

ESTUDO DO ABSENTEÍSMO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM DE UM CENTRO PSIQUIÁTRICO EM MANAUS, BRASIL

Sandra Greice Becker¹

Maria Luiza Carvalho de Oliveira²

Com o objetivo de investigar o índice de absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem de um Centro Psiquiátrico em Manaus, realizou-se esta pesquisa quantitativa, no período de janeiro de 2004 a janeiro de 2005, no setor de recursos humanos da instituição. Nesse período, buscou-se, por meio de consulta documental, registros dos trabalhadores ausentes das atividades laborais por, pelo menos, 1 dia. Os resultados indicaram que, no período pesquisado, houve 415 registros de ausência da equipe de enfermagem, tidas por 74,29% dos trabalhadores de enfermagem da instituição. A taxa de absenteísmo profissional é, em média, de 2,79. Verificou-se ainda que o principal motivo do absenteísmo é por doença. Esse dado sugere estudos na busca da conquista de melhorar a saúde do trabalhador, possibilitar melhor qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente melhor assistência à saúde do usuário do SUS.

DESCRITORES: absenteísmo; enfermagem; saúde do trabalhador

STUDY ON THE ABSENTEEISM OF NURSING PROFESSIONALS IN A PSYCHIATRIC CENTER IN MANAUS, BRAZIL

This quantitative study was performed to research the rate of absenteeism of nursing professionals in a psychiatric center in Manaus, from January/2004 to January/2005, in the Human Resources sector of the institution. In this period, the records of workers who were absent from their professional activities for at least one day were checked. Results showed that there were 415 absence reports in the nursing team during the studied period, by 74.29% of nursing professionals. The average rate of absenteeism is 2.79. The main reason reported for absenteeism was illness. These data suggest further studies are needed in order to improve professionals' health, allowing for better quality of life, and, consequently, for providing better health care to Single Health System users.

DESCRIPTORS: absenteeism; nursing; occupational health

ESTUDIO SOBRE AUSENTISMO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO PSIQUIÁTRICO DE MANAUS, BRASIL

Con el objetivo de investigar sobre el índice de ausentismo en trabajadores de enfermería del Centro Psiquiátrico de Manaus, se realizó una investigación cuantitativa durante el periodo de enero de 2004 a enero del 2005 en el sector de recursos humanos de la institución en mención. Durante este periodo se buscó a través de consulta documental, registros de los trabajadores que tuvieron faltas de por lo menos 1 día en sus actividades laborales. Los resultados mostraron que durante el periodo de la investigación, hubo 415 registros de faltas por parte del equipo de enfermería, totalizando 74,29%. El índice del ausentismo profesional fue en promedio 2.79. Se observó que el principal motivo del ausentismo fue por enfermedad. Este hecho resalta la necesidad de mejorar la salud del trabajador, favoreciendo a una mejor calidad de vida en el trabajo y en consecuencia una mejor atención a la salud del usuario a través del SUS.

DESCRIPTORES: absentismo; enfermería; salud laboral

¹ Enfermeira, Professora Assistente, e-mail: sgbecker@ufam.edu.br; ² Aluna do Curso de Graduação em Enfermagem. Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Amazonas, Brasil

INTRODUÇÃO

Os trabalhadores de enfermagem estão, freqüentemente, sujeitos a condições inadequadas de trabalho, provocando agravos à saúde, que podem ser de natureza física ou psicológica, gerando transtornos alimentares, de sono, de eliminação fisiológica, fadiga, agravos aos sistemas corporais, diminuição do estado de alerta, estresse, desorganização no meio familiar e neuroses, fatos que, muitas vezes, levam aos acidentes de trabalho e licenças para tratamento de saúde⁽¹⁾. Os riscos para a saúde, relacionados com o trabalho, dependem do tipo de atividade profissional e das condições em que a mesma é desempenhada.

O ambiente de trabalho, como variável social, pode ser fonte importante de sofrimento mental⁽²⁾. Os fatores do ambiente de trabalho, relacionados ao processo saúde-doença, incluem: ruído, iluminação inadequada, temperaturas extremas, vibração, estética, higiene e cuidado. Como fatores relacionados à organização do trabalho, aponta-se: conteúdo da tarefa, horário de trabalho, sobrecarga ou subcarga de trabalho físico e mental; participação e envolvimento no trabalho; relações interpessoais no trabalho; ritmo de trabalho e pressão do tempo; impossibilidade de ascensão funcional, pelas ausências de implementação de planos de cargos e salários.

