

REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO: UM OLHAR PARA A SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR

Autores: Luciana Pereira Cardoso, Leila Fernandes do Carmo, Cristina Elias Marques Couto, Luana Rodrigues Ferreira Silva, Liliam Rezende Rodrigues

CONTEXTO: A monitoração do indicador taxa de absenteísmo constitui-se em importante instrumento de gestão de pessoas, que permite aos gestores de Enfermagem conhecer a realidade institucional no que se refere às ausências dos colaboradores. Vários estudos demonstraram que o absenteísmo desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarga entre os trabalhadores presentes e se constitui em problema administrativo complexo e oneroso, por aumentar substancialmente o custo operacional e fragilizar a segurança do paciente. **PROBLEMA:** No contexto do Hospital Santa Catarina em Uberlândia/MG, o absenteísmo dos profissionais de enfermagem tem representado um importante desafio. Em 2021 a média anual de absenteísmo foi de 6,4%, contra 5,9% em 2022. **AVALIAÇÃO DO PROBLEMA E ANÁLISE DAS CAUSAS:** O absenteísmo tem exigido muito das organizações e de seus administradores, por ter causas multifatoriais, que vão desde as questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, tornando assim, este tema complexo e de difícil gerenciamento. **ESTRATÉGIA DE MELHORIAS:** Reconhecendo toda a problemática resultante do absenteísmo é que se propôs a implementação de um projeto de intervenção voltado para melhoria da saúde mental dos colaboradores, melhoria da alegria e resiliência no ambiente de trabalho. **INTERVENÇÃO:** O projeto foi proposto pela supervisora de Educação Continuada em parceria com todos os gestores do Serviço de Enfermagem, juntamente com o Serviço de Psicologia. O mesmo foi intitulado “Quem cuida da mente, cuida da vida!” e sua execução iniciou-se em janeiro de 2023 por meio de encontros mensais, atingindo todos os colaboradores de enfermagem, em todos os turnos de trabalho, por meio de momentos de pausa na jornada com ações e reflexões acerca de sua vida, sua saúde mental e o equilíbrio da vida.

LIÇÕES APRENDIDAS: Observou-se por meio de feedbacks informais dos colaboradores, uma satisfação geral com as atividades, um aumento da percepção de bem-estar, da satisfação e do engajamento no ambiente de trabalho assistencial diário. **CONCLUSÕES:** A implementação deste projeto de intervenção tem representado para os colaboradores, momentos agradáveis, momentos de relaxamento e de reflexão sobre o equilíbrio da vida, sobre saúde mental e a importância do autocuidado. A longo prazo, espera-se que as reflexões geradas levem o profissional à percepção de humanização do ambiente trabalho, melhoria do clima organizacional, redução do estresse laboral, o que conseqüentemente poderá proporcionar uma redução no absenteísmo.

REFERÊNCIAS

1. Belém JHR, Gaidzinski RR. Estudo das ausências da equipe de enfermagem. Rev Bras Enferm 1998; 51(4): 697-708.
2. Barboza DB, Soler ZASG. Nursing absenteeism: occurrences at a university hospital. Rev Latino-am Enfermagem 2003; 11(2): 177-83.
3. Becker SG, Oliveira MLC. Estudo do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. Rev Latino-Am Enfermagem. 2008;16(1):109-14.
4. Reis RJ. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. Rev Saúde Pública 2003; 37(5): 616-23.
5. Silva DMPP, Marziale MHP. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. Rev Latino-am Enfermagem 2000; 8(5): 44-51.
6. Silva DMPP. O adoecer dos trabalhadores de enfermagem: estudo dos problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo-doença em um hospital universitário [dissertação]. Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 1999.

