

## FATORES ASSOCIADOS AO ABSENTEÍSMO NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

## FACTORS ASSOCIATED WITH ABSENTEEISM AT WORK OF NURSING PROFESSIONALS

## FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Odalina del Carmen Martínez Jiménez<sup>1</sup>Lídyia Tolstenko Nogueira<sup>2</sup>Jefferson Abraão Caetano Lira<sup>3</sup>Abiúde Nadabe e Silva<sup>4</sup>Álvaro Sepúlveda Carvalho Rocha<sup>5</sup>Luana Bastos Araújo<sup>6</sup>Giovanna Vitória Aragão de Almeida Santos<sup>7</sup>Kauan Gustavo de Carvalho<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Enfermeira. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Piauí. Teresina, Piauí, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-6263-6322>

<sup>2</sup>Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Piauí. Teresina, Piauí, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4918-6531>

<sup>3</sup>Enfermeiro. Doutor em Enfermagem. Pós-Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Piauí. Teresina, Piauí, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7582-4157>

<sup>4</sup>Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Piauí. Teresina, Piauí, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3444-5406>

<sup>5</sup>Enfermeiro. Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Piauí. Teresina, Piauí, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7968-9597>

<sup>6</sup>Enfermeira. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências e Saúde da Universidade Federal do Piauí. Teresina, Piauí, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-1226-5382>

<sup>7</sup>Enfermeira. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Piauí. Teresina, Piauí, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7499-2749>

<sup>8</sup>Enfermeiro. Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Piauí. Teresina, Piauí, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9940-1837>

Autor correspondente

Abiúde Nadabe e Silva.

Rua Jeremias Pereira, N° 397, Bairro Lavanderia, Valença do Piauí – PI, Brasil. CEP: 64.300-000. Telefone: +55(89)99993-4948. E-mail: [abiudenadabe@hotmail.com](mailto:abiudenadabe@hotmail.com).

Submissão: 27-01-2024

Aprovado: 29-02-2024

## RESUMO

**Introdução:** O absenteísmo dos profissionais de enfermagem modifica a dinâmica organizacional, compromete a segurança dos pacientes, provoca insatisfação, sobrecarrega os demais membros da equipe, contribui para a ocorrência de infecções, lesões por pressão, elevação dos custos totais e riscos ocupacionais. Então, é imprescindível conhecer os fatores que estão associados ao absenteísmo, para estimular a implementação de políticas públicas e intervenções laborais que visem a promoção da saúde do trabalhador e redução do absenteísmo laboral. **Objetivo:** Mapear evidências científicas sobre os fatores associados ao absenteísmo no trabalho por profissionais de enfermagem. **Métodos:** Trata-se de uma revisão de escopo, cuja busca das publicações ocorreu em junho de 2023, na MEDLINE via PubMed, CINAHL, Web of Science, SCOPUS, BDNF e LILACS, sendo incluídos 15 artigos. **Resultados:** Os fatores associados ao absenteísmo no trabalho por profissionais de enfermagem são diversos: idade, sexo, situação conjugal, escolaridade, condições de saúde autorreferida, doenças osteomusculares, transtornos mentais e comportamentais; esgotamento, relacionamento interpessoal ineficaz, ausência de comunicação efetiva, problemas com os filhos; desorganização do serviço, acidentes de trabalho, falta de infraestrutura e insumos, falta de apoio para aprimoramento, falta de suporte psicossocial, sobrecarga de trabalho, local de trabalho, turno de trabalho e condições do ambiente de trabalho; tipo de vínculo, categoria profissional, horas de trabalho por semana, tempo de trabalho no serviço clínico, duplo vínculo de trabalho e necessidade de planos de carreira e salários. **Considerações Finais:** Os fatores associados ao absenteísmo possuem causas multifatoriais e complexas, relacionadas aos fatores individuais, interpessoais, ambientais, organizacionais, e ao cargo e função.

**Palavras-chave:** Profissionais de enfermagem; Equipe de Enfermagem; Absenteísmo; Trabalho.

## ABSTRACT

**Introduction:** Absenteeism among nursing professionals changes organizational dynamics, compromises patient safety, causes dissatisfaction, overloads other team members, contributes to the occurrence of infections, pressure injuries, increased total costs and occupational risks. Therefore, it is essential to know the factors that are associated with absenteeism to encourage the implementation of public policies and labor interventions that aim to promote worker health and reduce absenteeism from work. **Objective:** To map scientific evidence on factors associated with absenteeism at work by nursing professionals. **Methods:** This is a scoping review, the search for studies took place in June 2023 in MEDLINE via PubMed, CINAHL, Web of Science, Scopus, BDNF and LILACS, including 15 articles. **Results:** Factors associated with absenteeism at work by nursing professionals are diverse: age, sex, marital status, education, self-reported health conditions, musculoskeletal diseases, mental and behavioral disorders; exhaustion, ineffective interpersonal relationships, lack of effective communication, problems with children; service disorganization, work accidents, lack of infrastructure and inputs, lack of support for improvement, lack of psychosocial support, work overload, workplace, work shift and working environment conditions; type of contract, professional category, working hours per week, working time in the clinical service, dual employment and the need for career plans and wages. **Final Considerations:** Factors associated with absenteeism have multifactorial and complex causes, related to individual, interpersonal, environmental, organizational factors, and position and function.

