

OS REFLEXOS DO ABSENTEÍSMO NA EQUIPE DE ENFERMAGEM THE CONSEQUENCES OF ABSENTEEISM IN THE NURSING TEAM

Maria José Estanislau Daher¹, Bruno Luiz Laje Correia²

¹Orientadora. Mestre em Enfermagem pela UNIRIO. Coordenadora do curso de pós graduação lato sensu em Enfermagem do Trabalho da UNIGRANRIO. Enfermeira do

Hospital de Ipanema.

²Especialista em Enfermagem do Trabalho pela UNIGRANRIO.

RESUMO

Os objetivos desse estudo são descrever as principais implicações do absenteísmo na equipe de Enfermagem e analisar os reflexos do absenteísmo na equipe de enfermagem. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, do tipo revisão integrativa, descritiva, exploratória, de análise qualitativa. Foram selecionados, para a análise, somente artigos científicos na íntegra, de 2008 à 2012. Realizou-se a busca através da base de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), onde o maior quantitativo de artigos foi encontrado no Scientific Electronic Library Online (SCIELO). Para a análise dos dados foram selecionados, após leitura atenta, 10 artigos ordenados por assunto em uma tabela e a norma regulamentadora número 7, respeitando sua afinidade com os objetivos da pesquisa, para que fossem estabelecidos os seguintes grupos de discussão: organização do trabalho x absenteísmo e absenteísmo: causas e reflexos na equipe. O absenteísmo interfere no processo organizacional da empresa e na dinâmica da equipe de enfermagem, gerando insatisfações constantes. Cabe á empresa gerar soluções que supram a carência de pessoal consequente.

DESCRITORES: absenteísmo; saúde do trabalhador; enfermagem do trabalho.

ABSTRACT

The aim of this study is to describe the main implications of absenteeism in the nursing team and to analyze the impacts of absenteeism in the nursing team. This is a literature search, the type integrative review, descriptive, exploratory qualitative analysis. Were selected for analysis, only scientific articles in their entirety, from 2008 to 2012. We carried out the search through the database of the Virtual Health Library (VHL), where the largest number of articles found in the Scientific Electronic Library Online (SciELO). For the data analysis were selected after careful reading, 10 articles sorted by subject and the regulatory norm 7, respecting their affinity with the research goals, which were established for the following

discussion groups: organization of work X absenteeism and absenteeism: causes and effects on staff. The absenteeism interferes with the company's organizational process and the dynamics of the nursing team, generating constant dissatisfaction. It will generate business solutions that meet the consequent shortage of personnel.

KEYWORDS: absenteeism, worker health, occupational nursing.

INTRODUÇÃO

O interesse em elucidar e categorizar as diversas peculiaridades sobre a dinâmica do absenteísmo e o seu reflexo, bem como as implicações na equipe de enfermagem, aparece como sinônimo de eventual realidade da profissão e também como um possível obstáculo a ser transpassado pelas chefias e supervisões. Assim, fica entendido que a dinâmica da temática propõe, neste trabalho, uma visão ampla, porém segmentada de como se dá o reflexo do fenômeno acima descrito e como os profissionais de enfermagem e as respectivas chefias se comportam nessa conjuntura.

Segundo Nascimento (2003) absenteísmo é a ausência do trabalhador ao serviço, quando se esperava que ele estivesse presente. Acrescenta ainda que ausências previstas são aquelas de direito do trabalhador, podendo ser planejadas com antecedência como férias, folgas e feriados. As ausências não previstas são aquelas que efetivamente caracterizam o absenteísmo pelo seu caráter imprevisível, entre elas: faltas abonadas e injustificadas; licenças médicas; maternidade; paternidade; acidentes de trabalho; outras licenças amparadas por lei e/ou por direito do servidor.

Gillies e Chiavenato (1982 e 1990 apud ECHER 1999) informam que o absenteísmo diz respeito à ausência de momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando, normalmente. E expressa o não comparecimento ou as ausências em uma instituição de trabalho.

