

## ABSENTEÍSMO E DOENÇA NA EQUIPE DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

### ABSENCE AND ILLNESS IN NURSING PROFESSIONALS TEAM

Letícia Alessandra Santiago,<sup>1</sup> Camila da Silva Lopes,<sup>1</sup> Marluce Auxiliadora Borges Glaus Leão,<sup>1</sup> Maria Angela Boccara de Paula<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidade de Taubaté (Unitau)/Taubaté, SP/Brasil.

**Autor correspondente:** Letícia Alessandra Santiago e-mail: [le.santiago@yahoo.com.br](mailto:le.santiago@yahoo.com.br)

#### RESUMO

A vida do trabalhador sofre a influência da satisfação de necessidades humanas como segurança, motivação e justiça social, além do binômio saúde-doença, que podem implicar seu adoecimento, rotatividade e absenteísmo no trabalho. O objetivo deste estudo foi conhecer as produções científicas que abordavam a associação entre o absenteísmo e o adoecimento entre os profissionais da equipe de enfermagem. Realizou-se uma pesquisa de revisão integrativa, para busca de artigos científicos nacionais, disponíveis na íntegra, publicados entre 2006 e 2016 no idioma Português, na base de dados da Scientific Electronic Library Online (SciELO). A busca foi feita com a expressão: “Enfermagem e Absenteísmo por doença”, sendo acessadas 16 publicações. A sistematização e análise do material gerou uma amostra de 13 artigos. Os resultados indicam que o absenteísmo no trabalho apresenta razões diversas e complexas, que ocasionam custos relacionados à redução da qualidade do serviço, doenças ocupacionais, sobrecarga, diminuição da eficiência no trabalho e problemas administrativos, sendo motivado por fatores intrínsecos e extrínsecos ao indivíduo. Conclui que o absenteísmo deve-se a fatores organizacionais, individuais e do ambiente de trabalho. Um assunto pouco explorado e merecedor de pesquisas devido ao impacto econômico e administrativo que gera nas instituições de trabalho e ao desequilíbrio físico-emocional acarretado diretamente aos colaboradores e indiretamente aos pacientes atendidos por estes profissionais.

**Palavras-chave:** Equipe de enfermagem. Absenteísmo. Trabalho.

*Submetido em: 5/2/2017*

*Aceito em: 28/8/2017*

**ABSTRACT**

The worker's life is influenced by human needs such as safety, motivation and social justice, as well as the health-disease binomial, which can lead to sickness, turnover and absenteeism at work. The objective of this study was to know the scientific productions that deal with the association between absenteeism and illness among the professionals of the nursing team. An integrative review was conducted to search for national scientific articles available in full, published between 2006 and 2016 in the Portuguese language, in the Scientific Electronic Library Online (SciELO) database. The search was done with the term: "Nursing and Absenteeism by disease", being accessed 16 publications. The systematization and analysis of the material generated a sample of 13 articles. The results indicate that absenteeism in the workplace presents diverse and complex reasons, which cause costs related to the reduction of the quality of the service, occupational diseases, overload, reduction of work efficiency and administrative problems, being motivated by intrinsic and extrinsic factors to the individual. It concludes that absenteeism is due to organizational, individual and work environment factors. It is an issue that is not well explored and deserves research because of the economic and administrative impact it generates in the work institutions and the physical-emotional imbalance caused directly to the employees and indirectly to the users of these professionals.

**Keywords:** Nursing team. Absenteeism. Job.

## INTRODUÇÃO

O trabalho é um processo entre o homem e a natureza, no qual o homem, por sua própria ação, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Na perspectiva marxista, o homem se constitui pelo trabalho e, por meio dele, transforma a própria natureza e também é transformado, pois afeta a natureza objetiva, subjetiva e a capacidade criativa humana (MARX, 1996).

Observa-se que o mundo do trabalho, na contemporaneidade, apresenta um cenário de crescente individualização social, diversificação das relações laborais, maior participação da mulher no mercado, aumento do uso das tecnologias digitais, entre outras dimensões cada vez mais complexas. O trabalho, todavia, continua representando um valor importante e, por esse motivo, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, sua satisfação e níveis de produtividade. Um dos aspectos do comportamento humano cujo estudo tem sido bastante incentivado na atualidade é o que procura compreender como as pessoas vivem e resolvem seus problemas no contexto de trabalho (JOB, 2003).

Mediante este quadro social, apesar de o trabalho conservar seu caráter construtor na vida do homem, se realizado em condições precárias pode se tornar também elemento gerador de doenças (BARROS, 2012), tornando-se muito mais uma atividade desgastante, que impede a possibilidade desses de criar, aplicar a inteligência e se expressarem, fazendo com que, ao invés de realizá-lo por prazer, o faça por sobrevivência ou manutenção da possibilidade de consumo (ARENDDT, 1995), com implicações no binômio saúde-doença.

Como exemplo, a literatura aponta que o estresse ocupacional decorrente de um processo de trabalho marcado por condições precárias e pelo aumento da jornada tem importantes repercussões no cotidiano profissional. Constata-se que as condições de trabalho a que estão expostos os trabalhadores favorecem o estresse ocupacional, pelas características inerentes à profissão e natureza do trabalho (SILVA; DIAS; REIS TEIXEIRA, 2012). “O trabalho, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto vulnerabilizá-la e mesmo gerar distúrbios que se expressarão coletivamente e no plano individual” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 35).