**Keywords:** Nurse Practitioners; Nursing, Team; Absenteeism; Work.

## RESUMEN

**Introducción:** El ausentismo entre los profesionales de enfermería modifica la dinámica organizacional, compromete la seguridad del paciente, causa insatisfacción, sobrecarga a otros miembros del equipo, contribuye a la aparición de infecciones, lesiones por presión, aumento de costos totales y riesgos laborales. Por lo tanto, es fundamental conocer los factores que se asocian al ausentismo para incentivar la implementación de políticas públicas e intervenciones laborales que tengan como objetivo promover la salud de los trabajadores y reducir el ausentismo laboral. **Objetivo:** Mapear evidencia científica sobre los factores asociados al ausentismo laboral por parte de los profesionales de enfermería. **Métodos:** Esta es una revisión de alcance, la búsqueda de publicaciones se realizó en junio de 2023 en MEDLINE vía PubMed, CINAHL, Web of Science, Scopus, BDNF y LILACS, incluidos 15 artículos. **Resultados:** Los factores asociados al ausentismo laboral de los profesionales de enfermería son diversos: edad, sexo, estado civil, educación, condiciones de salud autoinformadas, enfermedades musculoesqueléticas, trastornos mentales y del comportamiento; agotamiento, relaciones interpersonales ineficaces, falta de comunicación efectiva, problemas con los niños; desorganización del servicio, accidentes de trabajo, falta de infraestructura e insumos, falta de apoyo para la mejora, falta de apoyo psicossocial, sobrecarga de trabajo, lugar de trabajo, turno de trabajo y condiciones del ambiente de trabajo; tipo de contrato, categoría profesional, jornada laboral semanal, tiempo de trabajo en el servicio clínico, doble empleo y necesidad de planes de carrera y salarios. **Consideraciones Finales:** Los factores asociados al ausentismo tienen causas multifactoriales y complejas, relacionadas con factores individuales, interpersonales, ambientales, organizacionales, de puesto y función.

**Palabras clave:** Enfermeras Practicantes; Grupo de Enfermería; Absentismo; Trabajo.



## INTRODUÇÃO

A enfermagem está presente em todas as estruturas organizacionais do sistema de saúde brasileiro, sendo essencial para a qualidade do cuidado prestado ao indivíduo, família e coletividades, pois atua em vários contextos: assistência, saúde pública, prevenção e promoção da saúde, em todas as fases da vida humana<sup>(1)</sup>.

Os profissionais de enfermagem convivem diariamente com a dor, o sofrimento e a morte de pacientes, condições potenciais para levá-los a desenvolver doenças mentais<sup>(2)</sup>. Nesse contexto, o trabalho na saúde produz desgaste, sedentarismo, *stress* e adoecimento, com números alarmantes de licenças médicas de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem<sup>(3)</sup>.

O absenteísmo-doença é compreendido como o período ininterrupto de ausência ao trabalho, em decorrência de uma incapacidade temporária do trabalhador para a execução da tarefa a ele atribuída<sup>(4)</sup>.

Frequentemente, o adoecimento é a causa mais relacionada ao absenteísmo em profissionais de enfermagem<sup>(5)</sup>. Então, é imprescindível conhecer a relação das condições de trabalho com o absenteísmo e implementar estratégias para a melhoria do processo laboral e regulamentação da carga horária<sup>(6)</sup>.

O absenteísmo altera a dinâmica organizacional, compromete a qualidade da assistência, a segurança dos pacientes e profissionais, produz insatisfação, sobrecarrega

os demais integrantes da equipe e onera as instituições<sup>(5,7-10)</sup>. Ademais, contribui para a ocorrência de infecções relacionadas a assistência à saúde, lesões por pressão, aumento do tempo de internação hospitalar, elevação dos custos totais e pode ocasionar riscos ocupacionais<sup>(11-12)</sup>.

Espera-se que os resultados das evidências científicas mapeadas possam estimular a implementação de políticas públicas e intervenções laborais que visem a promoção da saúde do trabalhador, com foco nas melhorias dos fatores individuais, interpessoais, ambientais, organizacionais e relacionados ao cargo e função, no intuito de reduzir o absenteísmo laboral e melhorar a qualidade de vida e de trabalho dos profissionais de enfermagem.

Portanto, o objetivo deste estudo é mapear evidências científicas sobre os fatores associados ao absenteísmo no trabalho por profissionais de enfermagem.

## MÉTODOS

Trata-se de uma revisão de escopo, que adotou o método de revisão proposto pelo JBI<sup>(13)</sup>, que é uma forma de síntese de conhecimento que aborda uma questão de pesquisa exploratória destinada a mapear conceitos-chave, tipos de evidências e lacunas em pesquisas relacionadas a uma temática, pesquisando, selecionando e sintetizando sistematicamente o conhecimento existente<sup>(14)</sup>.

A síntese do conhecimento é relevante na pesquisa e na prática em saúde, pois pode dar sentido a grandes volumes de pesquisa primária<sup>(14)</sup>. O protocolo de pesquisa foi registrado na *Open Science Framework* (<https://osf.io/bck8x>).

A busca das publicações ocorreu em junho de 2023, nas seguintes bases de dados: *Medical Literature Analysis and Retrieval System on-line* (MEDLINE via *PubMed*); *Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature* (CINAHL); *Web of Science*; *SCOPUS*, Base de Dados em Enfermagem (BDENF); e Índice Bibliográfico da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) via Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). A lista de referências finais dos estudos incluídos foi analisada manualmente, a fim de ampliar a busca e localizar estudos importantes a serem adicionados.

Foram incluídos estudos primários relacionados à temática, sem delimitação de idioma e de tempo. Excluíram-se publicações do tipo editorial, carta resposta, reflexão teórica, manuais e outras que não responderam à questão de pesquisa.