McDonald e Shaver (1981 apud ECHER 1999) classificam o absenteísmo em controlável e incontrolável. O primeiro diz respeito às faltas por características do ambiente de trabalho e comportamento do empregado, o segundo caracteriza-se por doença do empregado ou de familiares, acidentais, funerais, audiências jurídicas, tempestades ou de outras ocorrências inesperadas.

Baseado em Inoue et al (2008) o absenteísmo pode se dividir em 5 categorias:

a) Por patologia profissional - causado por acidente de trabalho e/ou doença profissional;

b) Legal – respaldado por lei;

c) Compulsório – por suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou por outro impedimento de comparecer ao trabalho e

d) Voluntário - por razões particulares não justificadas.

As condições de trabalho englobam tudo o que o influencia como posto, o ambiente, os meios, a jornada, a organização, o transporte, a moradia, as relações entre as produções e o salário (VIEIRA, 1993).

Barboza (2003) informa que, analisando os aspectos que podem influenciar as atividades do trabalho, abordam-se os fatores intra, peri e extralaborais como: ambiente físico; riscos ocupacionais; higiene, estruturação e segurança do setor de trabalho; situação social de vida e do processo de trabalho do funcionário; organização e divisão das atividades; os meios disponíveis para o exercício profissional; jornada, turno, alimentação e transporte; situação social de moradia e deslocamento; interação pessoal e as relações entre produção e salário.

Barboza (2003) ainda ressalta que, tratando-se de ambiente hospitalar, os trabalhadores são expostos à riscos de ordem biológica, física, química, ergonômica, mecânica, psicológica e social, devido ao fato de constituir-se de um local de aglutinação de pacientes acometidos por diferentes problemas de saúde, assistidos por trabalhadores diversos, da área de saúde ou técnico administrativa, proporcionando também, piores condições de trabalho em relação a outros serviços. O autor diz, ainda, que o estudo das relações entre saúde, doença e trabalho tem merecido atenção de muitos pesquisadores destacando-se como prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores: prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado de produção, por excesso de tarefas; automação por realização de ações repetitivas com parcelamento de tarefas e remuneração baixa, em relação à responsabilidade e complexidade das tarefas executadas. Nestas situações, o trabalho deixa de significar satisfação e, ganhos matérias e serviços sociais úteis, para torna-se sofrimento, exploração, doença e morte.

Na dinâmica que envolve as relações de trabalho pertinentes à equipe de enfermagem constata-se que, em âmbito nosocomial, ambulatorial ou qualquer outra infra-estrutura que permita o funcionamento com conseqüente existência do trabalho da enfermagem, os profissionais adscritos, como qualquer outros profissionais, estão passíveis às mudanças fisiológicas e patológicas em seu corpo, tais como diversas afecções que impossibilitem a realização da assistência de enfermagem, caracterizando assim o absentéismo. A NR-17, que descreve sobre a ergonomia visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das

condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (BRASIL, 2008).

É fundamental ressaltar que, consoante às diversas relações de poder e de hierarquia existentes no contexto hospitalar, o profissional de enfermagem vê-se observado e envolto em uma conjuntura capaz de punir quando necessário à falta sem justificativa, visto que uma vez determinada a carga horária, fica definido ter que cumpri-la.

No que tange as relações e as condições de trabalho, fica ressaltado quão grande é a importância do trabalho da equipe de enfermagem, uma vez que muitas das vezes o profissional realiza suas atribuições sem condições técnicas e respaldo elementar, porém mesmo diante de tais circunstâncias, ainda sim observa-se um contexto de profissionais que destilam afeto e compreensão aos enfermos, os quais nesse momento de morbidade necessitam não só da cura farmacológica.