Segundo Martinato et al. (2010), a competitividade expressa pelas exigências institucionais, aliada à insegurança no mercado de trabalho e associada à ausência de condições salubres do ambiente laboral, pode afetar a saúde do trabalhador, predispondo ao adoecimento e também ao absenteísmo.

O absenteísmo, absentismo ou ausentismo é caracterizado pela ausência do profissional ao emprego (CHIAVENATO, 1991). Nessa direção, Silva e Silva (2003) lembram que absenteísmo significa a falta de assiduidade ao trabalho, ou seja, uma frequente ausência do funcionário na empresa.

O estresse no trabalho pode ser um agente que acarreta consequências negativas tanto para o trabalhador quanto para a empresa, incluindo ansiedade, depressão, angústia, distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes. Já para a instituição, o estresse afeta e interfere na quantidade e qualidade do trabalho, gerando o aumento do absenteísmo e rotatividade, e conseqüentemente, à predisposição de queixas e reclamações graves (CHIAVENATO, 1999). Para o autor, um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, assim como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. Fazer o ambiente agradável para se trabalhar tornou-se uma obsessão para as empresas bem-sucedidas.

Além disso, a insatisfação e o estresse geram mais do que custos diretos para as organizações. Constituem uma fonte de custo indireto na forma de absenteísmo e rotatividade. Neste sentido a insatisfação é uma das principais causas do absenteísmo, que provoca um custo organizacional muito alto (CHIAVENATO, 2005). Assim, os problemas relacionados ao absenteísmo devem ser encarados de forma profissional para serem minimizados e proporcionarem maior satisfação ao trabalhador e melhor qualidade no atendimento ao cliente.

Nessa lógica, e como tantas outras classes profissionais, está a equipe de enfermagem, que lida diariamente com situações desgastantes que envolvem o cuidado com pacientes de diferentes faixas etárias, patologias muitas vezes altamente debilitantes, por vezes incuráveis, presenciam a dor e a perda de um ente querido a todo momento. Tudo isso aliado à dupla jornada de trabalho, exaustiva carga horária semanal, baixos salários, inadequada estrutura física dos hospitais, falta de leitos, materiais, insumos, carência de profissionais capacitados, de segurança, entre outros.

A enfermagem é uma profissão que se desenvolveu inserida em um grupo de trabalho denominado equipe de saúde, composta por diversos profissionais, e vem elaborando sua identidade profissional. Com a delegação de funções, formou-se uma equipe própria de enfermagem que tem uma divisão técnica e social, caracterizando-se em ações desenvolvidas pelos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem (CIANCIARULLO, 2005). Atualmente, reconhecem-se três categorias profissionais em enfermagem – enfermeiros, técnicos e auxiliares, com suas capacitações técnicas e atribuições definidos pela Lei nº 7.498/86 (CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 1986).

A representatividade numérica dos profissionais da enfermagem no Brasil, atualmente com 1.990.202 integrantes, foi um indicador importante na escolha da categoria profissional a ser investigada na presente pesquisa (CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 2017).

A enfermagem constitui a maior força de trabalho nas instituições de saúde, com atividades laborais marcadas por duras jornadas, rodízio desgastante entre turnos (manhã, tarde e noite), posições incômodas, repetitividade e monotonia de tarefas, grande exigência para o cumprimento de tarefas diárias, perigos ocupacionais (físicos, químicos, biológicos e ergonômicos), pressão por parte da chefia, familiares e pacientes, contato com sentimentos e emoções extremas e baixa remuneração. Nesse sentido, não raro o trabalho deixa de significar fonte de prazer e satisfação para dar lugar à desmotivação, desinteresse, sofrimento, levando o funcionário ao encontro de doenças físicas, mentais e por que não dizer, emocionais, repercutindo em alto índice de absenteísmo (BARBOZA; SOLER, 2003).

Estudos em hospitais brasileiros evidenciaram que o absenteísmo entre os profissionais de enfermagem está relacionado, principalmente, à incapacidade por doença e acidente de trabalho, fatores responsáveis por aproximadamente 75% das ausências. Esse tipo de absenteísmo é justificado por atestados médicos. No Brasil, apesar dos elevados índices de absenteísmo-doença em hospitais, somente nas últimas décadas ocorreram esforços, ainda isolados, visando a responder às questões relacionadas aos índices de absenteísmo-doença, às categorias mais afetadas, às doenças mais frequentes e às diferenças entre as diversas unidades de trabalho (ALVES; GODOY; SANTANA, 2006).

Na visão de Martinato et al. (2010), o absenteísmo, por si só, é um fator gerador de doenças entre a equipe de enfermagem, visto que a ausência de um profissional na equipe sobrecarrega o trabalho dos demais. Essa sobrecarga pode trazer prejuízos à saúde do trabalhador, ocasionando desgaste físico, psicológico, social e espiritual, levando ao adoecimento. O absenteísmo pode desencadear um “efeito cascata”, levando ao adoecimento de outros membros da equipe, impulsionados em manter a qualidade do cuidado ao paciente.

