

## ABSENTEÍSMO: ANÁLISE NA EQUIPE DE ENFERMAGEM

**Geovanne D' Alfonso Júnior<sup>1</sup>**

Universidade Federal de Uberlândia

geovannejunior@yahoo.com.br

**Bruno Bordim Pelazza<sup>2</sup>**

Universidade Federal de Goiás/Regional-Jataí

bordizim@hotmail.com

**Luiz Almeida Silva<sup>3</sup>**

Universidade Federal de Goiás/Regional-Jataí

enferluiz@yahoo.com.br

**Berendina Elsin Bouwman Christóforo<sup>4</sup>**

Universidade Federal de Goiás/Regional-Jataí

berechristoforo@hotmail.com

**Maria Regiane Trincaus<sup>5</sup>**

Universidade Estadual do Centro-Oeste

trincaus@uol.com.br

**Marlene Andrade Martins<sup>6</sup>**

Universidade Federal de Goiás/Regional-Jataí

[marlenianapower@hotmail.com](mailto:marlenianapower@hotmail.com)

**Ludmila Grego Maia<sup>7</sup>**

Universidade Federal de Goiás/Regional-Jataí

lgregomaia@yahoo.com.br

### RESUMO

O absenteísmo na equipe de enfermagem é um problema complexo para as organizações de saúde e administradores, constituindo-se um relevante instrumento na gestão de pessoas. Este estudo trata-se de uma revisão de literatura a qual objetivou identificar produções existentes acerca do absenteísmo na equipe de enfermagem, sendo realizada pesquisa de artigos no banco de dados Lilacs e Scielo. O desenvolvimento do estudo reforça convicções quanto à necessidade do conhecimento sobre o absenteísmo, em busca de melhor compreensão na organização do trabalho da equipe de enfermagem. Com base nos resultados obtidos percebe-

<sup>1</sup> Mestrando do Programa de Pós Graduação da Ciências da Saúde da Universidade Federal de Uberlândia.

<sup>2</sup> Professor do Curso de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás/Regional Jataí. Doutorando do Programa de Pós Graduação da Ciências da Saúde da Universidade Federal de Uberlândia.

<sup>3</sup> Professor do Curso de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás/Regional Jataí

<sup>4</sup> Professora do Curso de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás/Regional Jataí, Mestre em Enfermagem pela Universidade Federal do Paraná.

<sup>5</sup> Professora do Curso de Enfermagem da Universidade Estadual do Centro-Oeste. Doutoranda do Programa de Pós Graduação da Ciências da Saúde da Universidade Estadual de Londrina.

<sup>6</sup> Professora do Curso de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás/Regional Jataí.

<sup>7</sup> Professora do Curso de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás/Regional Jataí.

se que o absenteísmo seja um problema de gestão, salienta-se que cabe à gerência o acompanhamento e monitoramento da assiduidade de seus trabalhadores, bem como desenvolver ações de prevenção e controle com enfoque na saúde física e mental dos mesmos, com intuito de promover benefícios e melhorias ao vínculo instituição, clientela e trabalhadores.

**Palavras-chave:** Absenteísmo. Equipe de Enfermagem. Instituição de Saúde.

## **ABSTRACT**

The nursing staff absenteeism is a complex problem for health care organizations and administrators, becoming an important tool in managing people. This study deals with a literature review, which aimed to identify existing about absenteeism in the nursing team productions, research articles being, carried in the bank Lilacs and SciELO data. The development of the study reinforces beliefs about the need for knowledge about absenteeism in search of better understanding the organization of work of the nursing staff. Based on the obtained results it can be seen that absenteeism is a management problem. It is stressed that it is up to management to track and monitor the attendance of their employees as well as develop prevention and control with emphasis on physical and mental health it with intent to promote benefits and improvements to the bond institution customers and employees.

**Keywords:** Absenteeism. Nursing team. Health Institution.

## **1 INTRODUÇÃO**

O avanço tecnológico desperta nas instituições hospitalares, a competitividade e a consciência sobre eficiência. Qualidade, produtividade e atenção à clientela são temas dominantes na busca do progresso e sobrevivência da instituição e, especialmente, os recursos humanos assumem relevância estratégica no desenvolvimento do trabalho (LAUS; ANSELMINI, 2008).

