

ESTRATÉGIAS DE RECURSOS HUMANOS RELACIONADOS AO ABSENTEISMO EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Daiane Robis Porto

Enfermeira graduada na Universidade Paranaense - UNIPAR. E-mail: daiane_robis_porto@hotmail.com

Nanci Verginia Kuster de Paula

Enfermeira graduada na Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUC-PR; Especialista em Enfermagem Clínico - Cirúrgica pela na Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUC-PR; Especialista em Farmacologia: Aspectos Racionais pela Universidade Paranaense - UNIPAR; Especialista em Enfermagem do Trabalho pela Faculdade de Enfermagem Luiza Marillac; Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Docente do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Paranaense - UNIPAR. E-mail: nanci_enf@unipar.br

RESUMO: Atualmente muito tem se falado sobre a ausência do funcionário ao trabalho, ocorrência essa classificada como absenteísmo ou ausenteísmo. As ausências dos funcionários ao trabalho podem ser tanto por atrasos, saídas antecipadas ou até ausências no período em que os empregados deveriam estar no trabalho normalmente. Desta forma este trabalho de revisão de literatura teve por objetivo evidenciar as principais causas de absenteísmo em profissionais de enfermagem, identificar seus tipos, destacar os possíveis transtornos para quem gerencia as instituições hospitalares e, então, estabelecer estratégias para reduzir o absenteísmo na equipe de enfermagem. Segundo a literatura pesquisada, as causas de absenteísmo nas equipes de enfermagem são ocasionadas por motivos patológicos, licenças, luto, greve, entre outros. Seus tipos mais conhecidos são as ausências voluntárias por motivos pessoais, problemas de saúde, absenteísmo respaldado pela lei e a ausência compulsória caracterizada pela suspensão da gerência. Essa problemática gera transtornos para quem gerencia como o alto custo, complicações operacionais, desintegração da equipe e atrasos na realização das atividades. A ausência ao trabalho do profissional de enfermagem, seja qual for o motivo, representa um indicador sério frente à qualidade da assistência prestada aos clientes, pela diminuição de produtividade dos profissionais que permanecem na ativa, bem como pelos custos operacionais da instituição. Assim, dando ênfase ao conhecimento de suas causas, evidenciando a valorização profissional, conscientizar e orientar são ações administrativas que devem ser incorporadas no serviço de recursos humanos, tendo assim um resultado de prevenção, controle e diminuição dos índices de absenteísmo na equipe de enfermagem.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos; Absenteísmo; Gestão em Saúde; Enfermagem.

HUMAN RESOURCES STRATEGIES RELATED TO ABSENTEEISM AMONG NURSES

ABSTRACT: Much has been said on people failing to go to work, a feature currently called absenteeism. Employees' absence may be attributed either to arrival delays, or early leaving or sheer absence during the period in which they should normally be at work. Current review of the literature analyzes the main causes of absenteeism among nurses, identifies types and highlights the potential problems for hospital administrators. Strategies to reduce absenteeism among the nursing personnel may be suggested. According to the literature, absenteeism in nurses is due to pathological reasons, leaves, mourning, strikes and others. Its best-known types consist of voluntary absences for personal reasons, health problems, law-prescribed absenteeism and mandatory absence due to penalties given by administrators. The issue brings forth several problems for hospital managers, such as high costs, operational complications, team disintegration and delays in activities. Absenteeism among nurses for any reason is a grave indicator in attendance quality to patients and their families, owing to reduced productivity of the nurses present and to the institution's operation costs. When knowledge of the causes of absen-

teeism is highlighted, the valorization, conscience-raising and counseling of health professionals are management activities that must be incorporated within the role of human resources. Consequences will be prevention, control and decrease of absenteeism rates in the nursing team.

KEYWORDS: Human Resources; Absenteeism; Health Management; Nursing.

INTRODUÇÃO

O setor de Recursos Humanos (RH) na área hospitalar e de assistência à saúde vivencia tensões em sua estrutura clássica, quando levada a realizar desafios oriundos de flexibilizações. A tensão vivenciada neste caso está relacionada a evoluções do sistema, transformação do serviço, profissões, regras das atividades e rotinas (ASSUNÇÃO et al., 2007).

Em se tratando de políticas de RH, estas, na verdade, são um conjunto de normas criadas e elaboradas para conduzir tarefas e certificar se elas estão realizadas conforme estabelecido pela supervisão em seu roteiro para realização das tarefas (CHIAVENATO, 2000).