As condições de trabalho da enfermagem implicam longas jornadas de trabalho em turnos desgastantes (vespertino e noturno, domingos e feriados), em multiplicidade de funções, repetitividade e monotonia de tarefas, intensividade e ritmo excessivo de trabalho, ansiedade, esforços físicos, posições incômodas, na separação do trabalho intelectual e manual, no controle das chefias, podendo desencadear acidentes e doenças. Os riscos ocupacionais variam de acordo com as atividades exercidas e o meio ambiente (SILVA; MARZIALE, 2000). É comum, portanto, os profissionais de enfermagem estarem sujeitos a condições inadequadas de trabalho, geralmente provocando graves danos à saúde, de natureza física ou psicológica, que podem gerar transtornos alimentares, de sono, de eliminações fisiológicas, fadiga, entre outros (BARBOZA; SOLER, 2003).

Quem quer se manter no emprego, porém, acaba se submetendo a ameaças, vivenciando diariamente o medo, que reforça, muitas vezes, condutas de obediência, de submissão, quebrando a reciprocidade e a solidariedade entre os colegas de trabalho, na medida em que o temor pessoal separa e individualiza o sofrimento daqueles que estão na mesma condição (DEJOURS, 2001).

Além disso, em sua pesquisa no Sistema Único de Saúde (SUS), Becker e Oliveira (2008) observaram que o adoecimento dos trabalhadores do segmento médico-hospitalar, em especial aqueles de enfermagem, acarreta consequências diretas na qualidade de vida do trabalhador e também da assistência, do acolhimento, da resolutividade aos problemas de saúde dos usuários.

Em setembro de 1990, com a criação da Lei Federal 8.080, que dispõe sobre as condições de saúde e funcionamento dos serviços de saúde, passou-se a abordar a questão da saúde do trabalhador e suas competências. As atividades a que se destinam, por meio de ações de vigilância epidemiológica e sanitária, visam à promoção da saúde dos trabalhadores, bem como as medidas de recuperação e reabilitação dos indivíduos que estão expostos às cargas e agravos provenientes das condições do labor (BRASIL, 1990).

Apesar disso, os trabalhadores da enfermagem ainda estão expostos a situações de grande vulnerabilidade, pois ao desempenharem suas funções, muitas vezes esquecem do autocuidado, incorrendo frequentemente no próprio adoecimento (RIBEIRO et al., 2012).

A partir do exposto e tendo em vista a importância deste assunto para as instituições hospitalares empregadoras e também aos próprios trabalhadores da enfermagem, objetivou-se neste estudo conhecer as produções científicas que abordam a associação entre absenteísmo e adoecimento em profissionais da equipe de enfermagem.

## **MÉTODOS**

Trata-se de uma pesquisa de revisão integrativa, realizada no mês de agosto de 2017. O método de revisão integrativa tem o propósito de “gerar um panorama compreensível de conceitos complexos, teorias ou problemas de saúde” nas suas diversas áreas da (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010). Para tanto, deve-se obedecer a várias etapas, iniciando-se pelo estabelecimento da questão/problema de revisão, que nesse caso foi: Os fatores relacionados ao ambiente e ao processo de trabalho da equipe de enfermagem influenciam no surgimento de doenças e, conseqüentemente, no absenteísmo desse grupo ocupacional? Em seguida, elaborou-se o objetivo da busca (O que se tem estudado e publicado sobre adoecimento e absenteísmo no trabalho em equipes de enfermagem?). A etapa seguinte foi a definição da base de dados (Scientific Electronic Library Online (SciELO); expressão de busca (“Enfermagem e Absenteísmo por doença”); recorte temporal (2006-2016); idioma (Português); material (artigos disponíveis na íntegra). Para seleção da amostra, como critério de

inclusão, considerou-se os trabalhos que contemplassem o absenteísmo ao trabalho relacionado à doenças na equipe de enfermagem). O passo seguinte foi definir quais as informações a serem extraídas dos materiais selecionados (título da produção, avaliação Qualis dos periódicos em que foram publicadas, delineamento dos estudos e síntese dos resultados encontrados). A última etapa foi a análise dos resultados para discussão e conclusão.

## RESULTADOS

No total foram acessadas 16 publicações. A partir da sistematização e análise do material coletado trabalhou-se com o total de 13 artigos; uma vez que 3 foram excluídos pela incompatibilidade com o foco da pesquisa, pois 2 abordavam o absenteísmo ao trabalho dos profissionais da nutrição e dietética e 1 tratava de gastos adicionais com a folha de pagamento de médicos e enfermeiros de um hospital público. A seleção dos artigos selecionados será apresentada a seguir, iniciando-se com um panorama dos periódicos nos quais estavam indexadas as produções selecionadas, conforme Quadro 1:

**Quadro 1 – Distribuição quantitativa das publicações, por periódico**

Periódico	Quantidade de publicações	Avaliação Qualis
Revista Brasileira de Enfermagem	3	A2
Revista Latino-Americana de Enfermagem	3	A1
Revista da Escola de Enfermagem da USP	3	A2
Acta Paulista de Enfermagem	2	A1
Revista de Saúde Pública	1	A1
Revista Gaúcha de Enfermagem	1	B1
<b>Total</b>	<b>13</b>	

No Quadro 2 é possível identificar algumas características das publicações.

