

Artigo Original

ABSENTEÍSMO EM PROFISSIONAIS DA ÁREA DE ENFERMAGEM: CAUSAS MAIS FREQUENTES – UMA REVISÃO DA BIBLIOGRAFIA ATUAL*ABSENTEEISM IN NURSING PROFESSIONALS: MOST COMMON CAUSES - A REVIEW OF CURRENT BIBLIOGRAPHY*Patrícia Delpino Pereira Grillo¹**RESUMO**

OBJETIVO: Identificar causas mais frequentes que levam profissionais de enfermagem a ausentarem-se de seus trabalhos, e averiguar a existência de correlação entre o absenteísmo desses e o prejuízo no atendimento ao paciente. **MÉTODOS:** Trabalho de revisão bibliográfica, baseado em levantamento bibliográfico com coleta de dados realizada em fontes secundárias. A busca foi realizada durante os meses de junho a agosto de 2018, selecionando dez artigos. **RESULTADOS:** O absenteísmo por adoecimento foi o mais relatado, mormente por doenças osteomusculares e mentais. Há indícios de correlação entre essas faltas e a queda na qualidade do atendimento ao paciente. **CONCLUSÃO:** Ainda que as enfermidades sejam relatadas como principal causa, os riscos envolvidos (ergonômicos, emocional e psicológico, químico, biológico), o baixo nível de formação, riscos para acidentes de trabalho, baixos salários, insatisfações no trabalho, entre outros, são identificados como facilitadores ao adoecimento. Ações organizacionais devem ser implementadas no intuito de melhorar/adequar fisicamente o ambiente de trabalho ao trabalhador, treinar a gerência para melhor relacionar-se com os empregados, oferecer apoio emocional e psicológico em situações de estresse dentro e fora do trabalho, investir em prevenção de acidentes, incentivar educação profissional, e utilizar indicadores para o acompanhamento e controle dos resultados.

Palavras-chave: profissionais de enfermagem; absenteísmo; enfermagem.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Identify the most frequent causes leading nursing professionals to absent them-

selves from their work, and to determine the existence of correlation between absenteeism and any detriment in patient care. **METHODS:** This work is a literature review, based on bibliographic survey with data collection conducted in secondary sources. The research was done during the months of June to August 2018, and there were selected ten articles. **RESULTS:** The absenteeism for illness was the most reported, particularly for musculoskeletal and mental diseases. There is evidence of correlation between absenteeism and the detriment in the quality of patient care. **CONCLUSION:** Although diseases are reported as main cause of absenteeism, the risks involved at work (ergonomic, psychological and emotional, chemical, biological), the low-level education, the risks for accidents at work, the low wages, dissatisfaction at work, among others, are identified as facilitators to the sicken process. Organizational actions must be implemented in order to improve work environment, training leaders to better relate with employees, provide emotional and psychological support in stressful situations inside and outside of work, invest in prevention of accidents, encourage professional education, and use of indicators for the monitoring and control of the results.

Keywords: nursing professionals; absenteeism; nursing.

INTRODUÇÃO

A complexidade da estrutura hospitalar, que tem como pilares a área administrativa e a técnica, na prática interdependentes, necessita de lideranças que sejam capazes de conviver harmoniosamente e de se integrar, para que a instituição obtenha resultados satisfatórios e apresente condições de estruturar mudanças sempre que necessário, de forma a garantir a sustentabilidade da instituição. As circunstâncias e dificuldades que surgem, em quaisquer das áreas, se não solucio-

1 - Tenente-Coronel Médica – Centro de Medicina Aeroespacial (CEMAL).
Contato: Estrada do Galeão, 3737. Ilha do Governador. Rio de Janeiro-RJ.
CEP: 21.941-353. E-mail: patdelpino@oi.com.br

nadas satisfatoriamente e em tempo hábil, acabam por acarretar prejuízo ao objetivo-fim da instituição, mormente o atendimento satisfatório ao paciente.