A saúde do trabalhador, atualmente muito discutida, envolve as condições de trabalho, porém, além de condições adequadas a nível estrutural que o empregador deve fornecer, existem questões intrínsecas ao trabalhador que interferem neste contexto. No entanto, ao longo do tempo, a adoção de tais precauções nas atividades profissionais tem sido um desafio para a enfermagem (VIEIRA; PADILHA, 2008).

No ambiente de trabalho é importante considerar o local, recursos humanos, relacionamento interpessoal, rotina, estrutura da Instituição, integração da equipe e fatores do próprio trabalhador (formação, experiência, motivação, satisfação). O absenteísmo pode gerar, ainda, problemas tanto ao empregador quanto ao colaborador. Com relação ao empregador, gera custo, gasto financeiro, pois ele deverá pagar esses dias de falta caso o colaborador justifique sua ausência através de atestado médico. Outro agravante para o empregador é a baixa na produtividade, pois mesmo que outro profissional assuma as tarefas de quem está ausente (remanejamento), esse acúmulo de funções poderá prejudicar o resultado final. E esse funcionário remanejado poderá apresentar insatisfação pelo acúmulo ou desvio de função, o que futuramente também poderá resultar em absenteísmo.

Na vivência da enfermagem, pode-se entender que o absenteísmo atrapalha e prejudica a dinâmica do atendimento, uma vez que o déficit de pessoal propõe carga excessiva de trabalho aos demais. Sendo assim fica evidente que a chefia, juntamente com seus subordinados, deve trabalhar em perfeita harmonia, onde o enfermeiro ao desenvolver uma liderança democrática com ares de liberalidade, consiga confluir a valorização profissional

diminuindo o detrimento da assistência e construindo relações de poder, afeto e confiança com a equipe a qual o mesmo lidera.

Estudando o tema proposto e entendendo mais sobre o absenteísmo e as suas causas, talvez seja possível minimizar ou neutralizar os fatores que levam ao absenteísmo. E então conscientizar empregadores e colaboradores para que haja mudança nesse quadro beneficiando a todos. Consequentemente, contribui para um melhor gerenciamento.

O objeto desse estudo é o absenteísmo na equipe de enfermagem, tendo como questão norteadora quais as principais implicações do absenteísmo na equipe de Enfermagem? Os objetivos propostos são: descrever as principais implicações do absenteísmo na equipe de enfermagem e analisar os reflexos do absenteísmo na equipe de enfermagem.

METODOLOGIA

Esse artigo é uma pesquisa bibliográfica, do tipo revisão integrativa, descritiva, exploratória, de análise qualitativa. Lakatos e Marconi (2010, p.166) definem pesquisa bibliográfica como:

[...] a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, matérias cartográfico etc. até meios de comunicação oral: rádios, gravação em fita magnética e audiovisual: filmes e televisões. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

Uma revisão integrativa é um método específico, que resume o passado da literatura empírica ou teórica, para fornecer uma compreensão mais abrangente de um fenômeno particular (BROOME, 2006).

O método de pesquisa descritivo e exploratório procura enfatizar as pesquisas que tem por objetivo estudar as características de um grupo (GIL, 2002). Optou-se pela pesquisa bibliográfica por permitir ao investigador a busca de fatos e conhecimentos através de materiais já elaborados de livros e artigos científico, desenvolvidos exclusivamente a partir de fontes bibliográficas, e atualmente com o material disponibilizado na internet (GIL, 2002).

Godoy (1995) diz que a pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados, envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo.

De acordo com Gil (2002), uma das formas de classificar uma pesquisa quanto aos seus procedimentos técnicos é classificá-la como pesquisa bibliográfica, ou seja, é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

As palavras descritoras que auxiliaram a pesquisa foram: saúde do trabalhador, absenteísmo e enfermagem do trabalho. Foram incluídos artigos em língua portuguesa e que atendessem aos objetivos, sendo excluídos trabalhos que não tinham afinidade com o tema. Foram selecionados, para a análise, somente artigos científicos na íntegra, publicados no período de 2008 à 2012. Realizou-se a busca através da base de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), onde o maior quantitativo de artigos foi encontrado no Scientific Electronic Library Online (SCIELO): 41 artigos com o descritor saúde do trabalhador, 15 artigos com o descritor absenteísmo na enfermagem e 24 artigos com o descritor enfermagem do trabalho.