**Quadro 2 – Caracterização das produções acessadas com o termo “Enfermagem e Absenteísmo por Doença”**

Autores e ano	Resultados	Delineamento do estudo
ALVES, M.; GODOY, S. C. B.; SANTANA, D. M. (2006)	A enfermagem é responsável pelos maiores índices de absenteísmo-doença na área hospitalar, com aproximadamente 78% dos afastamentos. A maioria das licenças médicas concentrou-se nas doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, seguido de doenças do aparelho respiratório.	Estudo descritivo, retrospectivo.
LAUS, A. M.; ANSELMINI, M. L. (2008)	Principais motivos das ausências não previstas: problemas de saúde (licença-saúde, licença INSS). A divulgação dos resultados obtidos permitiu à direção do serviço de enfermagem da instituição	Investigação quantitativa, de caráter descritivo-retrospectivo.

	pesquisada conhecer a sua realidade, bem como motivou as gerências das unidades de internação a verificarem os índices de absenteísmo tomando-o como um indicador de avaliação de desempenho.	
INOUE, K. C. et al. (2008)	A causa mais frequente de ausência não programada ao trabalho da equipe de enfermagem foi o absenteísmo-doença. Aqueles com idades mais avançadas têm mais agravos à saúde pelo próprio processo de declínio das funções fisiológicas do desenvolvimento humano, com menor capacidade de responder às exigências do trabalho.	Pesquisa descritivo-exploratória.
COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. (2009)	Verificou-se que dos 565 atestados e licenças, 489 correspondem a auxiliares e técnicos de enfermagem e 76 aos enfermeiros. A incidência de faltas dos auxiliares e técnicos de enfermagem é seis vezes maior que a dos profissionais de nível superior.	Pesquisa de caráter descritivo e documental.
MARTINATO, M. C. N. B. et al. (2010)	A principal causa do absenteísmo na enfermagem são as doenças. Dos 23 artigos selecionados, 15 associaram o absenteísmo a um motivo de doença específico, enquanto 6 não tipificaram a doença causadora do afastamento, mas indicaram o agravo à saúde como causador do absenteísmo. As doenças mais prevalentes encontradas foram: transtornos mentais, osteomusculares, respiratórias.	Revisão integrativa da literatura.
JUNKES, M. B.; PESSOA, V. F. (2010)	48% do absenteísmo doença estavam relacionados a doenças osteomusculares. 12% apresentaram quadro de inflamação leve (amigdalite) e 15% depressão, nesse caso, período de afastamento superior a 10 dias. A dengue foi responsável por 5% das ausências e cefaleia pelos outros 20% restantes. O absenteísmo doença concentrou-se nos profissionais que já estão trabalhando há mais de cinco anos. Absenteísmo por atestado médico foi responsável por 87,2%	Estudo qualitativo e quantitativo, retrospectivo-analítica.

	de todas as ausências não programadas.	
ESTORCE, T. P.; KURCGANT, P. (2011)	A categoria auxiliar de enfermagem apresentou o maior percentual de licenças médicas acima de 15 dias, o dobro em relação às outras categorias, o que representou 12.738 dias perdidos. A categoria enfermeiro apresentou a menor média de licenças e menor média de duração na maioria dos setores em comparação às categorias de nível médio.	Estudo de caráter descritivo-exploratório.
FAKIH, F. T.; TANAKA, L. H.; CARMAGNANI, M. I. S. (2012)	As Licenças Trabalhistas de saúde (LTS) superiores a 15 dias tiveram como motivos: transtornos mentais e comportamentais (78,9% dos dias de afastamento), seguidas de doenças osteomusculares e respiratórias.	Estudo de abordagem quantitativa, observacional e prospectivo.
SANCINETTI, T. R. et al. (2011)	As licenças médicas representaram o maior percentual de ausências. O absenteísmo da equipe de enfermagem das unidades do Hospital Escola da USP, no período estudado, representou 10.452 dias perdidos de trabalho; destes, 1.672 dias (16%) corresponderam aos enfermeiros e 8.777 dias (84%) aos técnicos/auxiliares de enfermagem.	Pesquisa descritiva, exploratória, de abordagem quantitativa.
FERREIRA, R. C. et al. (2012)	Houve forte associação de doenças osteomusculares e situação de saúde com o absenteísmo. Os sujeitos que referiram mais de duas doenças osteomusculares apresentaram cinco vezes mais chances de absenteísmo.	Estudo descritivo transversal.
MININEL, V. A. et al. (2013)	As doenças do sistema osteoconjuntivo e musculares constituem o principal problema de saúde, seguidas dos transtornos mentais/comportamentais e respiratórios. As doenças do aparelho circulatório tiveram como consequência 353 dias de afastamento; as por doenças osteoconjuntivas e musculares 325 dias e por transtornos mentais/comportamentais obtiveram 246 dias de afastamento.	Estudo descritivo, transversal, com abordagem quantitativa dos dados.
MAGALHÃES, A. M. M.; DALL'AGNOL,	O esforço físico e a fadiga causada por intervenções como o banho de leito e o transporte de pacientes são alguns dos	Abordagem quantitativa e qualitativa, caracterizando-se pelo desenho sequencial

C. M.; MARCK, P. B. (2013)	principais fatores que levam ao adoecimento e ausência no trabalho da equipe de enfermagem.	explanatório.
BARGAS, E. B.; MONTEIRO, M. I. (2014)	O absenteísmo por doença teve fatores complexos e multifatoriais. Os fatores associados a ele foram: grupo etário, escolaridade, função, turno de trabalho, tempo na instituição e local de trabalho.	Estudo descritivo exploratório.

Fonte: Periódicos nos quais estavam indexadas as produções selecionadas.