Um dos muitos problemas enfrentados pelos administradores é o absenteísmo de seus funcionários. O não comparecimento dos empregados para o trabalho, quando sua presença é esperada, independentemente de qual seja a razão, compromete o desempenho da instituição, tanto no campo financeiro, como na qualidade de seus serviços. Segundo Engleman¹, absenteísmo é definido como “a falha do empregado em se apresentar para o trabalho quando ele está escalado para tal”, havendo evidências de que, além de gerar aumento de custos e queda na produtividade, o absenteísmo está relacionado à queda no moral dos colegas de trabalho, ao aumento do “turnover” (rotatividade de empregados), à diminuição da satisfação dos pacientes, à falta de segurança no cuidado com o paciente e à queda na qualidade do atendimento^{1,2,3}.

Dentre as diversas especialidades da área de saúde, os profissionais de enfermagem são os que permanecem por mais tempo e mais diretamente no contato com os pacientes, tendo importância significativa na qualidade e no sucesso do atendimento prestado. Como consequência, são eles os responsáveis por boa parte do conceito de “satisfação no atendimento” percebido pelo usuário. Segundo o COFEN (Conselho Federal de Enfermagem), os profissionais de enfermagem se constituem de enfermeiros, de técnicos e de auxiliares de enfermagem.

Altos níveis de absenteísmo, mantidos por tempo prolongado, devem estar relacionados a um prejuízo da organização, pois o montante de trabalho deverá ser conduzido por um menor número de trabalhadores, gerando um maior índice de insatisfação entre eles, e potencialmente criando um efeito “bola de neve”, com maior reporte de ausências e rotatividade de empregados.⁴ Presume-se, assim, que um elevado índice de absenteísmo esteja associado a uma baixa qualidade no atendimento ao paciente¹.

Estudos vêm sendo realizados nos últimos anos, em diferentes países, com a finalidade de se esclarecer quais as causas que mais atuam para que o trabalhador se ausente e se afaste de suas atividades, possibilitando que medidas sejam tomadas no intuito de implementar mudanças capazes de minimizá-las. A presente revisão bibliográfica visa identificar as causas mais frequentes que levam os profissionais de enfermagem a ausentarem-se de seus trabalhos, buscando averiguar a existência de correlação entre o absenteísmo desses profissionais e o prejuízo no atendimento ao paciente.

MÉTODOS

Trata-se de um trabalho de revisão bibliográfica, baseado em um levantamento bibliográfico com coleta de dados realizada a partir de fontes secundárias. Para o levantamento dos artigos na literatura, realizou-se uma busca nas seguintes bases de

dados: Medical Literature Analysis and Retrieval System on-line (Medline-Bireme) e Scientific Electronic Library Online (SciELO). Foram utilizados, para busca dos artigos, os seguintes descritores: “Absenteísmo”, “Profissionais de Enfermagem” e “Enfermagem”, tendo sido instituídos como critérios de inclusão: artigos científicos, em português ou inglês, com disponibilidade na íntegra, gratuitamente, e publicados no período de 2010 a 2016.

Como critérios de exclusão optou-se em excluir textos sem disponibilidade de resumo para primeira apreciação. Os conceitos descritores empregados foram: “Absenteísmo” – “ausência no trabalho por qualquer que seja o motivo”, segundo Ribeiro (p.14)⁵, “Profissionais de Enfermagem” – “enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, todos devidamente diplomados e que estejam com suas inscrições regularizadas” (site do Conselho Federal de Enfermagem- COFEN) e “Enfermagem” – “é uma ciência humana, de pessoas e de experiências com campo de conhecimento, fundamentações e práticas do cuidar dos seres humanos que abrangem dos estados de saúde aos estados de doença, mediada por transações pessoais, profissionais, científicas, estéticas, éticas e políticas.”, segundo Lima (p. 16)⁶.

Esta mesma autora, em 2005⁷, complementa: “Nos dias de hoje, a enfermagem pode ser definida, enquanto ação social, como uma atividade realizada por pessoas que CUIDAM de outras procurando manter a vida sadia, evitar ou amenizar as doenças, proteger o meio ambiente e prepará-las para o desenlace da vida perante a morte”.

A busca foi realizada durante os meses de junho a agosto de 2018, tendo sido selecionados dez artigos.