O absenteísmo entre técnicos e auxiliares de enfermagem representa um grande desafio para o enfermeiro, visto que este precisa garantir que o cliente seja atendido em todas as suas necessidades, e para que isso seja possível, faz-se necessário que o quadro de funcionários esteja completo e com o dimensionamento necessário (CAMPOS; JULIANI e PALHARES, 2009).

O absenteísmo na enfermagem é preocupante, uma vez que desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarga entre os trabalhadores presentes e conseqüentemente diminui a qualidade da assistência prestada ao paciente/cliente (GOMES et al., 2007).

As atividades desenvolvidas pela equipe de enfermagem são frequentemente marcadas por divisão de tarefas, rígida estrutura hierárquica para cumprimento de rotinas, normas e regulamentos e número insuficiente de pessoal, ocasionando deste modo afastamentos por doenças e faltas não justificadas (BARBOZA; SOLER, 2003).

Nas organizações de saúde, as pressões causadas sobre o empregado comprometem a qualidade de vida no trabalho e, de modo frequente, levam ao elevado índice de absenteísmo que, além do custo financeiro para as instituições, trazem dificuldades para o trabalho em equipe, decorrente da sobrecarga dos presentes e prejuízo para os usuários do serviço hospitalar (GODOY; ALVES e SANTANA, 2006). De acordo com Sancinetti (2011) a monitoração do indicador taxa de absenteísmo constitui-se em importante instrumento de gestão de pessoas.

Diante da problemática do absenteísmo e da complexidade de uma instituição de saúde, o gerente de enfermagem tem em suas mãos um desafio na questão administrativa, especialmente nos serviços que funcionam 24 horas e, deste modo, dependem da continuidade da assistência para o sucesso do trabalho (CAMPOS, 2004).

Diante do exposto, este estudo justificou-se por permitir um conhecimento acerca das ausências de auxiliares e técnicos de enfermagem, bem como produzir informações que orientam o planejamento das ações gerenciais do profissional de enfermagem.

O objetivo deste estudo foi identificar na literatura científica as produções existentes acerca do absenteísmo na equipe de enfermagem, a fim de analisar de forma crítica os profissionais de enfermagem que se submetem com frequência ao absenteísmo.

## **2 MATERIAL E MÉTODOS**

Trata-se de uma revisão de literatura, a qual utilizou como referências artigos e livros produzidos sobre a temática escolhida, bem como as bases de dados da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e Scientific Electronic Library Online (SCIELO), no período de 2000-2012. As palavras-chave utilizadas foram: Absenteísmo, Equipe de Enfermagem, Instituição de Saúde, em língua portuguesa.

Foram encontrados quarenta artigos, selecionados a partir da leitura prévia dos resumos, título e leitura do texto, dos quais apenas vinte e seis artigos foram utilizados para a elaboração da pesquisa, os artigos excluídos não se referenciavam adequadamente a temática escolhida e período apresentado.

Posteriormente a seleção, os textos foram submetidos à análise temática, resultando os seguintes temas: causas e motivos que levam ao absenteísmo, caracterização do absenteísmo em instituições de saúde, propostas para diminuir o absenteísmo nas instituições de saúde.

## **3 DISCUSSÃO**

Conforme encontramos em Soares et al. (2011) o absenteísmo é um tema que merece maior aprofundamento e investimento, considerando-se que a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores interferem na qualidade da assistência prestada ao cliente nos hospitais, há necessidade de seus gerenciadores voltarem sua atenção e investirem em questões fundamentais como adequação dos recursos humanos e do ambiente de trabalho, equipamentos, tecnologias empregadas e principalmente na saúde de seus trabalhadores.

Para Carmo et al. (2010) o absenteísmo é um problema relevante que necessita ser estudado e analisado considerando os custos decorrentes do afastamento do trabalhador, a sua implicação na qualidade de vida dos profissionais e conseqüentemente na qualidade da assistência prestada aos clientes.

O investimento na qualidade de vida do profissional de enfermagem contribui não somente para a redução de custos e diminuição de absenteísmos, mas para a motivação e autoestima contribuindo para uma assistência de enfermagem mais humana e livre de riscos ao paciente (FARIA; BARBOZA e DOMINGOS, 2005).