Nos setor de RH inúmeras são as atividades realizadas, entre elas: responsabilidade por empregar e avaliar o desempenho, em projeto de cargo e de organização, contentamento no serviço, pagamento de funcionários, contas, leis e seus direitos, acidentes de membros da instituição ocorridos em horário de trabalho ou não, absenteísmo, documentações, gerência, auditoria, entre outras funções (CHIAVENATO, 2000).

Na área hospitalar e de assistência à saúde, é sabido que o maior contingente de pessoal é composto pelas equipes de enfermagem. Sendo também estes profissionais os que apresentam os maiores índices de absenteísmo e/ou ausenteísmo do posto de trabalho na área de saúde, que, por sua vez, é causado por diversos fatores que envolvem motivos patológicos, divisões de atividades, estrutura hierárquica para execução das tarefas, normas e regras, dimensionamento qualitativo e quantitativo ineficaz da equipe e situação do exercício profissional (BARBOSA; SOLER, 2003).

Estas ausências de funcionários ao posto de trabalho representam um sério problema na área de saúde, porque ocasiona uma redução da qualidade da prestação do serviço de assistência à saúde prestada pelas instituições hospitalares e de saúde particulares e/ou públicas em todo o país (APPOLINÁRIO, 2008).

Porém, o absenteísmo ao posto de trabalho nem sempre é causado exclusivamente por culpa dos funcionários. Em muitos casos o absenteísmo ao posto de trabalho ocorre por culpa das instituições empregatícias por si só, as quais, em muitos casos, apresentam falhas no sistema de supervisão dos funcionários, apresentam enfraquecimento das atividades laborais, devido a pouca motivação e estímulo exercidos perante os funcionários, ambientes empregatícios precários, baixos níveis de interação entre os funcionários e as instituições para a qual trabalham (CHIAVENATO, 1998).

Esses motivos, por sua vez, levam ao absenteísmo ao posto de trabalho por: patologias confirmadas e não confirmadas,

motivos pessoais, ausências, demora inconsciente por determinada razão, ausência por motivos pessoais, obstáculos e fatores financeiros, circunstância crítica de locomoção, pouca vontade de prestar seu serviço, gerência ineficaz e determinadas normas das instituições (CHIAVENATO, 1998).

Em decorrência desses fatores, sabe-se que é necessária uma cobertura mais adequada para o controle do índice de absenteísmo ao posto do trabalho. Haja vista que esta é uma situação bastante dificultosa para o gerenciamento das equipes de saúde, necessitando de cuidados especiais no setor da enfermagem por implicar na diminuição do número total de funcionários, o que, por sua vez, afeta o atendimento que deve ser prestado aos pacientes (FUGULIN; GAIDZINSKI; KURCGANT, 2003).

Neste contexto, faz-se necessária a realização de estudos para se identificar os fatores que levam ao absenteísmo ao posto de trabalho. Pois as causas de absenteísmo no posto de trabalho são variadas, fazendo com que estudos sobre a análise das suas causas, valores reais, identificação de seus tipos, quantidade, grandezza e repercussão do absenteísmo na produtividade sejam de fundamental importância para que estratégias de RH sejam traçadas e executadas de forma mais eficaz para se combater o absenteísmo do posto de trabalho (CHIAVENATO, 1998).

Portanto, devido às inúmeras atividades desempenhadas pelo setor de RH nas empresas e instituições empregatícias, neste estudo iremos abordar o absenteísmo no setor de saúde, mais precisamente na equipe de enfermagem, tanto no que diz respeito às ausências ao posto de trabalho como também no que diz respeito aos atrasos e saídas antecipadas que ocorrem durante o período de trabalho. Assim o presente estudo, em si mesmo, é de suma importância para os profissionais de enfermagem que gerenciam equipes de saúde, pois buscará direcionar a prática destes profissionais para a tomada de decisão em gestão de recursos humanos direcionada ao combate do absenteísmo.

Portanto, o presente estudo teve por objetivo realizar uma de revisão de literatura que evidencie as principais causas de absenteísmo ao posto de trabalho pelos profissionais de enfermagem, identificando a sua tipologia e destacando os possíveis transtornos para quem gerencia as instituições hospitalares para, então, estabelecer estratégias para reduzir o absenteísmo na equipe de enfermagem.