RESULTADOS

Martinato e colaboradores⁸, realizaram uma revisão integrativa baseada nas produções científicas nacionais sobre o absenteísmo dos profissionais de enfermagem, no período de 2003 a 2008, e dos artigos selecionados, encontraram que 65,21% associaram o absenteísmo a um motivo de doença específica, enquanto 26,08% indicaram o agravo à saúde como causador do absenteísmo. Dentre as doenças mais citadas encontram-se as doenças mentais, as doenças osteomusculares e as do aparelho respiratório, tendo sido todas as suas causas relacionadas aos riscos inerentes às condições do ambiente de trabalho, ao qual o profissional de enfermagem está exposto cotidianamente: riscos ocasionados por pressões psicológicas, risco ergonômico e riscos químico e biológico. Encontraram relação, portanto, entre o adoecimento e o afastamento do profissional da sua atividade laboral às condições de trabalho não favoráveis.

Baseado na premissa de o adoecimento do trabalhador estar relacionado aos fatores de exposição encontrados no ambiente de trabalho, Vivian Mininel e colaboradores⁹, analisaram a relação entre fatores de exposição (cargas de trabalho) e os consequentes processos de desgaste físico e/ou

psíquico sofrido pelos trabalhadores de enfermagem de um hospital da Região Centro-Oeste do Brasil. Basearam-se nas queixas registradas por esses trabalhadores no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), queixas essas relacionadas à saúde-trabalho (acidentes, doenças ou sintomas). Utilizaram a classificação de cargas de trabalho: biológicas, físicas, químicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas¹⁰, às quais o trabalhador de enfermagem estaria exposto durante sua jornada de trabalho, mesmo sem consciência dos riscos inerentes a essa exposição.

Constatou-se que as doenças do sistema osteo-conjuntivo e do tecido muscular constituem o principal problema de saúde, com 21% das notificações, seguidos dos transtornos mentais e comportamentais (15,3%) e problemas respiratórios (13,9%). A convalescença relacionada aos períodos de reestabelecimento da saúde pós-cirurgia ou tratamento, também obteve destaque quanto aos dias de afastamento.

Em relação à categoria profissional, verificaram que os auxiliares de enfermagem são os mais acometidos, com 89% das notificações. A faixa etária entre 31 e 40 anos foi a mais representativa entre os profissionais, com 37,5% das notificações, seguida pela faixa de 41 a 50 anos, com 36,8%. O ambulatório foi responsável por 38,9% das notificações, seguido pelo bloco cirúrgico (centro obstétrico, centro cirúrgico e central de materiais de esterilização), com 26,4% e pelas unidades de ginecologia e obstetrícia, com 10,4%. A unidade de terapia intensiva somou 6,9% das notificações, a clínica médica 6,2%, a pediatria e berçário 5,6% e os demais setores também 5,6%.

Em seu artigo "Absentéismo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil", Santana¹¹ verificou que, dentre os trabalhadores de saúde afastados de suas atividades laborais por motivo de Transtorno Mental ou Comportamental (TMC), os profissionais de enfermagem, técnicos e auxiliares, foram os mais acometidos, e entre os setores de trabalho com maior frequência de registros de faltas, estão as Unidades de Terapia Intensiva (UTI) e as unidades cirúrgicas.

Quanto às causas de afastamento, Santana¹¹ encontrou uma frequência significativa de Episódios Depressivos, totalizando 52,72% dos transtornos mentais. A segunda maior ocorrência foi evidenciada pelos Transtornos Ansiosos, com 18,18% da amostra, e como terceira causa mais registrada encontrou a Reação ao Estresse, com 16,36% das ocorrências. Observou-se, dentre os trabalhadores acometidos, o predomínio de empregados do sexo feminino, com idade entre 21 e 30 anos e com faixa salarial correspondente aos trabalhadores de nível médio.

Ferreira e colaboradores¹², com o objetivo de analisar fatores associados ao absentéismo por doença autorreferida em trabalhadores de enfermagem, realizaram um estudo transversal, com 1.509

trabalhadores de três hospitais públicos do município do Rio de Janeiro, RJ, em 2006. O absentéismo foi avaliado a partir da resposta a uma pergunta sobre capacidade para o trabalho, validada para o português¹³, "Quantos dias inteiros você esteve fora do trabalho devido a problemas de saúde, consulta médica ou para fazer exames durante os últimos 12 meses?". As respostas foram classificadas em três categorias de ausências no trabalho: "nenhum dia" (categoria de referência), "poucos dias" (≤ 9 dias) e "muitos dias" (≥ 10 dias).