Segundo Umann (2011), em seu estudo o absenteísmo pode comprometer a qualidade de vida do trabalhador de enfermagem e, conseqüentemente, interferir na qualidade da assistência prestada aos usuários. Desta forma, presume-se que a qualidade de vida, as condições de saúde dos trabalhadores de enfermagem e a satisfação no trabalho são essenciais para a qualidade da assistência oferecida.

### **3.1 Causas e motivos que levam ao absenteísmo**

No estudo de Becker e Oliveira (2008) das cinco categorias profissionais que compõem a equipe de enfermagem, as que possuem o maior índice de absenteísmo são, auxiliar de enfermagem e auxiliar operacional de saúde, podendo relacionar à menor remuneração, menor exigência de instrução técnico-científica e maior exigência física na execução do cuidado quando comparado com as demais.

Enfatizam Martinato et al. (2010) em um de seus estudos que os profissionais de enfermagem são acometidos por inúmeros problemas de saúde, sendo uma das causas o absenteísmo. Destacaram-se as estratégias do dimensionamento de pessoal e as ações preventivas como modos de estabelecerem melhores condições de trabalho, minimizando o absenteísmo.

Abordam Silva e Marziale (2002) que as causas do adoecimento da equipe de enfermagem apresentam estreitas relações com as inadequadas condições de trabalho aliadas aos fatores de risco, conforme sugerem os diagnósticos dos problemas de saúde encontrados. Cabe ao profissional tomar consciência e utilizar mecanismos de proteção à sua saúde. Recomenda-se que sejam feitas investigações quanto às condições de trabalho e riscos ocupacionais dos trabalhadores da instituição, especialmente, da equipe de enfermagem.

Segundo Umann (2011) estudos sobre perdas de produtividade dos indivíduos causadas por situações de desgaste no trabalho devem ser realizados, já que os mesmos podem levar à redução ou à prevenção do absenteísmo e indicar uma manifestação inicial das alterações na saúde dos trabalhadores de enfermagem no ambiente hospitalar.

É importante analisar que as causas do absenteísmo nem sempre estão ligadas ao profissional, mas sim à instituição com processos de trabalho deficientes através da repetitividade de atividades, da desmotivação, das condições desfavoráveis do ambiente de trabalho, da precária integração entre os empregados e a organização e dos impactos psicológicos de uma direção deficiente que não visa uma política prevencionista e humanística (SILVA; MARZIALE, 2000).

Em relação ao tempo de serviço na instituição os que permanecem por mais tempo afastados, quando adoecem, são os trabalhadores que têm mais tempo de serviço na instituição, desta forma sugere-se que o exercício contínuo da assistência de enfermagem, ano após ano, pode causar desgaste físico e mental do cuidador, gerando ausências por adoecimento (BECKER; OLIVEIRA, 2008).

Ainda de acordo com Becker e Oliveira (2008) o principal motivo do absenteísmo é por doença. Esse dado sugere estudos na busca da conquista de melhorar a saúde do trabalhador, possibilitar melhor qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente melhor assistência à saúde do usuário do SUS.

No entanto, outras causas devem ser consideradas. Em estudo realizado por Ribeiro e Shimizu (2008) os trabalhadores de enfermagem (enfermeiros, auxiliares de enfermagem e auxiliares operacionais de serviços diversos) apresentaram 197 acidentes de trabalho, comparando-se aos demais trabalhadores de saúde (médicos, dentistas, farmacêuticos, auxiliar de nutrição, pessoal de manutenção e limpeza, técnico de laboratório) que sofreram 76 acidentes. Provavelmente, esta maior frequência de acidentes entre os trabalhadores de enfermagem, quando comparada a outras categorias profissionais, decorre da complexidade do processo de trabalho da enfermagem, que é quem convive mais tempo com os pacientes, no qual, realiza cuidado direto a doentes durante as 24 horas do dia.

Mendes (2003) em outro estudo evidencia que devido ao limite entre vigília e repouso enfrentado pelos trabalhadores durante uma noite de trabalho, pode haver comprometimento da capacidade de concentração e, além disso, esses funcionários sofrem a privação do convívio com a família em razão da incompatibilidade de horário. Assim, o conjunto desses fatores pode desencadear problemas de ordem emocional e psíquica. Apesar disto, não foi observada maior frequência de faltas entre os funcionários do turno noturno.