Para a análise dos dados foram selecionados, após leitura atenta, 10 artigos ordenados por assunto em uma tabela organizadora, e a norma regulamentadora número 7. Para essa seleção, respeitou-se a afinidade com os objetivos da pesquisa, sendo estabelecidos os seguintes grupos de discussão: organização do trabalho x absenteísmo e absenteísmo: causas e reflexos na equipe

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise detalhada dos artigos selecionados para essa pesquisa descreve que o absenteísmo influencia no processo organizacional da empresa, uma vez que provoca a descontinuidade do trabalho e prejudica a equipe.

Organização do Trabalho x Absenteísmo

A organização do trabalho, na atualidade, é fundamental para o funcionamento de qualquer empresa. A formação da equipe, a distribuição dos recursos humanos, o perfil do trabalhador são alguns aspectos que devem ser levados em consideração para o sucesso de qualquer empreendimento.

Segundo Inoue et al (2008), nas instituições de saúde, a organização do trabalho da equipe de enfermagem é essencial para o atendimento adequado e de qualidade ao cliente/paciente. Torna-se, assim, imprescindível compreender a dinâmica de atuação da equipe nos aspectos inerentes ao dimensionamento e escala de pessoal. Nesse contexto, absenteísmos constantes podem provocar um rompimento do trabalho em equipe. O autor observa que nem sempre o número de profissionais da equipe de Enfermagem é suficiente para implementar essa filosofia, sendo uma das justificativas alegadas o alto custo com pessoal nas instituições de saúde. As instituições trabalham com número limítrofe e até mesmo deficitário de pessoal de enfermagem. Portanto, as faltas e ausências imprevistas tornam-se extremamente preocupantes.

O absenteísmo desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarrega os trabalhadores presentes, reduz a produção e se constitui em problema administrativo complexo e oneroso por aumentar substancialmente o custo operacional, proporcionando assim, um ambiente desfavorável ao cuidado de Enfermagem.

De acordo com a Norma Regulamentadora 7 (2010) os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados tem por obrigatoriedade a elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. Cabendo, portanto à empresa contratante da mão de obra prestadora de serviços, informar à empresa contratada, os riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho, onde os serviços estão sendo prestados. Esta NR ainda acrescenta que o PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR. Algumas questões não podem deixar de estar inseridas no contexto organizacional, como: incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho; rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores; exames que compreendem a avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental e exames complementares, realizados de acordo com os termos especificados na NR-7.

Nos artigos selecionados para a discussão, em geral, nota-se uma prevalência no ano de publicação de 2011, com os estudos concentrando-se no absenteísmo na enfermagem e a atenção voltada para os profissionais de enfermagem.

Considerando a abordagem metodológica pode-se observar que 3 artigos referem-se a pesquisa bibliográfica e outros 3 a pesquisa de campo, sempre visando ações de enfermagem nas participações no processo decisório de prevenção e promoção da saúde, habilitação e reabilitação profissional.

Absenteísmo: Causas e Reflexos na Equipe

O absenteísmo pode gerar insatisfação de toda a equipe, uma vez que a ausência de um braço, no contexto da enfermagem, irá sobrecarregar um grupo que, muitas vezes, já está insatisfeito. Alguns fatores como os baixos salários, número reduzido de funcionários, críticas à chefia, doenças ocupacionais crônicas já fazem parte do dia-a-dia do profissional. O absenteísmo entraria como um *plus* recebido com críticas e insatisfações pela equipe de enfermagem.