## DISCUSSÃO

As variáveis que determinam o absenteísmo ao trabalho devem-se a grupos de fatores etiológicos distintos: fatores organizacionais, individuais e do ambiente de trabalho. Murcho e Jesus (2007, p. 323) relacionam estudos internacionais e nacionais nos quais as principais causas do absenteísmo laboral devem-se a variáveis como:

[...] gênero; idade; estado civil; categoria; tempo de empresa; gravidez; escolaridade e qualificação; estatuto profissional; cultura étnica; distância do local do trabalho; estresse e ansiedade laboral; sobrecarga e exaustão física; conflitos interpessoais; personalidade mais propensa às faltas; problemas de saúde; falta de valores e de expectativas dos trabalhadores; insatisfação laboral; baixa motivação; atividades de lazer interessantes; tratamento de familiares; processos disfuncionais de desequilíbrio trabalho-família; a maternidade e adoção de menores de 5 anos; falecimento de familiares; tipo de trabalho *per se*; condições e organização do trabalho; condições climáticas e epidemiológicas; conjuntura econômica, etc. (p. 323).

O absenteísmo, portanto, associa-se a inúmeras variáveis, além do adoecimento, mas na literatura aqui revisada fica evidente sua relação com doenças; inclui questões da saúde do trabalhador de enfermagem, do seu ambiente de trabalho, características individuais e aspectos socioeconômicos. Tudo indica que as atividades das equipes de enfermagem em hospitais provocam demasiado desgaste físico, com consequentes queixas osteomusculares (FERREIRA et al., 2012).

Becker e Oliveira (2008) verificaram que as ausências dos trabalhadores de enfermagem, em sua maioria, ocorreram por motivo de doença. As autoras acreditam que seja possível pensar em estratégias de cuidado com os trabalhadores de enfermagem, a fim de diminuir essas ausências da equipe ao trabalho por motivo de doença, melhorar a qualidade de assistência, bem como o nível de satisfação no trabalho. Ao intervir na promoção da saúde do trabalhador e no adequado dimensionamento da equipe de enfermagem, acredita-se ser possível diminuir os custos econômicos e sociais da assistência à saúde pública.

Os problemas de saúde dos profissionais de enfermagem geralmente apresentam associação com suas condições inadequadas de trabalho. Dessa forma, a equipe fica susceptível a desenvolver doenças que predisõem ao

absenteísmo. Como exemplo, a exposição contínua e prolongada do corpo aos fatores de risco, no ambiente de trabalho inadequado, favorece o surgimento das doenças ocupacionais e osteomusculares. Além disso, um adequado dimensionamento de pessoal mostra-se um importante instrumento para minimizar o absenteísmo (MARTINATO et al., 2010).

Para Alves, Godoy e Santana (2006), as condições laborais oferecidas aos trabalhadores estão interferindo na relação trabalho e vida dos profissionais na organização hospitalar. Este serviço de saúde o expõe a uma agressão psíquica e física constante, não lhe permitindo elaboração de estratégias de proteção psicológica diante da complexidade das ações que envolvem responsabilidade, tomadas de decisão em situações graves e problemas relacionados a questões como trabalho em turnos e a difícil adaptação em uma área física inadequada. Neste sentido, otimizar as condições laborais dos trabalhadores de enfermagem, reduzindo a ocorrência de absenteísmo-doença, implica em impacto positivo na qualidade de vida no trabalho destes profissionais (INOUE et al., 2008).

Na perspectiva de Sancinetti et al. (2009), o processo laboral dos trabalhadores de enfermagem tem acarretado acidentes e doenças, devido às demandas impostas pelas atividades executadas, resultantes de desgastes físicos e psíquicos e geradoras de absenteísmo, com destaque para as fisiológicas, decorrentes da demanda aumentada de trabalho.

Ao investigarem a exposição a essas cargas, Mininel et al. (2013) apontaram como causas principais de exposição a manipulação de peso excessivo durante as atividades, predominância das posições em pé, incômodas ou inadequadas, durante a jornada de trabalho. As cargas psíquicas também foram relevantes no contexto estudado. Com a organização precária do trabalho somada às relações verticalizadas estabelecidas institucionalmente, a enfermagem torna-se cada vez mais exposta a tais cargas, por meio do assédio moral, pressão organizacional, supervisão restrita, falta de autonomia, abuso do poder e ausência de defesas coletivas.

Há que lembrar, também, que o trabalhador de enfermagem se depara com a dor e o sofrimento humano, com condições de trabalho desfavoráveis, com a expectativa de produtividade com qualidade por parte dos dirigentes, sendo considerado apenas mais um fator de produção cujas potencialidades e necessidades intrínsecas são negligenciadas em função de resultados imediatistas, aumentando a taxa de absenteísmo-doença (INOUE et al., 2008).

Segundo Abreu, Gonçalves e Simões (2014), o absenteísmo gerado por um membro da equipe culmina em desgaste dos colegas que permanecem no serviço e absenteísmos futuros. O quantitativo adequado de profissionais de enfermagem deve ser respeitado e viabilizado pelos gestores hospitalares. Entre as estratégias de prevenção para o desencadeamento de distúrbios de ordem psicológica, estão a realização de intervenções para minimizar o sofrimento psíquico no trabalho, como oportunidades para os profissionais relatarem as tensões que vivenciam; criação de programas de atenção à saúde dos profissionais, com formação de grupos de discussão, grupos de vivências e psicoterapia.

Dessa forma, o absenteísmo apresenta determinantes multifatoriais e complexos, que precisam ser analisados sob a perspectiva do processo de trabalho, da cultura institucional, da saúde e bem-estar dos trabalhadores de enfermagem. É importante que a coordenação dos serviços de enfermagem envolva os trabalhadores na realização do planejamento e de tomadas de decisão, para que haja comprometimento da equipe e que o trabalhador sinta-se parte fundamental no processo de trabalho (BARGAS; MONTEIRO, 2014).