O absenteísmo, absentismo ou ausentismo, é expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. Isto é, a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal⁽³⁾. O absenteísmo na enfermagem é preocupante, pois desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarga entre os trabalhadores presentes e, conseqüentemente, diminui a qualidade da assistência prestada ao paciente.

Isso posto, o estudo objetivou investigar o índice de absenteísmo da equipe de Enfermagem de um Centro Psiquiátrico em Manaus, no período de janeiro de 2004 a janeiro de 2005.

ABSENTEÍSMO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Enfermagem é a ciência humana, de pessoas e experiências de relacionamento com um campo de

conhecimento, fundamentações e práticas que abrangem o estado de saúde e doença, portanto, exige do profissional competência técnica, capacidade de reflexão, de análise crítica e aprofundamento constante de seus conhecimentos técnico-científicos⁽⁴⁾.

Nas instituições hospitalares, a Enfermagem constitui a maior força de trabalho, sendo suas atividades registradas por divisão de tarefas, severa estrutura hierárquica para o cumprimento de rotinas, normas e regulamentos, dimensionamento qualitativo e quantitativo insuficiente de pessoal, situação de exercício profissional refletido em elevado absenteísmo⁽¹⁾.

O absenteísmo pode estar diretamente relacionado às condições de trabalho, refletindo na qualidade e produtividade laboral e na vida pessoal do trabalhador de enfermagem. Os serviços de saúde, em particular os hospitais, proporcionam aos seus trabalhadores condições de trabalho reconhecidamente piores em relação aos demais serviços de saúde⁽⁵⁾.

Nesse mundo do trabalho no hospital, os trabalhadores de enfermagem estão constantemente expostos aos riscos ocupacionais, relacionados aos agentes físicos, químicos e biológicos e a fatores ergonômicos e psicossociais. As condições de trabalho da enfermagem implicam em longas jornadas, no trabalho em turnos desgastantes (vespertino e noturno, domingos e feriados), nos rodízios, em multiplicidade de funções, repetitividade e monotonia, intensividade e ritmo excessivo de trabalho, ansiedade, esforços físicos, posições incômodas, na separação do trabalho intelectual e manual, no controle das chefias, podendo desencadear acidentes e doenças. Os riscos ocupacionais variam de acordo com as atividades exercidas e o meio ambiente. A sobrecarga de risco pode desencadear prejuízo para a saúde do trabalhador, provocando o absenteísmo⁽⁵⁾.

O dimensionamento e a adequação quantitativa do quadro de trabalhadores de enfermagem são regulamentados pela resolução 293/2004 do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN, baseada em características relativas à instituição/empresa; ao serviço de enfermagem; à clientela: sistema de classificação de clientes/pacientes (SCP) e à realidade sociocultural e econômica. Considerando esse referencial, para a unidade de internação psiquiátrica, deve-se classificar o cliente, tomando como base as suas características assistenciais, adaptando-se ao SCP em nível de assistência mínima

ou autocuidado, assistência intermediária, assistência semi-intensiva ou assistência intensiva. O cliente especial, ou da área psiquiátrica, com intercorrência clínica ou cirúrgica associada deve ser classificado um nível acima no SCP, iniciando-se com cuidados intermediários⁽⁶⁾.

O índice de absenteísmo elevado, além do previsível, tem se tornado problema para organizações e administradores e vem preocupando os serviços de enfermagem, pois isso reflete na qualidade da assistência⁽⁷⁾. Nesse sentido, a problemática deste estudo volta-se para a questão: qual o índice de absenteísmo da Equipe de Enfermagem do Centro Psiquiátrico, em Manaus?

O interesse pelo estudo da temática surgiu durante a prática da disciplina Enfermagem em Saúde Mental e Psiquiatria, onde se constatou, pela observação, déficit de recursos humanos frente à grande demanda de usuários.

Tal situação apresenta-se como desafio para a chefia de enfermagem manter a qualidade da assistência, acrescido às limitações no desempenho de suas funções frente aos trabalhos que dispensam esforço físico maior. As ausências de funcionários de enfermagem desorganizam o trabalho de equipe e vão alterar a qualidade e quantidade do atendimento prestado ao paciente, desencadeando problemas também aos enfermeiros que ocupam cargos de gerência, pois têm sob sua responsabilidade a resolução de todos os problemas administrativos que lá acontecem⁽⁵⁾.