Umann J, Sancinetti, Oiveira, Almeida, Chagas, Zucatti, descrevem as principais implicações do absenteísmo na equipe de Enfermagem, fazendo-se necessário buscar refletir os motivos que levam a equipe a se ausentar das suas atividades laborais e sugere ações que visam melhorar e conhecer os reflexos que esta ausência influenciaria na assistência de enfermagem. No entanto, esses autores propõem avaliação de medidas preventivas em benefício a qualidade da assistência. Sendo assim é necessário um instrumento como o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) para monitorar a saúde do trabalhador.

Nota-se que as normas regulamentadoras buscam nortear o trabalho e são essenciais para a saúde do trabalhador já que estes estão expostos a riscos ambientais e necessitam de medidas que visam evitar seu adoecimento, contribuindo desta forma para sua segurança.

Mendes, (2011) ao analisar a gestão de risco dos profissionais de enfermagem apresenta fatores que motivam o absenteísmo no trabalho, tais como, exposição a todas as cargas de forma intensa e específica, gerando desgaste físico e mental, que se aproxima do sofrimento psíquico, pela exposição à carga psíquica atendendo ao objeto deste trabalho. Diante do exposto, faz necessário recorrer às legislações vigentes como as NRs para nortear e diminuir o absenteísmo no trabalho.

Farias (2008), concorda com os motivos supracitados e propõe rever as condições do ambiente de trabalho nos setores em que se exige do trabalhador maior esforço físico. Faz necessário, uma justificativa ética para que sejam exercidos os direitos, aos funcionários. Ética é palavra adequada para descrever que, o direito do cidadão passa pelo direito do trabalhador, que nem sempre tem o conhecimento técnico-científico da importância das condições mínimas para a realização laboral. Nesse sentido, Estorce et. al (2010), afirma que as licenças médicas constituem importante ferramenta no gerenciamento de pessoal de enfermagem e concluiu que as maiores taxas de absenteísmo dos funcionários estão relacionadas a doenças.

Ferreira, 2012, sugere desenvolver novos estudos sobre o tema, visto ser ainda pouco estudado. Nesse sentido, é importante ressaltar que mesmo o assunto abordado esteja em evidência faz necessário buscar desenvolver novos horizontes que transcendem o absenteísmo propondo sempre novas maneiras de diminuir a ausência do trabalhador no seu campo de trabalho.

Ao descrever as principais implicações do absenteísmo e analisar os reflexos do absenteísmo na equipe de enfermagem pode-se relevar o gerenciamento e as condições de trabalho como parte de um programa ocupacional que vai além da hierarquia do trabalho. O absenteísmo pode estar associado à organização do trabalho, ou até mesmo à qualidade de vida do indivíduo. No entanto, muito das vezes preocupada com a produção, a empresa sugere um perfil de produção que deixa de preocupar-se com o indivíduo, induzindo, inconscientemente, este funcionário a não cumprir suas obrigações laborais satisfatoriamente.

CONCLUSÃO

Com o objetivo de descrever as principais implicações do absenteísmo na equipe de enfermagem observou-se, realizando a análise de dados, uma iminente perspectiva para implementar ações que visem a conscientização e melhoria das condições de trabalho de toda equipe de enfermagem para então potencializar a produtividade, criatividade, assiduidade e comprometimento de todos.

Caracterizando as premissas supracitadas como eventual linha de raciocínio, ressalta-se a importância de incentivar a saúde do trabalhador e também a compreensão das partes organizacionais referentes à atuação do enfermeiro do trabalho, enfatiza-se a importância dos

aspectos éticos e legais da profissão e ainda, leva-se em consideração, as características próprias das organizações.

A saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores interferem na qualidade da assistência prestada ao cliente nos hospitais e gera uma 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 isso, uma análise profunda e diferenciada dos vários setores laborais deverá ser realizada, pois alguns dos problemas de saúde estão relacionados às peculiaridades das condições de trabalho devido à presença de agentes de risco (biológicos, químicos, físicos, ergonômicos e psicossociais) e que podem sim influenciar na ausência não só da equipe de enfermagem, mas também de qualquer outro profissional inserido no contexto do trabalho.