2 DESENVOLVIMENTO

Echer e colaboradores (1999) referem que a enfermagem, juntamente com os hospitais, realiza um trabalho com base no cuidar, embasado em conhecimentos e fundamentos científicos.

De acordo com este mesmo autor, para que as atividades dentro da área hospitalar sejam executadas com eficácia é de suma importância, embora seja ao mesmo tempo difícil, que a gerência trate de forma correta as questões relacionadas ao dimensionamento dos recursos humanos de enfermagem em relação ao cuidado com o cliente, de forma eficaz. Dimensionamento este que trata da quantidade e qualidade apropriada

de funcionários para realizar o atendimento de enfermagem para uma quantidade desconhecida de pacientes.

Conforme Bezerra (2008), o dimensionamento de recursos humanos é um processo social, econômico e político do país, tem papel de importância nas empresas, com o objetivo de prestar serviços que atendam os clientes com qualidade e com o menor custo possível. É uma das principais preocupações do setor de RH o índice de absenteísmo ou ausenteísmo ao posto de trabalho, que nas últimas décadas vem se tornando mais freqüente, tanto nas empresas e/ou instituições particulares como nas públicas.

De acordo com Bezerra (2008), no caso específico das instituições hospitalares, os índices de absenteísmo são maiores e mais frequentes nas equipes de enfermagem, ocasionados por vários motivos.

Dentre os diversos motivos que influenciam o índice de absenteísmo ao posto de trabalho, autores, como Gaidzinski (1998), explicam que estes motivos podem ser divididos em previstos e não previstos.

No caso dos motivos previstos, conforme Gaidzinski (1998) temos: folgas, feriados e/ou férias. Entre os motivos não previstos temos: as ausências não programadas mais por motivos aceitáveis, como as ausências por licença médica e suspensão.

Tendo em vista estes diferentes motivos para haver ausência ao posto de trabalho, Gaidzinski (1998) considera o absenteísmo apenas como sendo as ausências não previstas ao trabalho.

Já para Bulhões (1986), o absenteísmo é avaliado de forma diferente englobando toda e qualquer ausência ao serviço, como as ausências por motivos patológicos, acidentes, licença maternidade e paternidade, problemas pessoais, compromisso jurídico e estudos, com exceção de greves, treinamento dentro da empresa, folga, férias e feriados.

No caso específico do índice de absenteísmo pelas equipes de enfermagem, Bezerra (2008) relata que as causas de absenteísmo por estes profissionais vêm sendo pesquisadas há muito tempo e através desses estudos as causas encontradas são muitas.

Dentre os motivos planejados, relatados por Bezerra (2008) para explicar e/ou justificar o absenteísmo ao posto de trabalho pela equipe de enfermagem, temos: atestados médicos com tempo estabelecido por licença maternidade e paternidade e férias, quando essas ausências, organizadas antecipadamente, não devem interferir na rotina do serviço de enfermagem. Já entre as ausências não planejadas pelas instituições, temos: os afastamentos por óbito, imprevistos no trabalho e o ausenteísmo injustificável.

Em se tratando de afastamento por doenças, Costa, Vieira e Sena (2009) afirma que as principais causas estão relacionadas aos problemas osteomusculares e aos distúrbios respiratórios. Já para Gehring-Júnior (2007), as faltas ao trabalho estão também relacionadas às cargas psíquicas que o trabalhador de saúde está exposto no dia a dia.

De acordo com Berlinguer (1980), as mulheres estão mais susceptíveis ao absenteísmo do posto de trabalho, levando-se em consideração as causas mais comuns de faltas ao trabalho (Problemas familiares, psicológicos, desgaste físico e mental).

Segundo explicações de Pitta (2003) e Nicola, Barboza e

Maraschin (2005), são mais susceptíveis ao absenteísmo do posto de trabalho em virtude de enfrentarem uma dupla jornada de trabalho. Dupla jornada de trabalho se refere ao emprego salariado propriamente dito (muitas vezes com jornada de trabalho superior a 40 horas semanais) e a realização dos afazeres particulares (Serviços domésticos e familiares em seu próprio domicílio).