### **3.2 Caracterização do índice de absenteísmo em instituições de saúde.**

De acordo com Gomes et al. (2007, p. 218) “durante o desenvolvimento do trabalho percebeu-se que o índice de absenteísmo é altíssimo, e que a predominância é do gênero feminino, ressaltando que é a maior força de trabalho no ambiente hospitalar”.

Em estudo realizado por Sancinetti (2011) sobre a taxa de absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um hospital público de ensino constatou-se um índice médio de absenteísmo de 5,6% para os enfermeiros e de 9,7% para técnicos/auxiliares de enfermagem. As ausências que mais contribuíram para esses índices referiram-se aos afastamentos por doença. Os dados obtidos evidenciaram o principal motivo de absenteísmo e sinalizam a necessidade de mudanças nas políticas de contratação dos profissionais de enfermagem, além da revisão dos processos de trabalho, visando favorecer melhores condições de saúde a esses profissionais.

Em relação aos índices de absenteísmo, Umann (2011) observou em seu estudo a prevalência para ausências no trabalho em unidades de internação hospitalar de maior complexidade e em trabalhadores com vínculo permanente. Evidenciou-se que os técnicos e auxiliares apresentaram maior frequência de afastamentos do que os enfermeiros, sendo as causas prevalentes de absenteísmo nesses profissionais as licenças-saúde. Na categoria enfermeiros constatou-se a predominância de ausências por licença-gestação e acidentes de trabalho.

Analisando o arquivo dos profissionais de cinco hospitais públicos e privados com mais de cem leitos, na cidade de Belo Horizonte, Alves e Godoy (2001) destacaram que a principal dificuldade na fase da coleta de dados foi à inexistência de informações estatísticas. Os índices mais elevados foram encontrados em instituições públicas de saúde, tal fato ligado, em alguns discursos, à estabilidade do funcionário concursado, que julga estar mais protegido por leis trabalhistas.

Verificaram Costa, Vieira e Sena (2009) em seu estudo um maior número de atestados médicos e licença entre os funcionários que trabalham também em mais de uma instituição, ou seja, 56% dos trabalhadores que mantinham duplo vínculo empregatício faltavam mais ao trabalho por motivo de doença, o que pode ser justificado pelo cansaço físico, estresse mental e pelo comprometimento do repouso necessário.

Afirmam Alves e Godoy (2001), que os trabalhadores casados apresentam maior índice de afastamentos por terem mais responsabilidades domésticas. Corroborando os achados deste estudo, Costa, Vieira e Sena (2009), evidenciaram que 52,3% dos profissionais envolvidos em faltas são casados.

No mesmo estudo realizado por Costa, Vieira e Sena (2009), verificou-se que dos 565 atestados e licenças, 489 (87%) correspondem a auxiliares e técnicos de enfermagem e 76 (13%) aos enfermeiros, ou seja, a incidência de faltas dos auxiliares e técnicos de enfermagem é quase sete vezes maior que o dos profissionais de nível superior.

Concluíram Giomo et al. (2009) em um de seus estudos que os trabalhadores ausentaram-se 117 dias por motivos variados, que foram relacionados aos riscos ocupacionais. O risco que mais proporcionou afastamento foi o de acidente, responsável por 95 dias de absenteísmo em relação ao total.

Em seu estudo Reis et al. (2003), demonstrou que o maior número de ausências ocorre nos meses de janeiro, fevereiro e dezembro, devido ao clima da região, tornando esse período preferencial dos profissionais para suas férias. Se considerado ainda o grande número de trabalhadores do sexo feminino na área da enfermagem, essa escolha também reflete a coincidência das férias escolares de seus filhos.

### **3.3 Propostas para diminuir o absenteísmo nas instituições de saúde**

No estudo de Appolinário (2008, p.87) salienta-se que “são necessários estudos mais dinâmicos que envolvam tanto enfermeiros assistenciais quanto enfermeiros docentes e especialistas em gestão hospitalar”.

Constataram Barboza et al. (2012) em seu estudo que a elaboração de estratégias para minimizar os índices de absenteísmo faz-se necessária, uma vez que visam à promoção da saúde dos trabalhadores. Essas estratégias são realizadas através de programas e ações preventivas, que buscam a melhoria nas condições de trabalho. Deste modo, as estratégias promovem condições adequadas de trabalho que favorecem a qualidade na assistência prestada ao usuário e saúde aos profissionais.