Em relação ao cargo ocupado e considerando que os enfermeiros têm atribuições majoritariamente administrativas na maioria dos setores, é esperado que os índices em estudo, para esta categoria, sejam menores

em comparação aos auxiliares e técnicos de enfermagem, que estão expostos a cargas de trabalho com maior desgaste físico e ergonômico, justificando a maior frequência e duração dos afastamentos (ESTORCE; KURCGANT, 2011).

Observou-se que há preocupação por parte dos enfermeiros com a saúde de sua equipe, empenhando-se em criar ações preventivas de riscos ocupacionais provenientes do ambiente de trabalho e do tipo de atividades exercidas. Essas ações, contudo, não contemplam o trabalhador em sua totalidade, uma vez que as ações preventivas não incluíram a sua família e a comunidade em que está inserido (CAMPOS; GUTIERREZ, 2005). Sobre isso, supõe-se que as demandas e características das famílias destes profissionais, tanto quanto da comunidade, muitas vezes também os sobrecarreguem, induzindo-os ao adoecimento e consequente absenteísmo. Devem, portanto, ser alvo de conscientização e de estudos, para analisar as influências que exercem sobre eles no desempenho de suas atribuições.

Tudo indica que o número insuficiente de recursos humanos favorece o percentual de ausências não previstas na enfermagem, resultando em desorganização do serviço, insatisfação e sobrecarga dos profissionais (CUCOLO; PERROCA, 2008). Desse modo, é preciso analisar o absenteísmo e a rotatividade de profissionais como indicadores gerenciais fundamentais para se avaliar a qualidade dos serviços de enfermagem e estabelecer dimensionamento de pessoal adequado (MAGALHÃES; DALL'AGNOL; MARCK, 2013).

Ressalta-se, ainda, a necessidade de a gerência de enfermagem adotar e monitorar o indicador taxa de absenteísmo. As características do processo de trabalho determinam a sua exposição a diferentes cargas, principalmente psíquicas e fisiológicas, causadoras de desgaste físico e mental, ocasionando, muitas vezes, o afastamento dos trabalhadores por absenteísmo-doença. O índice elevado de absenteísmo desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarga entre os profissionais, reduz a produção e aumenta o custo operacional, podendo comprometer a qualidade da assistência prestada (SANCINETTI et al., 2011). Nesta perspectiva, outro dado importante relaciona-se à reposição do quadro de pessoal por rotatividade, que é de difícil solução em instituições públicas, posto que o ingresso de pessoal ocorre por meio de concursos públicos esporádicos (FAKIH; TANAKA; CARMAGNANI, 2012). O exposto corrobora a afirmação de Laus e Anselmi (2008), de que não basta às instituições apenas realizarem o cálculo dos percentuais de cobertura se não houver uma identificação conjunta dos determinantes destas ausências, de modo a possibilitar a adoção de estratégias específicas de intervenção.

Conforme Costa, Vieira e Sena (2009,) os resultados das investigações a respeito dos motivos de absenteísmo permitem descrever a situação dos afastamentos do trabalho na equipe de enfermagem, que podem subsidiar a direção na definição de políticas direcionadas ao trabalhador, a fim de garantir a qualidade do cuidado ao paciente e da vida dos profissionais. O absenteísmo pode ser minimizado com o estabelecimento e adequação de políticas que possibilitem um ambiente melhor de trabalho, práticas de incentivo pelos gestores, culturas que privilegiam a participação, bem como intervenções na promoção da saúde do trabalhador e no adequado dimensionamento das atribuições dos profissionais de saúde (JUNKES; PESSOA, 2010).

Como as causas do absenteísmo na equipe de enfermagem podem ser de cunho biológico, social e individual e não podem ser atribuídas somente ao trabalhador (ABREU; GONÇALVES; SIMÕES, 2014), ressalta-se a necessidade de se instituir entre os trabalhadores da enfermagem e seu ambiente laboral espaços para reflexão e discussão sobre o processo de sofrimento por que passam e também sobre aspectos inerentes de sua profissão, como a morte. Recomenda-se adotar uma intervenção de cunho interdisciplinar, apoiando-os no enfrentamento dessa problemática, além de investimentos por parte da gestão em ações que garantam seus direitos.

Os achados deste conjunto de produções corroboram a afirmação de Murcho e Jesus (2007, p. 323), de que o absenteísmo é um fenômeno de etiologia multifatorial, sendo difícil delimitar a relação de causa e efeito pela presença de inúmeras variáveis. Os autores recorrem a vários estudos que concluíram tratar-se de “um reflexo do fracasso da socialização por parte dos trabalhadores, enquanto membros da Empresa (...) ou como um mecanismo de defesa face às pressões exercidas”. A associação entre absenteísmo e adoecimento por doença, portanto, é de difícil reconhecimento.

Pelo exposto, considera-se que essa revisão de literatura forneceu informações importantes a respeito dos motivos pelos quais os profissionais da enfermagem adoecem e sua estreita relação com o absenteísmo na equipe de saúde. Ao que tudo indica, essa relação resulta, conforme Abreu e Simões (2009), em desestruturação do serviço, sobrecarga de trabalho e insatisfação dos demais trabalhadores presentes.