Corroborando com essas explicações, autores como Nogueira e Azevedo (1982) também acreditam que o absenteísmo tem uma ligação com o sexo feminino, exclusivamente por consequência dos serviços domésticos. Porque, em muitos casos, várias mulheres perdem horas de sono para conseguirem realizarem todas as tarefas domésticas do seu lar (limpeza, cuidar dos filhos) após chegarem do trabalho (serviço salariado), o que acarreta uma sobrecarga de estresse e de trabalho, maior do que a enfrentada pelos trabalhadores do sexo masculino.

Assim, conforme cita Nogueira e Azevedo (1982), as mulheres acabam ficando em desvantagens quando comparadas aos homens, por estarem mais susceptíveis ao desenvolvimento de problemas nervosos e mentais em consequência da dupla jornada de trabalho.

Além dos motivos supracitados, autores, como Souza (1992), relatam que as dificuldades de relacionamento interpessoal nos postos de trabalho também são uns dos motivos mais frequentes para a falta ao trabalho pelas mulheres.

Autores, como Reis e colaboradores (2003), destacam que, embora o absenteísmo ocorra com maior frequência no sexo feminino, quando analisamos o absenteísmo do sexo masculino é possível observarmos que os maiores índices de absenteísmo ocorrem entre os profissionais mais jovens do que entre os mais velhos.

Ainda de acordo com Reis e colaboradores (2003), o absenteísmo de curta duração também é mais frequente entre os profissionais do sexo masculino. Profissionais estes que geralmente se ausentam por períodos de até 7 dias. Porém, quando o afastamento ocorre por um período superior há 7 dias, os autores relatam que o índice de absenteísmo entre os profissionais do sexo feminino se sobressai aos do sexo masculino. Portanto, conforme Reis e colaboradores (2003) o absenteísmo do posto de trabalho por mais de 7 dias é o responsável pelo maior número de faltas ao trabalho.

Para Silva e Marziale (2000), as causas de absenteísmo do posto de trabalho nem sempre ocorrem por causa do trabalhador, e, sim, em muitos casos ocorrem por causa da instituição onde o trabalhador trabalha e por causa do seu empregador, em virtude da falta de organização da empresa, administração ineficaz, realização das mesmas atividades todos os dias, falta de motivação e estímulo, condições precárias de trabalho, falta de interação entre os funcionários, a administração e a gerência, desgaste psicológico em virtude de uma administração deficiente, na qual não se dá importância a política preventiva e holística.

Corroborando com Silva e Marziale (2000) e Reis e colaboradores (2003) também acredita que as faltas dos funcionários ao serviço têm ligação direta com laços empregatícios. Pois a estabilidade na empresa é algo preocupante em relação à falta do funcionário ao serviço, pois alguns funcionários tendem a faltar mais que os outros, por motivos desnecessários, ao passo

que outros funcionários evitam ao máximo faltarem ao serviço por terem receio de perder o emprego e por serem funcionários contratados.

No setor de enfermagem, vários são os tipos de absenteísmo que encontramos, de acordo com Quick e Lapertosa (1982), tais como: ausência voluntária por motivos próprios e não patológicos, e afastamentos por motivos de falta de saúde (doenças), tanto de familiares quanto dos próprios funcionários, podendo ser decorrente de algum acidente de trabalho, absenteísmo respaldado pela lei e o absenteísmo compulsório que se caracteriza pela suspensão pela chefia.

Conforme Midorikawa (2000), existem dois tipos de absenteísmo relacionado à doença, o tipo I, que é aquele conhecido pela ausência por motivos patológicos, e o tipo II, que é aquele conhecido pela presença do funcionário ao serviço, mas, por motivos de falta de saúde (doença) a produtividade sofre um decréscimo. Sendo Este último tipo, de acordo com Midorikawa (2000), é impossível de ser calculado e avaliado pelas instituições empregatícias.

Segundo Souza e Mendes (2008), em relação ao absenteísmo por motivos patológicos, o funcionário não comparece ao trabalho pela falta de capacidade de realizar suas tarefas levando a uma situação justa e precisa.

Nos casos em que o absenteísmo do posto de trabalho ocorre em virtude de lesões acidentais, as faltas podem estar enquadradas na Lei nº. 8.213, de julho de 1991, art. 20, que apresenta como acidente de trabalho as seguintes entidades mórbidas: patologia profissional, aquela ocasionada ou manifestada em consequência do trabalho diário e constante, e também a patologia do trabalho, aquela ocasionada ou manifestada em consequência das condições na qual o trabalho é executado e com ele se relacione diretamente (BRASIL, 1991).