As variáveis consideradas foram as seguintes:

a) sociodemográficas: idade, sexo, situação conjugal, escolaridade, filhos menores de 18 anos, raça/cor e renda;

b) ocupacionais: categoria profissional: enfermeiros, técnicos e auxiliares; vínculo empregatício: servidores/contratados; número de horas de trabalho doméstico (contínua), trabalho noturno (nunca trabalharam à noite, ex-noturnos e noturnos atuais), número de empregos na enfermagem;

c) comportamentos relacionados à saúde e estilo de vida: tabagismo, prática de atividade física, índice de massa corporal (IMC), e padrão de consumo de bebidas alcoólicas;

d) doenças e sintomas: doenças osteomusculares, situação de saúde e hipertensão autorreferidas, distúrbios psíquicos menores, insônia.

Aqueles que referiram mais de um emprego, doenças osteomusculares e avaliaram sua saúde como ruim ou regular apresentaram chances mais elevadas de absentéismo.

Comparados aos enfermeiros, os auxiliares tiveram menor chance de referir poucos dias e os técnicos, maiores chances de apresentar muitos dias de ausência. Chances mais elevadas de referir muitos dias de ausência foram observadas entre os servidores públicos em relação aos contratados, e entre os casados e separados, divorciados e viúvos, comparados aos solteiros.

Os resultados encontrados no estudo mostram que diferentes variáveis foram associadas às duas modalidades de Absenteísmo (poucos dias e muitos dias), o que sugere que as causas para as ausências estão relacionadas a fatores de diversos níveis, que não podem ser explicados apenas por problemas de saúde.

Enquanto se atribui ostensivamente o absentéismo a problemas de saúde, David Coggon e outros membros da Parceria "CUPID" (Cultural and Psychosocial Influences on Disability),¹⁴ constataram que a ausência por enfermidade também é influenciada por características de personalidade e comportamento dos trabalhadores, pelas demandas físicas e psicológicas de seus trabalhos, pelas normas sociais e culturais de cada localidade/país, e por circunstâncias financeiras (segurança no emprego e benefícios sociais).

Nesse estudo, foram utilizados métodos padronizados de coleta de dados, por se atribuir à falta de padronização entre os estudos realizados em diversos países as diferenças encontradas nos resultados. Fatores de risco pessoal incluíram idade avançada, baixo nível educacional, tendência à

somatização, carga física no trabalho e ausências prolongadas por doenças não-músculo esqueléticas. Doenças musculoesqueléticas foram a mais frequente causa de absenteísmo em grupos com maior tempo de pressão exercida no trabalho, em empresas com menor controle do ambiente de trabalho, além da maior crença existente entre os trabalhadores de que há relação entre o trabalho e as doenças relacionadas.

Segundo Abreu¹⁵, em seu estudo que investigou as causas de absenteísmo em profissionais de enfermagem de um hospital de ensino, o ambiente da UTI apresentou vários elementos considerados desfavoráveis, e que atuaram como elementos provocadores da ausência desses trabalhadores.

Dentre os motivos atribuídos pelos profissionais encontravam-se: o relacionamento interpessoal ineficaz, a sobrecarga de trabalho (tanto do ponto de vista físico quanto mental), a desorganização do serviço, a falta de suporte psicossocial (apoio para lidar com o sofrimento e morte dos clientes, a rotina estressante, o não reconhecimento do esforço executado), o duplo vínculo de trabalho, a falta de apoio para o aprimoramento profissional, fatores de cunho social e individual (a dificuldade em conciliar o trabalho com os afazeres domésticos e cuidados com os filhos).

As sugestões dos participantes para minimizar o absenteísmo resumiram-se à manutenção de um clima organizacional motivador, à instituição de um coordenado trabalho em equipe e à adoção de suporte psicológico para o enfrentamento das situações estressantes da unidade. Compreende-se por esse estudo que as causas do absenteísmo não podem ser atribuídas exclusivamente ao trabalhador.