Para conduzir a ordenação desta revisão de escopo, seguiram-se as cinco etapas recomendadas pelo JBI<sup>(13,15-16)</sup>, quais sejam: identificação da questão de pesquisa; busca dos estudos relevantes; seleção dos estudos; mapeamento dos dados; agrupamento, resumo e apresentação dos resultados. Para a elaboração

do relatório de revisão, adotou-se o guia *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses Extension for Scoping Reviews* (PRISMA-ScR)<sup>(17)</sup>.

Utilizou-se a estratégia PCC<sup>(13)</sup> [acrônimo de *Population, Concept and Context*] para formulação da questão de pesquisa, em que P=profissionais de enfermagem; C=fatores associados ao absenteísmo; e C=trabalho. Dessa forma, elaborou-se a seguinte questão de pesquisa: Quais os fatores associados ao absenteísmo no trabalho por profissionais de enfermagem?

Dois revisores realizaram as buscas de forma independente, e as divergências identificadas foram discutidas e analisadas entre ambos até o consenso final.

Utilizaram-se os descritores controlados do *Medical Subject Headings* (MeSH) para buscas na MEDLINE via *PubMed*, na *Web of Science* e na *SCOPUS*, o *List of Headings do CINAHL Information Systems*, para buscas na CINAHL, e os Descritores em Ciências da Saúde (DeCS), para buscas na BDENF e no LILACS via BVS. As palavras-chave foram selecionadas a partir de sugestões dos vocabulários controlados e de leitura anterior minuciosa a respeito da temática. Os descritores e as palavras-chave foram combinados utilizando os operadores booleanos *OR* e *AND* (Quadro 1).

#### Quadro 1 - Bases de dados e estratégias de busca de pesquisa. Teresina, Piauí, Brasil, 2023.

Bases de Dados	Estratégias de Busca de Pesquisa
MEDLINE via PubMed	(((((("nurse practitioners"[MeSH Terms]) OR ("nurse practitioner"[All Fields])) OR ("nursing, team"[MeSH Terms])) OR ("team nursing"[All Fields])) OR ("nursing"[MeSH Terms])) OR ("nursings"[All Fields])) AND ("absenteeism"[MeSH Terms]) AND ("work"[MeSH Terms])
Web of Science	(ALL=("Nurse Practitioners") OR ALL=("Nurse Practitioner") OR ALL=("Nursing, Team") OR ALL=("Team Nursing") OR ALL=(Nursing) OR ALL=(Nursings)) AND (ALL=(Absenteeism)) AND (ALL=(Work))
SCOPUS	((TITLE-ABS-KEY("Nurse Practitioners") OR TITLE-ABS-KEY("Nurse Practitioner") OR TITLE-ABS-KEY("Nursing, Team") OR TITLE-ABS-KEY("Team Nursing") OR TITLE-ABS-KEY(Nursing) OR TITLE-ABS-KEY(Nursings))) AND (TITLE-ABS-KEY(Absenteeism)) AND (TITLE-ABS-KEY(Work))
CINAHL	((MH "Nurse Practitioners") OR "Nurse Practitioners" OR "Nurse Practitioner" OR (MH "Team Nursing") OR "Team Nursing" OR "Nursing, Team" OR "Nursing" OR "Nursings") AND ((MH "Absenteeism") OR "Absenteeism") AND ((MH "Work") OR "work")
LILACS e BDEFN (via BVS)	((mh:("Profissionais de Enfermagem")) OR (mh:("Equipe de Enfermagem")) OR (mh:(enfermagem)) OR (mh:("Enfermeiras e Enfermeiros")) OR (enfermeira) OR ("Enfermeira e Enfermeiro") OR (enfermeiras) OR (mh:(enfermeiros)) OR (enfermeiro)) AND ((mh:(absenteísmo)) OR (absentismo) OR (abstencionismo) OR (ausentismo) OR (ausência)) AND ((mh:(trabalho))) AND ( db:("LILACS" OR "BDEFN"))

Utilizou-se o fluxograma PRISMA 2020<sup>(18)</sup> adaptado para revisão de escopo, a fim de descrever o processo de identificação, triagem e inclusão dos estudos. Os artigos identificados foram exportados para o *Endnote Web*, onde os artigos duplicados foram removidos. A seguir, os artigos passaram à etapa de triagem e foram exportados para o aplicativo *Rayyan*<sup>(19)</sup>.

A triagem foi realizada em duas etapas, por pares. Na primeira, procedeu-se a leitura do título e do resumo dos artigos e aplicação os critérios de inclusão e exclusão. Aqueles que obedeceram aos critérios de elegibilidade seguiram para a segunda etapa, que consistiu na leitura do texto completo. Após cada etapa do processo de triagem, os revisores se reuniram

para observar as discrepâncias e chegar ao consenso final.

Os dados foram extraídos por meio de instrumento próprio elaborado pelos autores, contendo as seguintes informações: autor principal, ano de publicação, país de realização do estudo, tipo de estudo, participantes, cenário do estudo, fatores associados ao absenteísmo e principais conclusões.