De acordo com Oliveira, Ahrens e Ahrens (2004), em decorrência dos elevados índices de absenteísmo do posto de trabalho nos últimos anos, os transtornos nas atividades diárias das instituições empregatícias se tornam mais evidentes.

De acordo com estes mesmos autores, o excesso de absenteísmo do posto de trabalho não atrapalha apenas a realização das metas estabelecidas pelas instituições, mas ocasiona também complicações operacionais dentro das instituições, atrapalha o bom andamento dos serviços prestados pelas equipes profissionais e a suas integrações, além de gerar consequência para a população, que necessita dos serviços prestados por estas equipes em virtude do atraso nos atendimentos.

Echer e colaboradores (1999) acreditam que o absenteísmo atrapalha a qualidade da assistência prestada ao cliente, haja vista que, embora ocorra uma diminuição no número de funcionários dentro da instituição para a prestação do serviço, a quantidade de pacientes e/ou clientes a serem atendidos é a mesma, o que implica em um número inadequado de funcionários para prestar assistência a esta população.

De acordo com Echer e colaboradores (1999), algumas instituições tentam compensar as faltas dos funcionários com a realização de horas extras, mas, em contrapartida, isso eleva os gastos, atrapalha o planejamento do trabalho e provoca maior carga de trabalho e desgaste aos funcionários que se encontram no posto de trabalho.

Segundo Echer e colaboradores (1999), nos casos em que

ocorre remanejamento de funcionários para suprimir as necessidades ocasionadas pelo absenteísmo de outros funcionários, existe por parte dos funcionários remanejados uma falta de conhecimento sobre os tipos de atividades e assistências que deverão ser prestadas e uma falta de convívio com os clientes/pacientes que necessitam da sua assistência, o que acaba tornando difícil o envolvimento entre os funcionários e paciente, gerando, então, uma assistência comprometida.

Neste contexto Inoue e colaboradores (2008) complementa dizendo que as instituições de saúde têm uma quantidade limite de pessoal na equipe de enfermagem e, na maioria dos casos, uma quantidade insuficiente na assistência, levando a uma dificuldade maior no gerenciamento da equipe frente ao absenteísmo.

Echer e colaboradores (1999) ressalta que as instituições de saúde não mantêm uma equipe numerosa de funcionários, devido aos altos custos para a empresa de saúde. Em decorrência disso, o absenteísmo pode gerar grandes transtornos para quem gerencia as instituições de saúde, pois essa problemática se torna mais difícil de resolver por não existir uma quantidade maior de funcionários nas instituições para suprir estas faltas. Conforme Oliveira, Ahrens e Ahrens (2004), nos serviços públicos de saúde o absenteísmo causa grande tumulto, pois, pela falta de um determinado funcionário, o seu lugar não pode ser ocupado por outro. Haja vista que, nesses casos, é necessário fazer um remanejamento de funcionários, ao invés de realizar a contratação de funcionário, que, por sua vez, em serviços públicos de saúde, envolve uma série de processos para que possa ser feita uma contratação temporária e/ou permanente de um novo funcionário.

Segundo Godoy (2001), o conhecimento dos motivos da falta do funcionário ao trabalho, principalmente por motivos patológicos, possibilita realizar medidas preventivas, repercutindo na saúde dos funcionários, ao diminuir os gastos da instituição e ao levar ao aumento da produção e contentamento.

Para Nogueira e Azevedo (1982), o absenteísmo é motivo de grande preocupação para os administradores das instituições de saúde, pois gera perdas e transtornos no progresso do trabalho, aumentando os gastos, reduzindo a produção e os resultados, gerando assim consequências negativas inevitáveis.

Autores, como Ramos e Ramos (2006), acreditam que o importante não é somente o funcionário estar presente no posto de trabalho e cumprir suas metas. Para esses mesmos autores, quando se envolvem recursos da instituição, a gerência deverá ir muito mais além, estando atenta a todas as alterações do corpo funcional da empresa. Já para Godoy (2001), a empresa deve tentar entender os motivos, devendo esta se organizar, tentando assim realizar medidas de controle, evitando assim os possíveis transtornos.