Kurcgant e colaboradores¹⁶ realizaram um estudo com o objetivo de mensurar as taxas de absenteísmo dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem em três instituições hospitalares em São Paulo, e conhecer possíveis decisões de enfermeiros gerentes frente a este evento. Os resultados quantificativos deste estudo referendam o absenteísmo como um evento presente no cotidiano do gerenciamento do pessoal de enfermagem e que exige, além do monitoramento quantitativo interno e externo constantes, a adoção de ações e decisões gerenciais imediatas (quando ocorrem no momento da ausência do colaborador) e mediatas (quando acontecem na continuidade do trabalho).

Os resultados qualitativos resgatados, nas três instituições estudadas, mostram o adoecimento do trabalhador, a insatisfação com as condições institucionais e o relacionamento interpessoal inadequado como principais causas do absenteísmo. As decisões mediatas se mostraram homogêneas entre os enfermeiros gerentes das três instituições, e focam melhores condições institucionais e o adequado relacionamento pessoal e profissional como decisões de maior assertividade para a redução do evento absenteísmo.

Por meio de seu estudo descritivo exploratório,

Bargas e Monteiro¹⁷ analisaram atestados médicos, de até 15 dias de afastamento do trabalho, apresentados por 994 profissionais de enfermagem de um hospital universitário do interior do estado de São Paulo. O objetivo foi o de avaliar a associação do absenteísmo por doença com o perfil socio-demográfico, e relacioná-lo ao trabalho dos profissionais de enfermagem.

A maioria dos trabalhadores era do sexo feminino, casada e técnica de enfermagem, sendo a idade média de 41,9 anos. Um terço atuava no serviço de internação de adultos. Dos 994 profissionais, 645 apresentaram pelo menos um dia de atestado médico, não tendo sido computadas quais eram as doenças-causa, em virtude de, nos atestados, não constarem o código CID (Classificação Internacional de Doenças) que gerou o afastamento.

Segundo a conclusão do estudo, o absenteísmo por doença teve fatores complexos e multifatoriais, e os fatores associados a ele foram o grupo etário, a escolaridade, a função exercida, o turno de trabalho, o tempo de permanência na instituição e local de trabalho.

Sancinetti e colaboradores⁸ concluíram que a monitoração do indicador taxa de absenteísmo constitui-se em importante instrumento de gestão de pessoas, e permite que a instituição conheça sua realidade no que se refere às ausências dos profissionais de enfermagem.

Os resultados obtidos neste estudo mostraram que as taxas de absenteísmo da equipe de enfermagem se deram em decorrência, principalmente, das licenças médicas (80,3%), e as unidades de atendimento que registraram as maiores taxas de absenteísmo foram: Clínica Cirúrgica (15,2%), Médica (14,7%) e Unidade Básica de Assistência à Saúde (14,6%), seguidas da Pediatria (10,6%), Terapia Intensiva Pediátrica (10,5%), Alojamento Conjunto (9,8%), Pronto Socorro Adulto (9,6) e Terapia Intensiva Adulto (9,4%).

Segundo o estudo, é imprescindível que os gerentes de enfermagem monitorem o índice de ausências dos profissionais de enfermagem, como um indicador de gestão de recursos humanos, e lancem mão de um quantitativo de pessoal adicional para cobertura dessas ausências, evitando a sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, a elevação do absenteísmo dos trabalhadores, que interfere diretamente na segurança e qualidade da assistência prestada.

Propõe que o emprego contínuo de indicadores trará aprimoramento e inovação na avaliação, no planejamento, na organização e na direção das unidades^{19,20}. Os dados obtidos corroboram os resultados apresentados em outros estudos^{21,22,23,24,25}, que indicaram a licença médica como principal motivo do absenteísmo da equipe de enfermagem, merecendo atenção dos gerentes dos serviços de saúde e pesquisadores, por ser apontado como alto índice de ocorrência.

Em 2015, Nicholas Castle e Jamie C. Ferguson-Rome²⁶ averiguam a associação entre o ab-

senteísmo da equipe de enfermagem e a qualidade do atendimento ao paciente, investigando casas de repouso para idosos que ofereciam cuidados de enfermagem 24 horas por dia.

Utilizaram quatro indicadores de qualidade no cuidado ao idoso: contenção física, uso de cateter, manejo da dor e feridas de pressão (escaras). Eles encontraram como resultado que altos níveis de absenteísmo estão associados a uma baixa performance dos indicadores eleitos, o que associa a ausência dos profissionais de enfermagem no trabalho a um aumento dos custos para o administrador e a um impacto considerável na qualidade do atendimento prestado.