O absenteísmo interfere no processo organizacional da empresa e na dinâmica da equipe de enfermagem, gerando insatisfações. Cabe á empresa gerar soluções que supram a carência de pessoal, muitas vezes constantes, a fim de evitar o *turn over*.

REFERÊNCIAS

1. BARBOZA, Denise B.; SOLER, Z. A. S.G. **Afastamentos do Trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino**. Rev Latino am Enfermagem 11(2):177-83; março-abril 2003.
2. BARRETO, Alcyrus Vieira Pinto; HONORATO, Cezar de Freitas. **Manual de sobrevivência na selva acadêmica**. Rio de Janeiro: Objeto Direto, 1998.
3. BRASIL. **Segurança e medicina do trabalho. Manuais de legislação**. 60 ed. SP: Atlas, 2008.
4. _____. Ministério da Saúde/Divisão de saúde do trabalhador. **Relatório final 3ª conferencia nacional de saúde do trabalhador**. Brasília: Ministério da saúde, divisão de saúde dp trabalhador, 51 os, 2005, p.171.
5. CHAVES, E. H. B. **Turn over e absenteísmo em serviços de Enfermagem hospitalar**. Porto Alegre: UFRGS, 1995. Dissertação (Mestrado) Programa de pós graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1995.
6. LEMOS, Maithê C., RENNÓ, Clara de O., PASSOS, Joanir P. **Absenteísmo na equipe de enfermagem: uma revisão de literatura**. R. pesq.: cuid. fundam. online

2012. jan/mar. (Ed. Supl.):13-16.
7. CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1990.
 8. CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 2ª edição. São Paulo: Makron Books, 1994.
 9. ECHER, Isabel C. et al. **Estudo do Absenteísmo como variável no planejamento de recursos humanos em Enfermagem**. Rev gaúcha Enfermagem, Porto Alegre, v.20, n.2, p.65-76, jul.1999.
 10. ESTORCE, Thiago Puliesi , KURCGANT, Paulina. **Licença médica e gerenciamento de pessoal de enfermagem**. Rev. esc. enferm. USP vol.45 no.5 São Paulo Oct. 2011.
 11. FERNANDES, Rosely F., HADDAD, Maria do carmo L., MORAIS, Adriana Estela P., TAKAHASHI, Ilidia Teresinha M. **Absenteísmo em hospital filantrópico de médio porte** Semina: Ciências Biológicas e da Saúde, Londrina, v. 32, n. 1, p. 3-14, jan./jun. 2011.
 12. FERREIRA, Roberta C.,GRIEP Rosane H., FONSECA, Maria de Jesus M.,ROTENBERG L. **Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem**. Rev. Saúde Pública vol.46 no.2 São Paulo Apr. 2012 Epub Feb 24, 2012 .
 13. GILLIES, D. A. **Nursing Manegement: systems approach**. Philadelphia: W. B. Saunders, 1982.
 14. GODOY,A.S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril 1995.
 15. GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª edição. Editora Atlas. São Paulo, 2002.
 16. GAIDZINSKI, R.R. **Dimensionamento de pessoal de Enfermagem em instituições hospitalares**. 1998. 118p. Tese -Escola de Enfermagem-USP, São Paulo, 1998.
 17. INOUE, Kelly Cristina et al. **Absenteísmo-doença da equipe de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva**. Rev Bras Enferm, Brasília, 61(2):209-14, mar-abr 2008.
 18. JORGE, A. L. **Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo**. Acta Paul. Enf., São Paulo, v. 8, n.1, p.39-46, jan-abr. 1995.
 19. KURCGANT, Paulina et al. **Administração em Enfermagem**. São Paulo: EPU, 1991.