Os fatores que geram o absenteísmo precisam ser verificados, devendo ter a supervisão da coordenação, obedecendo às políticas da empresa e tendo respaldo da direção, tentando, assim, diminuir o absenteísmo do posto de trabalho e número de atrasos dos funcionários (CHIAVENATO, 2000). Vale a pena ressaltar que instituições empregatícias têm como objetivo recrutar pessoas preparadas e qualificadas para preencher uma determinada vaga, conservando-o esse profissional na empresa.

Para Dall'inha (2006), isso é uma tarefa difícil, pois, mesmo com a grande disputa por uma vaga no mercado de trabalho, está cada vez mais complicado atrair e conservar um funcionário na empresa.

O autor supracitado acredita que as instituições empregatícias devem trabalhar no combate as causas de absenteísmo do posto de trabalho, pois, através deste combate, torna-se mais fácil manter o funcionário na empresa, além de tornar mais clara a relação desses fatores com a produtividade no trabalho.

Por fim, os autores Ramos e Ramos (2006) ressaltam que todo esforço é necessário quando se busca combater os índices de absenteísmo ao posto de trabalho, principalmente entre os funcionários de instituições que prestam assistência a saúde. Pois o absenteísmo destes funcionários pode comprometer a prestação da assistência à saúde e conseqüentemente afetar o paciente. Sendo assim, torna-se necessário, primeiramente conhecer os fatores que envolvem o absenteísmo para que se possa minimizar esta problemática na equipe de enfermagem.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O absenteísmo na equipe de enfermagem gera perdas e danos para as instituições hospitalares, elevando os custos, diminuindo a produtividade, atrasando a prestação de serviço e o processo de trabalho na conclusão das atividades, desintegra a equipe e, conseqüentemente, pode afetar o paciente.

Muitos são os fatores que aumentam o índice de absenteísmo, fatores esses que podem ser desencadeados por problemas institucionais internos, como a desvalorização profissional, falta de profissionais habilitados, sobrecarga de trabalho e baixos salários. No entanto, fatores externos também contribuem com o absenteísmo ao posto de trabalho, como os problemas familiares e até o estado de espírito dos próprios profissionais.

O profissional enfermeiro deve conhecer o tema absenteísmo na intenção de compreender seu impacto, para a organização do trabalho da equipe de enfermagem, responsabilizando-se por investigar os motivos das faltas dos funcionários ao trabalho, a fim de se traçar estratégias de acordo com cada caso, visando a diminuir esse índice.

Enfatizar a valorização dos profissionais de enfermagem é um fator importante para minimizar a problemática do absenteísmo do posto de trabalho. Haja vista que os funcionários, ao se sentirem mais valorizados, passam ter menos motivos para faltarem ao serviço. Trabalhar com conscientização, orientação e ações administrativas são ações que devem ser incorporadas ao serviço de recursos humanos, tendo como meta prevenir, controlar e diminuir os índices de absenteísmo na equipe de enfermagem.

REFERÊNCIAS

- APPOLINÁRIO, Renata Silveira. Absenteísmo na equipe de enfermagem: análise da produção científica. **Rev. Enfermagem. UERJ**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 83-86, jan./mar. 2008.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila et al. Recursos humanos e trabalho em saúde: os desafios de uma agenda de pesquisa. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 193-201, jul./dez. 2007.
- BARBOSA, Deise Beretta; SOLER, Zaida Aurora Sperli Gerald. Afastamento do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 177-183, mar./abr. 2003.
- BERLINGUER, Giovanni. **A mulher e a saúde**. São Paulo, SP: Jornalismo, 1980.
- BEZERRA, Elza de Lara. **Absenteísmo injustificado na enfermagem hospitalar**. 2008. 76fls. Monografia (Pós-Graduação em Formulações de Saúde Pública) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2008.
- BRASIL. Lei Federal 8.213 de 24/07/91. Dispõe sobre os planos de benefício da previdência social. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>>. Acesso em: 11 ago. 2009.
- BULHÕES, Idalberto. **Enfermagem do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: IDEAS, 1986. v. 2.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 5. ed. São Paulo, SP: Compacta, 1998. v. 5.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2000. 194p.
- COSTA, Fernanda Márquez da; VIEIRA, Maria Aparecida; SENA, Roseni Rosangela de. Absenteísmo relacionado a doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev. bras. enfermagem**. Brasília, v. 62, n. 1, p. 38-44, jan./fev. 2009.
- DALL'INHA, Graziella Rejane. **A influência das práticas e das políticas de recursos humanos sobre o absenteísmo e a rotatividade: um estudo de caso**. 2006. 92f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
- ECHER, Isabel Cristina et al. Estudo do absenteísmo com variável no planejamento de recursos humanos em enfermagem. **Rev. Gaúcha Enfermagem**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 65-76, jul. 1999.
- FUGULIN, Fernanda Maria Togeiro; GAIDZINSKI, Raquel Rapone; KURCGANT, Paulina. Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das unidades de internação do HU-USP. **Rev. Esc. Enfermagem. USP**, São Paulo, v. 37, n. 4, p. 109-117, dez. 2003.
- GAIDZINSKI, Raquel Rapone. **Dimensionamento de pessoal de enfermagem em instituições hospitalares**. São Paulo: Escola de enfermagem. 1998.118f. Tese (Doutorado em Livre