CONCLUSÃO

Pode-se afirmar que, dentre os artigos revisados, a causa mais frequentemente relacionada ao absenteísmo em profissionais de enfermagem é o adoecimento, ainda que a sua etiologia seja reconhecida, por diferentes autores, como multifatorial. As doenças mais citadas como causa de afastamentos, na maioria dos estudos, são as osteomusculares, seguidas pelas de origem psiquiátrica, depressões e ansiedades.

As características desfavoráveis relativas ao ambiente de trabalho citadas nos estudos foram várias, havendo menção à inadequação da estrutura física das instituições de saúde, ao excesso de carga horária de exposição à atividade, à precária integração entre os empregados e gerentes organizacionais, aos riscos de acidentes de trabalho, à falta de incentivo ao crescimento técnico, à falta de apoio por parte do "staff" durante eventos críticos (pessoais ou laborais), aos baixos salários, à falta de escuta e valorização do profissional por parte da gerência, e a outros.

Um estudo cita a necessidade da padronização dos métodos utilizados para o levantamento de dados, a fim de se reduzirem as diferenças encontradas nos estudos sobre o assunto, sobretudo entre diferentes países. Associadas às condições de trabalho não favoráveis, também estariam as características de personalidade e de comportamento do trabalhador, como um fator de favorecimento para as frequentes ausências ao trabalho, além de favorecerem o indivíduo ao adoecimento.

As categorias de profissionais de enfermagem que mais se ausentam, de acordo com os trabalhos revistos, são os auxiliares e técnicos de enfermagem, podendo-se relacionar tal achado à baixa escolaridade desses e ao seu menor nível socioeconômico. A constatação de empregados do sexo feminino serem os mais afastados pode estar relacionada ao fato de existirem mais mulheres que homens trabalhando na área de enfermagem, além do fato de muitas serem mães e envolverem-se mais tempo com afazeres domésticos. Evidenciou-se não haver consenso entre os estudos sobre quais setores de trabalho tem maior frequência de registros de faltas.

Um dos estudos utilizou indicadores de qualidade no cuidado ao idoso, e encontrou como resul-

tado que altos níveis de absenteísmo estão associados a uma baixa performance dos indicadores eleitos, o que associa o absenteísmo dos profissionais de enfermagem a um aumento dos custos para o administrador, e a um impacto considerável na qualidade do atendimento prestado ao usuário.

Outros pesquisadores apontam a importância de os gerentes de enfermagem monitorarem o índice de ausências dos profissionais de enfermagem, como um indicador de gestão de recursos humanos, a fim de poderem planejar um quantitativo de pessoal adicional que "cubra" as ausências, evitando a sobrecarga de trabalho para os empregados presentes e, conseqüentemente, evitando a elevação do absenteísmo através do efeito "bola de neve". Propõem que o emprego contínuo de indicadores trará aprimoramento e inovação na avaliação, no planejamento, na organização e na direção das unidades.

A elaboração de estratégias que minimizem os índices de absenteísmo deve ser empreendida pelas instituições de saúde. Buscar a promoção da saúde dos profissionais de enfermagem é também elevar a qualidade na assistência prestada ao usuário. Investir na melhoria nas condições de trabalho, oferecer formas positivas de enfrentamento às adversidades no ambiente de trabalho, realizar um dimensionamento adequado de pessoal, todas essas medidas são instrumentos para minimizar o absenteísmo na área de enfermagem. A enfermagem representa a maior força de trabalho no contexto hospitalar, e a ausência desses trabalhadores afeta a organização do serviço, gera insatisfação e sobrecarga entre os presentes e compromete a qualidade da assistência prestada ao paciente.