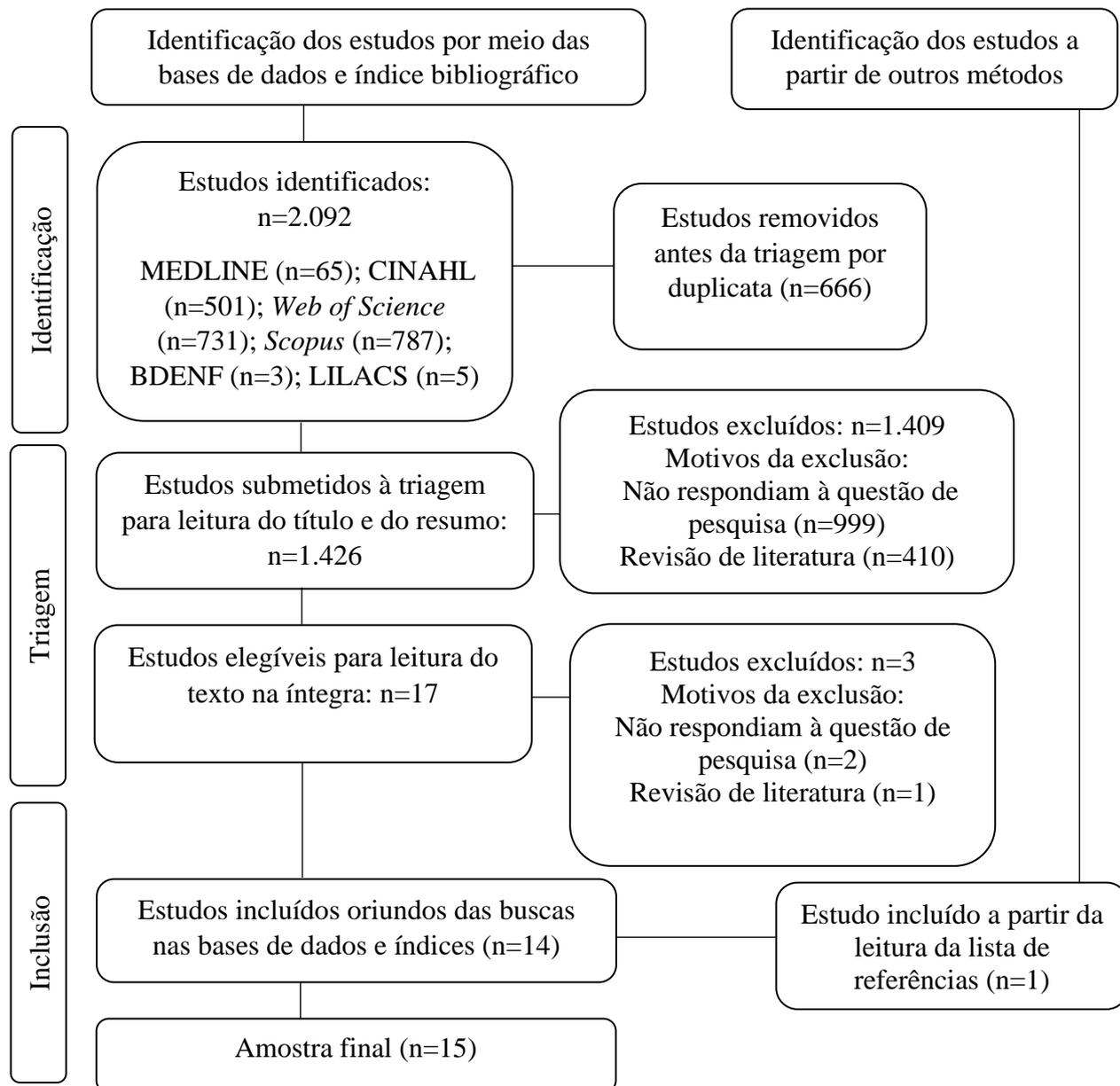
As evidências foram sintetizadas por dois pesquisadores, de forma independente, e as discordâncias foram analisadas até o consenso final. As informações extraídas foram organizadas para a síntese descritiva de cada um dos estudos incluídos nesta revisão.

## RESULTADOS

A revisão identificou 2.092 estudos. Após a leitura do título e resumo, 17 artigos foram

lidos na íntegra, dos quais 14 responderam a questão de pesquisa, mais um que foi incluído a partir da leitura da lista de referências. Assim, foram incluídos 15 estudos (Figura 1).

**Figura 1** - Fluxograma de seleção dos estudos incluídos na revisão de escopo. Teresina, Piauí, Brasil, 2023.



Identificou-se que os fatores associados ao absenteísmo no trabalho por profissionais de enfermagem possuem causas multifatoriais, inerentes aos aspectos individuais (idade, sexo,

situação conjugal, escolaridade, condições de saúde autorreferida, doenças osteomusculares, transtornos mentais e comportamentais), fatores interpessoais (esgotamento, relacionamento

interpessoal ineficaz, ausência de comunicação efetiva, problemas com os filhos), fatores ambientais e organizacionais (desorganização do serviço, acidentes de trabalho, falta de infraestrutura e insumos, falta de apoio para aprimoramento, falta de suporte psicossocial, sobrecarga de trabalho, local de trabalho, turno

de trabalho e condições do ambiente de trabalho) e fatores relacionados ao cargo e função (tipo de vínculo, categoria profissional, horas de trabalho por semana, tempo de trabalho no serviço clínico, duplo vínculo de trabalho e necessidade de planos de carreira e salários) (Quadro 2).

**Quadro 2** - Síntese dos estudos incluídos na revisão de escopo. Teresina, Piauí, Brasil, 2023.

Artigo	Autor principal, país e ano de publicação	Tipo de estudo e participantes	Cenário do estudo	Fatores associados ao absenteísmo	Principais conclusões
A1	Oliveira PB, Brasil, 2022 <sup>(20)</sup>	Estudo de coorte, 57 técnicos de enfermagem e 14 enfermeiros	Unidade de urgência e emergência de um hospital público	Estado civil solteiro ou divorciado; trabalho noturno.	O ambiente de trabalho desfavorável à prática profissional aumenta a chance de absenteísmo.
A2	Oliveira DM, Brasil, 2019 <sup>(21)</sup>	Estudo transversal e descritivo, 116 trabalhadores de enfermagem	Hospital universitário	Sexo feminino; transtornos mentais e comportamentais.	São imprescindíveis estratégias que promovam a saúde mental, a fim de prevenir os riscos para transtornos mentais e comportamentais.
A3	Lucca SR, Brasil, 2015 <sup>(22)</sup>	Estudo descritivo e transversal, 1627 profissionais de enfermagem	Hospital universitário	Transtornos mentais e doenças osteomusculares.	As condições específicas do processo de trabalho dos profissionais de enfermagem podem contribuir para o desenvolvimento ou desencadeamento de doenças decorrentes da sobrecarga física e mental.
A4	Mininel VA, Brasil,	Estudo transversal	Hospital universitário	Doenças do sistema	As cargas fisiológicas e psíquicas foram as