- Docência) - Universidade de São Paulo/Escola de Enfermagem, São Paulo, 1998.
- GEHRING-JÚNIOR, Gilson et al. Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS Campi- nas. **Rev. Bras. Epidemiologia**, São Paulo, v. 10, n. 3, p. 401-409, set. 2007.
- GODOY, Solange Cervinho Bicalho. **Absenteísmo-Doença entre funcionários de um hospital universitário**. 2001.150f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Minas Gerais /Escola de enfermagem, Belo Horizonte, 2001.
- INOUE, Kelly Cristina et al. Absenteísmo-doença da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. **Rev. Bras. Enfermagem**, Brasília, v. 61, n. 2, p. 209-214, mar./abr. 2008.
- MIDORIKAWA, Edson Toshimi. **A Odontologia em saúde do trabalhador como uma nova especialidade profissional: definição do campo de atuação do cirurgião-dentista na equipe de saúde do trabalhador**. São Paulo, 2000. 123f. Dissertação (Mestrado em Odontologia) - Universidade de São Paulo /Faculdade de odontologia, São Paulo, 2000.
- NICOLA, Anair Lazzari; BARBOZA, Ronaldo Luiz; MARASCHIN, Maristela Salete. **Índice de absenteísmo dos trabalhadores do serviço de enfermagem de um hospital universitário**. 2005. Disponível em: <<http://cac.php.unioeste.br/projetos/gpps/midia/seminario2/trabalhos/saude/msau25.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2009.
- NOGUEIRA, Diogo Pupo; AZEVEDO, Cleide A. Bellomaria. Absenteísmo: doença em mulheres. **Rev. Bras. de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 10, p. 48-51, abr./jun. 1982.
- OLIVEIRA, Rogério Marcos de; BARROS-AHRENS, Selma de; AHRENS, Carlos Dirk. A gestão de talentos: O absenteísmo em questão. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2., 2004, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa, PR: [S. n.], 2004, p. 1-8.
- PITTA, Ana. **Hospital: dor e morte como ofício**. 5. ed. São Paulo, SP: Annablume/Hucitec, 2003.
- QUICK, Thelmo Carlos; LAPERTOSA, João Baptista. Análise de absenteísmo em usina siderúrgica. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 18, n. 69, p. 65-70, out./dez. 1982.
- RAMOS, Alexandre Moraes; RAMOS, Ana Maria Wisintainer. **Absenteísmo e a gestão hospitalar**. 2006. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos07/1309_absenteismo%20e%20a%20gestao%20hospitalar.pdf>. Acesso em: 3 out. 2009.
- REIS, Ricardo José dos et al. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Rev. Saúde Pública**, v. 37, n. 5, p. 616-623, out. 2003.
- SILVA, Dóris Marli Petry Paulo da; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 44-51, out. 2000.
- SOUZA, Carina Arbs Paiva de; MENDES, Ana Lúcia Ferreira. **O absenteísmo odontológico na empresa brasileira de correios e telégrafos**. 2008. Disponível em: <<http://odontologiadotrabalhotoscano.blogspot.com/2009/03/o-absenteismo-odontologico-na-empresa.html>>. Acesso em: 3 out. 2009.
- SOUZA, Sérgio Romero Oliveira. **Fatores que contribuem para o absenteísmo da enfermagem na unidade de doenças infecto-parasitárias**. 1992. 137fls. Monografia (Graduação em Enfermagem) - Escola de Enfermagem Alfredo Pinto, Rio de Janeiro, 1992.

Recebido em: 19 Novembro 2009

Aceito em: 25 Setembro 2010