20. LEE, J. M.; ERIKSEN, L. R. **The effects of a policy change on three types of absence.** Journal of Nursing Administration, v. 20, n.7/8, p. 37-40, Jul/Aug. 1990.
21. LOPES, G. T.; SPÍNDOLA, T.; MARTINS, E.R.C. **O adoecer em enfermagem segundo seus profissionais: estudos preliminares.** Rev Enferm. UERJ, Rio de Janeiro, v.4, n.1, p. 9-18, maio 1996.
22. MARQUIS, B. L.; HUSTON, C. J. **Administração e liderança em Enfermagem.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.
23. McDONALD, J.M.; SHAVER, A.V. **An absenteeism central program.** Journal of Nursing Administration, v.11,n.5,p.13-18, 1981.
24. MENDES, Davidson P., MORAES Geraldo F., MENDES, Juliana C.L. **Análise da gestão de risco no trabalho de enfermagem em uma instituição Psiquiátrica.** Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v.20, n.1, p.73-84, jan./abr.2011.
25. MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade** 22^a ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.
26. NASCIMENTO, Gilza Marques do. **Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de Enfermagem em uma unidade básica e distrital de saúde do município de Ribeirão Preto – SP.** São Paulo: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, 2003.
27. OLIVEIRA, Carolina S., SIQUEIRA, Lia Carla C., ALVES, Elíoenai D. **Avaliação do absenteísmo dos profissionais de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva neonatal.** Revista Tempus – actas de saúde coletiva. UNB. 2011
28. POLIT, D.F.; HUNGLER, B.P. **Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem.** 3 ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004, p. 124-126.
29. PARRA, MARIA TRISTÃO. **Ações administrativas dos enfermeiros, frente ao absenteísmo na enfermagem em um hospital universitário** [dissertação]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto; 2003 [acesso 2012-04-24]. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-18072006-142218/pt-br.php>
30. REIS, Ricardo José dos et al. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de Enfermagem. **Rev.Saúde Pública**, Minas Gerais. 37(5):616-23. 2003;
31. RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica.** Petrópolis, 29^a edição, Editora Vozes, 2001.
32. SANCINETTI, Tânia Regina, SOARES, Alda Valéria, LIMA, Antônio Fernandes Costa, SANTOSMARTA, Nanci et al. **Taxa de absenteísmo da equipe de**

- enfermagem como indicador de gestão de pessoas.** Rev Esc Enferm USP. 2011; 45(4):1007-122011
33. **SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.** Manuais de Legislação Atlas. NR-1 a 33, CLT-arts.154 a 201, lei nº6514, de 22-12-1977, Portaria nº3214, de 8-6-1978, Legislação Complementar, Índices Remissivos, 65ª edição, São Paulo. Editora Atlas S.A. 2010.
34. SILVA, Doris M. P. P.; MARZIALE, Maria H. P. **O adoecimento da equipe de Enfermagem e o absenteísmo doença.** Revista Ciência, Cuidado e Saúde. Maringá, v.1, n.1, p.133-136, 1 sem. 2002.
35. SILVA, Doris M. P. P.; MARZIALE, Maria H. P. **Condições de trabalho Versus Absenteísmo-doença no trabalho de Enfermagem.** Revista Ciência, Cuidado e Saúde. Maringá, v.5, Supl., p.116-172, 2006.
36. UMANN J, GUIDO LA, LEAL KP, FREITAS. **Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar.** Cienc Cuid Saude 2011 Jan/Mar; 10(1):184-190
37. VIEIRA, D. F.V.B. **Qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros em um hospital de ensino.** 1993. 193f. Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do RGS, Porto Alegre, 1993.
38. VIEIRA, M.; PADILHA, M.I.C.S. **O HIV e o trabalhador de enfermagem frente ao acidente com material perfuro-cortante.** Ver.esc.enf.USP.São Paulo.42(4).desc.2008.