## CONCLUSÃO

Constatou-se que há uma estreita relação entre o absenteísmo ao trabalho e as doenças ocupacionais entre os profissionais de enfermagem, representando, assim, um problema para esta população. Pode ser minimizado por meio de estratégias de gestão e de planejamento das ações que visem a adequar o quadro de pessoal de enfermagem ao número de leitos e à carga de trabalho envolvida. Um adequado dimensionamento de pessoal e melhoria na estrutura dos setores é possível a partir de investimentos em treinamento dos colaboradores, em momentos de encontro e de discussões entre os membros da equipe, promovendo, assim, uma gestão participativa.

O absenteísmo apresenta determinantes multifatoriais e complexos, que precisam ser analisados sob a perspectiva do processo de trabalho, da cultura institucional, da saúde e bem-estar dos trabalhadores de enfermagem. O conjunto de produções analisado indica que o adoecimento dos profissionais da enfermagem acarreta consequências diretas na sua qualidade de vida e na qualidade da assistência, do acolhimento, da resolutividade aos problemas de saúde dos usuários do sistema de saúde. Ao otimizar as condições laborais desses trabalhadores pode-se reduzir a ocorrência de absenteísmo-doença, resultando em impacto positivo na qualidade de vida no trabalho e na qualidade da assistência de enfermagem prestada diretamente ao paciente internado.

Cabe citar que este estudo não esgota os fatores que concorrem para o absenteísmo por doença, mas aponta para direcionamentos relevantes para mudanças efetivas na política de gestão de pessoal e nos processos de trabalho, bem como na promoção da saúde e segurança dos colaboradores da equipe de enfermagem, aumentando sua satisfação no trabalho e seu compromisso com a instituição. Ressalta-se, dessa forma, a importância de mais estudos sobre o tema que visem a verificar os motivos específicos das licenças médicas em instituições de naturezas diversas, como as privadas, públicas, filantrópicas e Organizações Não Governamentais e propor intervenções adequadas a cada contexto.

À guisa de conclusão, o estudo de produções científicas a respeito do absenteísmo na enfermagem pode subsidiar ações gerenciais, assistenciais e de ensino. Para tanto, é necessário sensibilizar as próprias instituições para compreender a importância da identificação dos condicionantes no processo saúde-doença dessa categoria, visando à prevenção da sobrecarga de atividades, à diminuição de patologias desnecessárias e, conseqüentemente, ao absenteísmo.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, R.M.D.; SIMÕES, A.L.A. Ausências por adoecimento na equipe de enfermagem de um hospital de ensino. *Ciencia, Cuidado e Saúde*, 2009, Out/Dez; 8(4):637-644. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/viewFile/9692/5410>>. Acesso em: 5 fev. 2016.
- ABREU, R. M. D.; GONÇALVES, R. M. D. A.; SIMÕES, A. L. A. Motivos atribuídos por profissionais de uma Unidade de Terapia Intensiva para ausência ao trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 67, n. 3, p. 386-393, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v67n3/0034-7167-reben-67-03-0386.pdf>>. Acesso em: 4 fev. 2016.
- ALVES, M.; GODOY, S. C. B.; SANTANA, D. M. Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 59, n. 2, p. 195-200, abr. 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672006000200014&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672006000200014&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 4 fev. 2016.
- ARENDT, H. *A condição humana*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.
- ARREGUY-SENA, C.; ROJAS A. V.; SOUZA, A. C. S. Representação social de enfermeiros e acadêmicos de enfermagem sobre a percepção dos riscos laborais a que estão expostos em unidades de atenção à saúde. *Revista Eletrônica de Enfermagem* (on-line), Goiânia, v. 2, n. 1, jan./jun. 2000. Disponível: <<http://www.fen.ufg.br/revista>>. Acesso em: 17 jan. 2016.
- BARBOZA, D. B.; SOLER, Z. A. S. G. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 11, n. 2, 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692003000200006&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692003000200006&script=sci_arttext&lng=pt)>. Acesso em: 3 fev. 2016.
- BARGAS, E. B.; MONTEIRO, M. I. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença entre trabalhadores de Enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*, São Paulo, v. 27, n. 6, p. 533-538, dez. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002014000600533&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002014000600533&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 4 fev. 2016.
- Barros, N. M. G. C. Riscos de adoecimento: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital matogrossense / Nereida Maria Guabiroba Barros – Belo Horizonte: FNH, 2012. 164 f. Disponível em: <[http://unihorizontes.br/novosite/banco\\_dissertacoes/120420131653394660.pdf](http://unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/120420131653394660.pdf)>. Acesso em: 5 fev. 2016.
- BECKER, S. G.; OLIVEIRA, M. L. C de. Estudo do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 16, n. 1, p. 109-114, fev. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692008000100017&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692008000100017&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 4 fev. 2016.
- BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990: Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, v. 128, n. 182, 1990. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8080.htm>>. Acesso em: 1º fev. 2016.
- CAMPOS, A. L. A.; GUTIERREZ, P.S.G. A assistência preventiva do enfermeiro ao trabalhador de enfermagem. *Revista brasileira de enfermagem*, Brasília, v. 58, n. 4, p. 458-461, Aug. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672005000400015](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672005000400015)>. Acesso em: 5 fev. 2016.
- CHIAVENATO, I. *Recursos humanos na empresa*. Planejamento de recursos humanos. São Paulo, SP: Atlas, 1991.
- \_\_\_\_\_. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 1999. p. 377-378.
- \_\_\_\_\_. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005. p. 396.
- CIANCIARULLO, T. I. *Instrumentos básicos para o cuidar: um desafio para a qualidade de assistência*. São Paulo: Atheneu, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Regulamentação do exercício profissional. Lei nº 7.498/86. *Documentos básicos de enfermagem: enfermeiros, técnicos e auxiliares*. São Paulo, SP: Conselho Federal de Enfermagem, 2001. p. 36-41.