De acordo com os estudos encontrados de Rogenski e Fugulin (2007) a utilização do Índice de Segurança Técnica, instrumento que realiza o dimensionamento de pessoal, serve como avaliação sistemática das ausências das equipes de saúde. Desta maneira, identificam índices de absenteísmo, especificando por unidade de serviço, subsidiando a avaliação do quadro de pessoas na organização de saúde.

Relatam Gehring Junior et al. (2007) em seu estudo que os enfermeiros tiveram índice de frequência menor que o de auxiliares e técnicos. Os índices encontrados neste trabalho foram maiores do que a maioria dos estudos realizados com profissionais de hospitais. Na tentativa de minimizar o fenômeno como reflexo do impacto das condições desfavoráveis para a saúde do trabalhador, propõe-se diminuir da exposição às cargas de trabalho e melhorar a política de saúde do trabalhador para os servidores da categoria.

Concretizam Soares et al. (2011) em um de seus estudos que a maior parte das faltas apresentadas é justificada por meio de atestados médicos, pela classe feminina e pela dupla jornada de trabalho, identificando duas maneiras, a fim de diminuir esse problema: a utilização de instrumento de dimensionamento de pessoal e o uso de ações preventivas, para tornar adequadas às condições de trabalho.

Concluíram Silva e Marziale (2000, p.44) em seu estudo que “os índices de absenteísmo-doença entre os trabalhadores apresentam-se elevados, indicando a necessidade

de criação de um banco de dados para otimizar o registro das faltas, facilitar seu controle e possibilitar futuras pesquisas”.

Salientam Gomes et al. (2007) nos resultados de seu estudo que, o absenteísmo oferece subsídios à Chefia de Enfermagem para intervir e melhorar as condições de trabalho existentes para equipe de enfermagem, deste modo, diminuir os custos econômicos e sociais, propiciando a satisfação do profissional e conseqüentemente diminuir o índice de absenteísmo na instituição.

Devido à complexidade e à diversidade dos fatores que influenciam o gerenciamento do trabalho de enfermagem, apenas horas de treinamento não avaliam essa função administrativa sob a responsabilidade do enfermeiro. Portanto, o número reduzido de ferramentas que vem sendo adotadas para a avaliação da qualidade do gerenciamento de pessoal em saúde, justifica a urgência que se faz presente na construção de indicadores de qualidade para a avaliação de gerenciamento de recursos humanos em enfermagem (VIEIRA; KURCGANT, 2009).

O conhecimento dessa realidade contribuirá para a proposição e implementação de estratégias gerenciais que desenvolvam a revisão dos processos assistenciais e a reformulação da política de recursos humanos, propondo o incremento de investimentos na saúde e na qualidade de vida dos profissionais de enfermagem (SANCINETTI, 2011).

Para Costa, Vieira e Sena (2009) é necessário desenvolver ações de prevenção e controle do absenteísmo como estratégia para a qualidade de vida dos trabalhadores da enfermagem.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo buscou fornecer subsídios para enfermeiros e líderes de equipe no enfrentamento deste problema que compromete a assistência aos clientes e sobrecarrega o trabalho dos profissionais assíduos, e assim gerar a produção de um conhecimento que possa servir como base aos profissionais interessados na área da pesquisa.

Com base nos resultados obtidos percebe-se que o absenteísmo é um problema de gestão, salienta-se que cabe à gerência o acompanhamento e monitoramento da assiduidade de seus trabalhadores, bem como desenvolver ações de prevenção e controle com enfoque na saúde física e mental dos mesmos. Além disso, deve-se desenvolver e promover benefícios e melhorias ao vínculo instituição, clientela e trabalhadores.

De certa forma, quando planejamos uma gestão de trabalho obtemos menor índice de absenteísmo. Nesse processo, estratégias se fazem necessárias na busca de ofertar ao trabalhador melhorias e qualidade nas condições de trabalho o que conseqüentemente, o conduz a satisfação no exercício profissional.

Este estudo buscou fornecer subsídios para enfermeiros e líderes de equipe no enfrentamento deste problema que compromete a assistência aos clientes e sobrecarrega o trabalho dos profissionais assíduos, e assim gerar a produção de um conhecimento que possa servir como base aos profissionais interessados na área em pesquisa.

#### 4 REFERÊNCIAS

ALVES, M.; GODOY, S. C. B. Procura pelo serviço de atenção à saúde do trabalhador e absenteísmo: doença em um hospital universitário. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p.73-81, 2001.