	2013 <sup>(23)</sup>	descritivo, 572 profissionais de enfermagem		osteoconjuntivo e tecido muscular; transtornos mentais e comportamentais; doenças do aparelho respiratório e convalescença.	mais prevalentes.
A5	Ferreira RC, Brasil, 2012 <sup>(24)</sup>	Estudo transversal, 1509 profissionais de enfermagem	Hospitais públicos	Sexo, idade, situação conjugal, categoria profissional, tipo de vínculo, números de empregados, horas dedicadas ao trabalho doméstico, obesidade, doenças osteomusculares, hipertensão arterial sistêmica, situação de saúde autorreferida e distúrbio psíquico menor.	O absenteísmo é multifatorial e complexo, por isso é um fenômeno que deve ser analisado sob a perspectiva do processo de trabalho, da cultura organizacional e de aspectos diretamente relacionados à saúde.
A6	Marques DO, 2015, Brasil <sup>(2)</sup>	Estudo retrospectivo com abordagem quantitativa, 602 profissionais de enfermagem	Hospital universitário	Doenças do sistema osteomuscular, transtornos mentais e do comportamento.	É importante adotar políticas e ações de saúde que tenham o trabalhador como foco, com vistas a assegurar a promoção da saúde e a prevenção de agravos ocupacionais.
A7	Sancinetti TR, Brasil, 2009 <sup>(25)</sup>	Estudo transversal descritivo, 647 trabalhadores	Hospital universitário	Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, transtornos mentais	Existe relação entre o processo de trabalho da enfermagem, exposição dos trabalhadores a diferentes cargas de

		de enfermagem		e comportamentais, lesões, envenenamento e outras causas externas.	trabalho que resultam em desgastes e as ausências por doenças determinadas pelo trabalho.
A8	Ferro D, Brasil, 2018 <sup>(10)</sup>	Estudo qualitativo, 30 profissionais de enfermagem	Unidades de urgência e emergência	Ausência de comunicação efetiva, de plano de carreira e salários, estrutura física, materiais e equipamentos.	A comunicação efetiva para gerenciamento de conflitos e melhorias no atendimento prestado, a necessidade de plano de cargos e salário, e investimentos em infraestrutura e insumos são fundamentais para reduzir o absenteísmo.
A9	Ledesma CRD, Peru, 2018 <sup>(26)</sup>	Estudo correlacional, prospectivo e transversal, 65 enfermeiros	Hospital	Fatores individuais: conhecimento de trabalho, qualidade do trabalho, relacionamentos com pessoas, estabilidade emocional, capacidade de síntese e capacidade analítica, dimensões do desempenho.	O absenteísmo está relacionado com o desempenho no trabalho. É necessário uma abordagem abrangente, a fim de garantir a qualidade do atendimento.
A10	Ferreira AG, Brasil, 2022 <sup>(6)</sup>	Estudo transversal, 233 profissionais de enfermagem	Hospitais	Idade, satisfação com a saúde, número de vínculos e horas de trabalho por semana.	O absenteísmo é um fenômeno complexo. Faz-se necessário o desenvolvimento de estratégias que possibilitem o aumento da satisfação com a

					saúde por meio da melhoria das condições de trabalho, regulamentação da carga horária e redução da sobrecarga dos profissionais.
A11	Bargas EB, Brasil, 2014 <sup>(11)</sup>	Estudo descritivo exploratório, 994 profissionais de enfermagem.	Hospital universitário	Grupo etário, escolaridade, função, turno de trabalho, tempo na instituição e local de trabalho.	Há fatores complexos e multifatoriais para o absenteísmo por doença.
A12	Aoglu N, Turquia, 2022 <sup>(27)</sup>	Estudo misto, 14 enfermeiros	Hospital universitário	Problemas relacionados aos filhos, doenças, esgotamento e condições do ambiente de trabalho.	Os enfermeiros gestores devem ter experiência em gestão de absenteísmo para garantir a continuidade dos cuidados. A comunicação eficaz entre a equipe, a carga de trabalho equilibrada e o trabalho em departamentos adequados às áreas e atuação do enfermeiro estão entre as fontes motivacionais positivas.
A13	Abreu RMD, Brasil, 2014 <sup>(28)</sup>	Estudo exploratório-descriptivo, com abordagem qualitativa.	Hospital de ensino	Relacionamento interpessoal ineficaz, sobrecarga de trabalho, desorganização do serviço, falta de suporte	Para minimizar o absenteísmo, os participantes do estudo destacaram a manutenção de um clima organizacional motivador; instituição do trabalho em equipe

				psicossocial, duplo vínculo de trabalho e a falta de apoio para o aprimoramento profissional.	e adoção de suporte psicológico para o enfrentamento das situações estressantes da unidade.
A14	Barbosa DB, Brasil, 2003 <sup>(29)</sup>	Estudo epidemiológico censitário, 700 profissionais de enfermagem	Hospital de ensino	Agravos à saúde, acidentes de trabalho e licenças por gestação.	Predominância de afastamentos entre os enfermeiros e técnicos de enfermagem atuantes em unidade de internação, enquanto, entre os auxiliares e atendentes de enfermagem, afastaram-se mais aqueles que trabalhavam em setores especializados e UTI.
A15	Martínez CL, Chile, 2020 <sup>(30)</sup>	Estudo transversal analítico, 110 enfermeiras.	Hospital de alta complexidade	Cansaço físico e tempo de trabalho no serviço clínico.	As maiores médias de fadiga ocorreram em maiores de 2 anos, com mais de 10 pacientes no consultório e com contrato anual.