REFERÊNCIAS

1. Engleman A. Absence management in the land of the long weekend. 2001. Disponível em: http://www.injurynet.com.au/documents/Article_Absence.pdf.
2. Easton FF, Goodale JC. Labor scheduling with employee turnover and absenteeism. 2002. Disponível em: <http://surface.syr.edu/mgt/5/>.
3. Harter TW. Minimizing absenteeism in the workplace: Strategies for nurse managers. *Nursing Economics*. 2001; 19(2):53-5.
4. Sanders K, Nauta A. Social cohesiveness and absenteeism: The relationship between characteristics of employees and short-term absenteeism within an organization. *Small Group Research*. 2004; 35(6):724-41.
5. Ribeiro AL. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva; 2005.
6. Lima MJ. O que é enfermagem. 2. ed. São Paulo: Brasiliense; 1994.
7. Lima, MJ. O que é Enfermagem. 3. ed. São Paulo: Brasiliense; 2005.
8. Martinato MCNB, Severo DF, Marchand EAA, Siqueira HCH. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev Gaúcha Enferm*. 2010 Mar; 31(1):160-6.
9. Mininel VA, et al. Cargas de trabalho, processos

- de desgaste e absenteísmo-doença em enfermagem. *Rev Latino Am Enferm*. 2013 Dez; 21(6):1290-97. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692013000601290&lng=pt&nrm=iso.
10. Silva VEAF, Kurcgant P, Queiroz VM. O desgaste do trabalhador de enfermagem: relação trabalho de enfermagem e saúde do trabalhador. *Rev Bras Enferm*. 1998; 51(4):603-14.
11. Santana LL, et al. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. *Rev Gaúcha Enferm*. 2016 Abr; 37(1). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472016000100416&lng=pt&nrm=iso.
12. Ferreira RC, et al. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. *Rev Saúde Pública*. 2012 Abr; 46(2):259-68. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000200008&lng=pt&nrm=iso.
13. Martinez MC, Latorre MRDO, Fischer FM. Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. *Rev Saúde Pública*. 2009; 43(3):525-32.
14. Coggon D, Ntani G, Vargas-Prada S, et al. International variation in absence from work attributed to musculoskeletal illness: findings from the CUPID study. *Occupational and Environmental Medicine*. 2013; 70:575-84.
15. Abreu RMD, Gonçalves RMDA, Simões ALA. Motivos atribuídos por profissionais de uma Unidade de Terapia Intensiva para ausência ao trabalho. *Rev Bras Enferm*. 2014 Jun; 67(3):386-93. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003471672014000300386&lng=pt&nrm=iso.
16. Kurcgant P, et al. Absenteísmo do pessoal de enfermagem: decisões e ações de enfermeiros gerentes. *Rev Esc Enferm USP*. 2015 Dez; 49(2):35-41. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342015000800035&lng=pt&nrm=iso.
17. Bargas EB, Monteiro MI. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença entre trabalhadores de Enfermagem. *Acta Paul Enferm*. 2014 Dez; 27(6):533-38. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-2102014000600533&lng=pt&nrm=iso.
18. Sancinetti TR, et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. *Rev Esc Enferm USP*. 2011 Ago; 45(4):1007-12. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000400031&lng=pt&nrm=iso.
19. Bittar OJ. Indicadores de qualidade e quantidade em saúde. *Rev Adm Saúde*. 2001;3(12):21-8.
20. Bittar OJ. Indicadores de qualidade e quantidade em saúde. *Rev Adm Saúde*. 2004;6(22):15-8.
21. Sancinetti TR, Gaidzinski RR, Felli VEA, Fugulin FMT, Baptista PCP, Ciampone MHT, et al. Absenteísmo-doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. *Rev Esc Enferm USP*. 2009; 43(2):1277-83.
22. Becker SG, Oliveira MLC. Estudo do absenteísmo de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. *Rev Latino Am Enferm*. 2008; 16(1):109-14.
23. Rogenski KE, Fugulin FMT. Índice de segurança técnica da equipe de enfermagem da pediatria de um hospital de ensino. *Rev Esc Enferm USP*. 2007; 41(4):683-9.
24. Matsushita MS, Adami NP, Carmagnani MIS. Dimensionamento do pessoal de enfermagem das Unidades de Internação do Hospital São Paulo. *Acta Paul Enferm*. 2005; 18(1):9-19.
25. Reis RJ, La Rocca PF, Silveira AM, Bonilla IML, Giné NA, Martin M. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. *Rev Saúde Pública*. 2003; 37(5):616-23.
26. Nicholas GC, Jamie CFR. Influence of Nurse Aide Absenteeism on Nursing Home Quality. *The Gerontologist*. 2015 Aug; 55(4):605-15.