APPOLINÁRIO, R. S. Absenteísmo na Equipe de Enfermagem: Análise da Produção Científica. **Revista de Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p.83-87, jan./mar. 2008.

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, p. 117-183, 2003.

BARBOZA, M. C. N. et al. Estratégias para Minimizar o Absenteísmo na Enfermagem. **CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 8. ; ENCONTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO, 10.; MOSTRA CIENTÍFICA, 3.**, 2009, Pelotas, RS. **Resumos**. Disponível em: <[http://www.ufpel.edu.br/cic/2009/cd/pdf/CS/CS\\_01219.pdf](http://www.ufpel.edu.br/cic/2009/cd/pdf/CS/CS_01219.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2014.

BECKER, S. G.; OLIVEIRA, M. L. C. 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, 2008.

CAMPOS, Luciana de Freitas. **Dimensionamento de pessoal de enfermagem nos hospitais de Ribeirão Preto - SP**. 2004. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Fundamental) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2004.

CAMPOS, E. C.; JULIANI, C. M. C. M.; PALHARES, V. C. O absenteísmo da equipe de enfermagem em unidade de pronto socorro de um hospital universitário. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 11, n. 2, p. 295-302, 2009.

CARMO, T. M. D., et al. O absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem no âmbito hospitalar. **CIÊNCIA et PRÁXIS**, v. 3, n. 6, p. 47, 2010.

COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, DF, v. 62, n. 1, p. 38-44, jan./fev. 2009.

FARIA, A. C.; BARBOZA, D. B.; DOMINGOS, N. A. M. Absenteísmo por transtornos mentais na enfermagem no período de 1995 a 2004. **Arquivo de Ciências da Saúde**, v. 12, n. 1, p. 14-20, jan./mar. 2005.

GEHRING JUNIOR, G. et al. Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS de Campinas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 10, n. 3, p. 401-409, set. 2007.

GIOMO, D. et al. Acidentes de Trabalho, Riscos Ocupacionais e Absenteísmo entre trabalhadores de Enfermagem Hospitalar. **Revista de Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 24-9, Rio de Janeiro, jan./mar. 2009.

GODOY, S. C. B; ALVES, M. R. A. M; SANTANA, D. M. Ausências ao trabalho por motivo de doenças em uma rede de hospitais de Minas Gerais. **Online Brazilian Journal of Nursing**, v. 5, n. 3, 2006.

GOMES, A. R. et al. Absenteísmo de enfermagem em hospital público universitário. **Revista do Instituto de Ciências da Saúde**, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 213-219, 2007.

LAUS, A. M.; ANSEIMI, M. Ausência dos trabalhadores de enfermagem em um Hospital Escola. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 208, n. 4294, p. 681-689, 2008.

MARTINATO, M. C. N. B. et al. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, RS, v. 31, n. 1, p. 160-166, Porto Alegre RS, mar. 2010.

MENDES, R. **Patologia do trabalho atualizada e ampliada**. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 2003.

REIS, R. J. et al. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, v. 37, n. 5, p. 616-23, 2003.

RIBEIRO, E. J.G.; SHIMIZU, H. E. Acidentes de trabalho com trabalhadores de enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, DF, v. 60, n. 5, p. 535-540, 2007.

ROGENSKI, K.E.; FUGULIN, F.M.T. Índice de segurança técnica da equipe de enfermagem da pediatria de um hospital de ensino. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 41, n. 4, p. 683-9, 2007.

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**, v. 45, n. 4, p. 1007-1012, 2011.

SILVA, D. M. P. P.; 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, 2000.

\_\_\_\_\_. O Adoecimento da Equipe de Enfermagem e o Absenteísmo Doença. **Revista Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, PR, v. 1, n. 1, p. 133-136, 2002.

SOARES, L. M. et al. Absenteísmo por saúde: uma análise na equipe de enfermagem em instituições hospitalares. **EFD eportes.com, Revista Digital**, Buenos Aires, Ano 16, n. 157, jun. 2011.

UMANN, J. Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 10 n. 1, p. 184-190, jan./mar. 2011.

VIEIRA, A. P.; KURCGANT, P. Indicadores de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem: elementos constitutivos segundo percepção de enfermeiros. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 22, n. 6, p. 11-5, 2009.