## DISCUSSÃO

Estudo que avaliou a associação entre o absenteísmo doença e o perfil sociodemográfico dos profissionais de enfermagem constatou que a faixa etária apresentou significância estatística<sup>(11)</sup>. Esse resultado corrobora com os dados de outro estudo que avaliou o absenteísmo em profissionais de enfermagens idosos, pois foi

identificado que profissionais com idades mais elevadas possuem maior absenteísmo no trabalho<sup>(6)</sup>, o que é esperado, uma vez que os agravos à saúde e as doenças crônicas tendem a aumentar com o avanço da idade. Esse resultado reforça a importância de os profissionais de enfermagem adotarem hábitos de vida saudáveis, como a prática de exercícios físicos.

O sexo também teve associação com o absenteísmo no trabalho, pois ser do sexo feminino apresentou 1,85 vezes mais chances de absenteísmo laboral<sup>(24)</sup>. Ressalta-se que a maioria dos profissionais de enfermagem são mulheres, que geralmente se ocupam com os afazeres domésticos e as responsabilidades com os filhos. Nesse sentido, as evidências constataram que as horas dedicadas ao trabalho doméstico<sup>(24)</sup> e os problemas relacionados com os filhos<sup>(27)</sup> apresentaram associação com o absenteísmo.

Estudo que analisou o absenteísmo longo (dez ou mais dias) evidenciou que os profissionais de enfermagem casados apresentaram 1,92 vezes mais chances de absenteísmo no trabalho e os separados, divorciados e viúvos 2,52 vezes mais chances, ao serem comparados com os solteiros<sup>(24)</sup>. Já em outro estudo, ser solteiro ou divorciado apresentou 5,227 vezes mais chances de absenteísmo no trabalho entre seis e nove meses<sup>(20)</sup>. Essa divergência entre os resultados reforça que as causas do absenteísmo no trabalho são multifatoriais e não relacionadas a apenas uma variável isolada.

A maioria dos absenteísmos foi da categoria de técnicos de enfermagem, cuja escolaridade prevalente foi o ensino médio<sup>(11)</sup>, o que pode ser justificado devido ser a maior categoria dos profissionais de enfermagem nos serviços de saúde, e muitas vezes enfrentarem dimensionamento de pessoal inadequado, o que pode gerar sobrecarga profissional, adoecimento e, conseqüentemente, absenteísmo laboral.

A condição de saúde autorreferida é um fator associado ao absenteísmo<sup>(24)</sup>, tendo em vista que o afastamento do trabalho por doença é a principal causa de absenteísmo entre os profissionais de enfermagem. Dessa forma, estudo constatou que 75,1% dos afastamentos do trabalho por profissionais de enfermagem foram em decorrência de agravos à saúde<sup>(29)</sup>, reforçando a importância dos serviços de saúde em implementar programas e ações voltados para a promoção da saúde do trabalhador, no intuito de melhorar a saúde ocupacional e prevenir agravos físicos e mentais.

Nesse pressuposto, as doenças osteomusculares foram as principais causas de absenteísmo em três estudos<sup>(2,23,25)</sup> e a segunda maior causa em outro estudo<sup>(22)</sup>. Além disso, possuir mais de duas doenças osteomusculares aumentou em 4,77 vezes as chances de afastamento do trabalho por um período igual ou superior a 10 dias<sup>(24)</sup>. As doenças osteomusculares são incapacitantes e repercutem diretamente na redução na qualidade de vida e no trabalho dos profissionais de enfermagem, destacando a importância dos serviços em se preocuparem com a ergonomia no trabalho.

Os transtornos mentais e comportamentais podem ser desencadeados ou agravados pelo ambiente de trabalho. Desse modo, é fundamental que as instituições de saúde ofereçam suporte psicológico para os profissionais, bem como contribuam para um ambiente de trabalho salubre, com valorização dos profissionais e oferecimento de condições dignas de trabalho, uma vez que os transtornos

mentais e comportamentais foram fatores associados ao absenteísmo no trabalho em cinco estudos<sup>(21,23-25)</sup>, com destaque para os transtornos depressivos, ansiosos e mistos ansiosos e depressivos.

No Chile, o cansaço físico aumentou 1,05 vezes o risco de faltar ao trabalho. Ademais, trabalhar mais de um ano no mesmo serviço clínico aumentou o risco de faltar ao trabalho em 1.084 vezes<sup>(30)</sup>. Na Turquia, o esgotamento foi citado como uma das causas para o absenteísmo e o estudo sugere que a motivação pode reduzir a tendência ao absenteísmo não planejado, destacando que as características de boa liderança dos enfermeiros gestores e a utilização de recursos motivacionais são imprescindíveis para garantir a força de trabalho adequada e a assistência segura e de qualidade<sup>(27)</sup>.