\_\_\_\_\_. *Enfermagem em números*. 2017. Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. Absenteísmo relacionado a doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 62, n. 1, p. 38-44, jan./fev. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v62n1/06.pdf>>. Acesso em: 4 fev. 2016.

CUCOLO, D. F.; PERROCA, M. G. Ausências na equipe de enfermagem em unidades de clínica médico-cirúrgica de um hospital filantrópico. *Acta Paulista de Enfermagem*, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 454-459, 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002008000300012&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002008000300012&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça*. 4. ed. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getúlio Vargas, 2001.

ESTORCE, T. P.; KURCGANT, P. Licença médica e gerenciamento de pessoal de enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, São Paulo, v. 45, n. 5, p. 1.199-1.205, out. 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

FAKIH, F. T.; TANAKA, L. H.; CARMAGNANI, M. I. S. Ausências dos colaboradores de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário. *Acta Paulista de Enfermagem*, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 378-385, 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002012000300010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002012000300010&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

FERREIRA, R. C. et al. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 259-268, abr. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102012000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000200008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

INOUE, K. C. et al. Absenteísmo-doença da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. Universidade Estadual de Maringá; Departamento de Enfermagem. Maringá, PR. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 61, n. 2, p. 209-214, mar/abr. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v61n2/a10v61n2.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2016.

JOB, F. P. P. Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações. 237fl. Tese (Doutorado Curso de Pós-Graduação, Doutorado em Administração de Empresas da EAESP/FGV – Área de Concentração: Organização, Recursos Humanos e Planejamento) – EAESP/FGV, São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2535/71441.PDF?seque>>. Acesso em: 4 fev. 2016.

JUNKES, M. B.; PESSOA, V. F. Gasto financeiro ocasionado pelos atestados médicos de profissionais da saúde em hospitais públicos no Estado de Rondônia, Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 18, n. 3, p. 114-121, maio-jun. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n3/pt\\_16.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n3/pt_16.pdf)>. Acesso em: 2 fev. 2016.

KANAANE, R. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 91.

LAUS, A. M.; ANSELMINI, M. L. Ausência dos trabalhadores de enfermagem em um Hospital Escola. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 42, n. 4, p. 681-689, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v42n4/v42n4a09.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2016.

MAGALHÃES, A. M. M.; DALL'AGNOL, C. M.; MARCK, P. B. Carga de trabalho da equipe de enfermagem e segurança do paciente – estudo com método misto na abordagem ecológica restaurativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 21, n. spe, p. 146-154, jan./fev. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

MARTINATO, M. C. N. B. et al. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Revista Gaúcha de Enfermagem (On-line)*, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 160-166, mar. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-14472010000100022&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472010000100022&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

MARX, K. *O capital: crítica da economia política*. Livro primeiro. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MEGIER, M. C.; TRAESEL, E. S. *A importância do reconhecimento no ambiente de trabalho*. Santa Maria, 2012. Disponível em: <<http://www.unifra.br/eventos/sepe2012/Trabalhos/6855.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

MININEL, V. A. et al. Cargas de trabalho, processos de desgaste e absenteísmo-doença em enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 21, n. 6, p. 1.290-1.297, nov./dez. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/pt\\_0104-1169-rlae-21-06-01290.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/pt_0104-1169-rlae-21-06-01290.pdf)>. Acesso em: 1º fev. 2016.

MURCHO, N. Á. C.; JESUS, S. N. Absenteísmo laboral e burnout nos enfermeiros: um estudo empírico. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias et al. (Org.). *Psicologia da saúde: teoria e pesquisa*. São Bernardo do Campo: Metodista, 2007. p. 18, p. 321-335.

RIBEIRO, R. P. et al. O adoecer pelo trabalho na enfermagem: uma revisão integrativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 46, n. 2, p. 495-504, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n2/a31v46n2.pdf>>. Acesso em: 28 jan. 2016.

SANCINETTI, T. R. et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 1.007-1.012, ago. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n4/v45n4a31.pdf>>. Acesso em: 4 fev. 2016.

SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, C. R. L.; SILVA, R. C. L. *Compacto dicionário de enfermagem*. São Caetano do Sul: Difusão Enfermagem, 2003. p. 7.

SILVA, J. L.; DIAS, A. C.; REIS TEIXEIRA, L. Discussão sobre as causas da Síndrome de Burnout e suas implicações à saúde do profissional de enfermagem. *Aquichan*, Bogotá, v. 12, n. 2, maio/ago. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972012000200006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000200006)>. Acesso em: 4 fev. 2016.

SILVA, D. M. P. P. da; MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 44-51, out. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n5/12366.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. *Revisão integrativa: o que é e como fazer*. 2010, p. 102-106. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/eins/v8n1/pt\\_1679-4508-eins-8-1-0102.pdf](http://www.scielo.br/pdf/eins/v8n1/pt_1679-4508-eins-8-1-0102.pdf)>. Acesso em: 21 fev. 2016.