M. Absenteísmo entre trabalhadores de serviços de nutrição e dietética de dois hospitais em São Paulo – SP [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2003.
5. Murofuse NT. O adoecimento dos trabalhadores de enfermagem da Fundação Hospitalar de Estado de Minas Gerais: reflexo das mudanças do mundo do trabalho [tese]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo; 2004.
6. Alves M. O absenteísmo do pessoal de enfermagem nos hospitais. Rev Gaucha Enf 1994; 15 (1/2): 71-5.
7. Grinyer A, Singleton V. Sickness absence as risk-taking behaviour: a study of organizational and factors in public sector. Health Risk Soc 2000; 2 (1): 7-21.
8. Pitta A. Hospital: dor e morte como ofício. São Paulo: Hucitec; 1990.
9. Alves M. Causas de absenteísmo entre auxiliares de enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho [tese]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo; 1996.
10. Godoy SCB. Absenteísmo doença entre funcionários de um hospital universitário [dissertação]. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais; 2001.
11. Robazzi MLCC, Paracchini, SA, Gir E, Santos WDF, Moriya TM. Serviço de enfermagem: um estudo sobre os absenteísmos. Rev Bras Saúde Ocupac 1990; 18 (69): 65-70.
12. Gazmuri AM, Lopez I, Sandoval H. Estúdio de ausentismo em trabalhadores de um hospital. Rev Méd Chile 1992; 120(9): 1053-9.

Recebido em: 17/01/2006

Aprovado em: 04/10/2006