O relacionamento interpessoal ineficaz<sup>(28)</sup> e a ausência de comunicação efetiva<sup>(10)</sup> também corroboram para o absenteísmo laboral. Assim, o enfermeiro deve exercer sua função de líder na assistência, gerência e educação em saúde, apresentando habilidades e competências para o gerenciamento de conflitos, divisão e resolução das demandas, bem como repassar informes e atualizações que nortearão a rotina do serviço. Dessa forma, algumas alternativas para a redução do absenteísmo são necessárias e fundamentais, como a gestão participativa, o trabalho em equipe, a organização do serviço e o suporte terapêutico<sup>(28)</sup>.

Nessa perspectiva, a desorganização do serviço é um fator associado ao absenteísmo no trabalho<sup>(28)</sup>. Além disso, problemas relacionados

à estrutura física, falta de materiais e equipamentos<sup>(10)</sup>, o local de trabalho, o turno de trabalho<sup>(11)</sup>, as condições do ambiente de trabalho<sup>(27)</sup> e a falta de suporte psicossocial<sup>(28)</sup> são fatores ambientais e organizacionais relacionados ao absenteísmo, os quais estão intrinsecamente ligados à qualidade da assistência prestada.

Estudo identificou que os preditores do ambiente de trabalho corroboram para a omissão dos cuidados de enfermagem, dentre eles destacaram-se: quantitativo de recursos humanos e materiais inadequados, trabalho noturno, menor idade dos integrantes da equipe, elevada carga de trabalho, exaustão emocional e insatisfação com o trabalho<sup>(31)</sup>.

Entre os fatores relacionados ao cargo e função, a rotina é uma realidade no trabalho da equipe de enfermagem, pois muitos profissionais precisam de mais de um emprego para suprir suas necessidades financeiras. Dessa maneira, as horas de trabalho por semana<sup>(6)</sup>, o duplo vínculo de trabalho<sup>(28)</sup> ou número de vínculos<sup>(6)</sup> e o tempo de trabalho no serviço clínico<sup>(30)</sup> foram fatores associados absenteísmo, destacando que a dignidade salarial contribuiria para a melhora da qualidade de vida e de trabalho dos profissionais de enfermagem.

Nesse pressuposto, a necessidade de planos de carreira e salários também foi citado com um dos motivadores para o absenteísmo<sup>(10)</sup>. Assim, destaca-se a importância da implantação e do cumprimento dos planos de cargos, carreiras e salários pelas instituições públicas e privadas, tendo em vista que é uma forma de valorização

profissional e que repercute diretamente na motivação e na melhoria da qualidade da assistência prestada.

A falta de educação continuada e de capacitação é uma realidade evidenciada em vários serviços de saúde, o que repercute na dificuldade para atualização dos profissionais, em desmotivação para o trabalho e na qualidade da assistência prestada, sendo que esses suportes são direitos do trabalhador para exercer a profissão com ética, zelo e pautada nas melhores evidências científicas. Estudos evidenciaram que a falta de apoio para aprimoramento profissional<sup>(28)</sup> e desempenho no trabalho<sup>(26)</sup> foram fatores associados ao absenteísmo laboral em profissionais de enfermagem, reforçando a importância da educação permanente.

Destaca-se como limitações, o fato de os estudos analisarem o absenteísmo no trabalho apenas no contexto hospitalar e a impossibilidade de estabelecer conclusões sobre possíveis causas e efeitos relacionados à variável desfecho pelas evidências sintetizadas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se que os fatores associados ao absenteísmo no trabalho por profissionais de enfermagem possuem causas multifatoriais e complexas, relacionadas aos fatores individuais, interpessoais, ambientais, organizacionais, e ao cargo e função.

Sugere-se a realização de pesquisas que avaliem causa e efeito do absenteísmo na equipe de enfermagem nos diversos contextos da

assistência à saúde, a fim de produzir evidências mais robustas que possibilitem maior compreensão dessa problemática nos serviços de saúde.

## REFERÊNCIAS

1. Silva MCN, Machado MH. Health and Work System: challenges for the Nursing in Brazil. *Ciênc Saúde Colet.* 2020;25(1):7-13. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27572019>
2. Marques DO, Pereira MS, Souza ACS, Vila VSC, Almeida CCOF, Oliveira EC. Absenteeism – illness of the nursing staff of a university hospital. *Rev Bras Enferm.* 2015;68(5):594-600. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2015680516i>
3. Machado MH, coordenadora. Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil: Relatório Final. Rio de Janeiro: Nerhus-Daps-Ensp/Fiocruz; 2017.
4. Organización Internacional del Trabajo. Absentismo: causa y control. In: *Enciclopedia de Salud e Seguridad en El Trabajo*. Madrid, ES: OIT; 1989.
5. Grillo PDP. Absenteísmo em profissionais da área de enfermagem: causas mais frequentes – uma revisão da bibliografia atual. *Rev Sau Aer.* 2019;2(2):15-20. Available from: [https://www2.fab.mil.br/dirsaphocadownload/revista2/Artigo\\_Original.pdf](https://www2.fab.mil.br/dirsaphocadownload/revista2/Artigo_Original.pdf).
6. Ferreira AG, Lopes MRC, Borba AKOT, Marques APO, Alves FAP, Lima BCC. Factors associated with absenteeism in elderly nursing workers. *Rev Gaúcha Enferm.* 2022;43:e20210063. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2022.20210063.pt>

7. Carneiro VSM, Adjuto RNP. Fatores relacionados ao absenteísmo na equipe de enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev Adm Saúde*. 2017;17(69). <http://doi.org/10.23973/ras.69.67>
8. Gaudine A, Saks AM, Dawe D, Beaton M. Effects of absenteeism feedback and goal-setting interventions on nurses' fairness perceptions, discomfort feelings and absenteeism. *J Nurs Manag*. 2013;21(3):591-602. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01337.x>
9. Silva Junior FF, Merino EA. Proposal for management of absenteeism among hospital nurses: a systematic review. *Acta Paul Enferm*. 2017;30(5):546-53. <https://doi.org/10.1590/19820194201700079>
10. Ferro D, Zacharias FC, Fabríz LA, Schonholzer TE, Valente SH, Barbosa SM, et al. Absenteeism in the nursing team in emergency services: implications in care. *Acta Paul Enferm*. 2018;31(4):399-408. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800056>
11. Bargas EB, Monteiro MI. Factors related to absenteeism due to sickness in nursing workers. *Acta Paul Enferm*. 2014;27(6):533-8. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201400087>
12. Mmamma ML, Mothiba TM, Nancy MR. Turnover of professional nurses at Mokopane Hospital in the Limpopo Province, South Africa: experiences of nursing unit managers. *Curationis*. 2015;38(2):1566. <https://doi.org/10.4102/curationis.v38i2.1566>
13. Peters MDJ, Godfrey C, McInerney P, Munn Z, Tricco AC, Khalil, H. Chapter 11: Scoping Reviews (2020 version). In: Aromataris E, Munn Z (Editors). *JBIM Manual for Evidence Synthesis*, JBI, 2020. <https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-12>
14. Colquhoun HL, Levac D, O'Brien KK, Straus S, Tricco AC, Perrier L, et al. Scoping reviews: time for clarity in definition, methods, and reporting. *J Clin Epidemiol*. 2014;67(12):1291-4. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2014.03.013>
15. Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. *Int J Soc Res Methodol*. 2005;8(1):19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
16. Levac D, Colquhoun H, O'Brien KK. Scoping studies: advancing the methodology. *Implement Sci*. 2010;5(1):1-9. Available from: <https://implementationscience.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1748-5908-5-69.pdf>
17. Tricco AC, Lillie E, Zarin W, O'Brien KK, Colquhoun HL, Levac D, et al. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. *Ann Intern Med*. 2018;169(7):467-73. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
18. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*. 2021;372:n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
19. Mourad O, Hossam H, Zbys F, Ahmed E. Rayyan — a web and mobile app for systematic reviews. *Syst rev*. 2016;5:210. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>
20. Oliveira PB, Spiri WC. Absenteeism of nurses and nursing technicians in the urgency and emergency unit. *Rev Gaúcha Enferm*. 2022;43:e20210254. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2022.20210254.pt>
21. Oliveira DM, Alencar NMBM, Costa JP, Fernandes MA, Gouveia MTO, Santos JDM. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais entre profissionais de enfermagem. *Rev Cuid*. 2019;10(2):e631. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.631>

22. Lucca SR, Rodrigues MSD. Absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário do estado de São Paulo, Brasil. *Rev Bras Med Trab.* 2015;13(2):76-82.
23. Mininel VA, Felli VEA, Silva EJ, Torri Z, Abreu AP, Branco MTA. Workloads, strain processes and sickness absenteeism in nursing. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2013;21(6):1290-7. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.2992.2366>
24. Ferreira RC, Griep RH, Fonseca M de JM da, Rotenberg L. A multifactorial approach to sickness absenteeism among nursing staff. *Rev Saúde Pública.* 2012;46(2):259-68. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102012005000018>
25. Sancinetti TR, Gaidzinski RR, Felli VEA, Fugulin FMT, Baptista PCP, Ciampone MHT, et al. Absenteísmo - doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. *Rev Esc Enferm USP.* 2009;43(Esp 2):1277-83. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000600023>
26. Ledesma CRD, Crespo HG, Castro AMA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid.* 2018;9(1):1973-87. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
27. Aloglu N, Güllü A. Investigation of Unplanned Absenteeism of Nurses Working in a University Hospital: Cross-Sectional Study. *J Radiol Nurs.* 2022;41(4):326-330. <https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2022.06.001>
28. Abreu RMD, Gonçalves RMDA, Simões ALA. Motivos atribuídos por profissionais de uma Unidade de Terapia Intensiva para ausência ao trabalho. *Rev Bras Enferm.* 2014;67(3):386-93. <https://doi.org/10.5935/0034-7167.20140051>
29. Barboza DB, Soler ZASG. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2003;11(2):177-83.
30. Martínez CL, Moraga SP, Paredes CS, Vásquez AS, Villarroel CMV. Occupational fatigue and work absenteeism in female assistant nurses of a high-complexity hospital, Chile. *Ciênc Saúde Colet.* 2020;25(1):243-9. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
31. Leite HDCS, Lopes VCA, Lira JAC, Nogueira LT. Fatores ambientais relacionados à omissão dos cuidados de enfermagem. *Cienc enferm.* 2020;26:20. <https://doi.org/10.29393/CE26-13FAHV40013>

**Fomento:** A pesquisa não recebeu financiamento.

**Crerios de autoria (contribuiçes dos autores)**

Concepçao e/ou desenho do estudo: Jiménez OCM, Nogueira LT; Coleta, análise e interpretação dos dados: Jiménez OCM, Nogueira LT; Lira JAC; Silva AN; Rocha ASC; Araújo LB; Santos GVAA; Carvalho KG; Redaçao e/ou revisao crítica do manuscrito: Jiménez OCM, Nogueira LT; Lira JAC; Silva AN; Rocha ASC; Aprovaçao da versao final a ser publicada: Jiménez OCM, Nogueira LT; Lira JAC; Silva AN; Rocha ASC; Araújo LB; Santos GVAA; Carvalho KG.

**Declaraçao de conflito de interesses:** Nada a declarar.

**Editor Científico:** Ítalo Arão Pereira Ribeiro. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0778-1447>

**Editor Associado:** Edirlei Machado dos-Santos. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1221-0377>