Por outro lado, os trabalhadores em menor número acabam por assumir carga excessiva de trabalho, provocando desequilíbrio na sua saúde, o que, não raro, acarretará aumento do absenteísmo nas instituições de saúde, sendo esse um ciclo patológico na vida da instituição⁽⁸⁾. Além disso, o adoecimento dos trabalhadores do segmento médico-hospitalar, em especial aqueles de enfermagem, acarreta conseqüências diretas na qualidade de vida do trabalhador e qualidade da assistência, do acolhimento, da resolutividade aos problemas de saúde dos usuários do SUS.

Para se adentrar neste estudo, considerar-se-á a definição de absenteísmo como a designação das faltas ou ausências dos empregados ao trabalho, ou seja, a soma dos períodos em que os trabalhadores da organização se encontram ausentes do serviço, sendo as causas de diferentes naturezas como: falta, atraso ou algum motivo interveniente⁽³⁾.

MÉTODO

Optou-se pela pesquisa documental, uma vez que se trata de estudo retrospectivo, onde foram analisados os registros documentais das ausências dos trabalhadores no setor de recursos humanos do campo de estudo, o Centro Psiquiátrico. O Hospital é especializado em promover Saúde Mental e está classificado no procedimento: Tratamento em Hospital Psiquiátrico "B" do Grupo de Internação em Psiquiatria IV⁽⁹⁾.

A população do estudo constituiu-se da equipe de enfermagem, composta pelos seguintes profissionais: 43 auxiliares de enfermagem, 16 auxiliares de saúde, 29 auxiliares operacionais de saúde, 6 técnicos de enfermagem e 11 enfermeiros, totalizando 105 profissionais da equipe de enfermagem.

Como amostra, considerou-se os trabalhadores que integram a equipe de enfermagem e que estiveram afastados das suas atividades laborais, a partir de um dia de trabalho, no período de janeiro de 2004 a janeiro de 2005. Como critério de inclusão todos aqueles que tivessem registro no setor de recursos humanos, ou seja, em critério de exclusão para aqueles que atuam como voluntários ou estagiários na instituição. Do total de trabalhadores da instituição, excetuando-se apenas os administrativos, a equipe de enfermagem representa 66% do quadro de pessoal do Centro, conforme atualização em 15 de setembro de 2005.

Para a coleta das informações, utilizou-se a apreciação dos documentos arquivados no serviço de Recursos Humanos da instituição campo de estudo, do período de janeiro de 2004 a janeiro de 2005.

Os resultados obtidos foram analisados por meio da análise estatística descritiva, utilizando como ferramenta o *software* EPI-INFO, versão 2003. Esses instrumentos permitiram que fossem calculadas taxas por porcentagem de afastamento por categoria funcional.

Quanto às considerações éticas, esta pesquisa foi, primeiramente, aprovada pelo Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgico (DEMEC) da Escola de Enfermagem de Manaus - EEM/Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Em seguida, pelo Centro Psiquiátrico campo da pesquisa e aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFAM. Além disso, garantiu-se a confidencialidade e o sigilo quanto à identidade dos

trabalhadores contida nos documentos analisados, apresentando apenas os resultados finais deste estudo à instituição.

Essa pesquisa foi desenvolvida dentro do Programa de Iniciação Científica da Universidade Federal do Amazonas - PIBIC/UFAM/2005-2006 e beneficiado com bolsa de Iniciação Científica da Fundação de Amparo a Pesquisa do Amazonas IC/FAPEAM. A temática estudada encontra-se inserida nas linhas de pesquisa do Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa em Enfermagem e Saúde - NIPES/UFAM.

RESULTADOS

Quanto à caracterização da população estudada em relação ao gênero, constatou-se que do total de 105 trabalhadores que compõe a equipe de enfermagem da instituição campo de estudo, a grande maioria é do sexo feminino, como mostra a Figura 1.

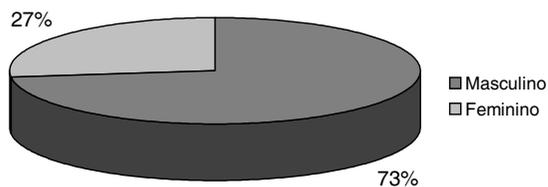


Figura 1 - Caracterização dos trabalhadores de enfermagem quanto ao gênero. Manaus, AM, 2005

Os dados mostram que 27% do grupo estudado são homens, enquanto que 73% dos trabalhadores são mulheres, reafirmando as estatísticas de que essa predominância do gênero feminino é característica da profissão enfermagem. No entanto, em relação à saúde dos trabalhadores dessa área, pode-se fazer associação com a questão gênero, uma vez que outros estudos referem que as mulheres procuram 1,47 vezes mais o Serviço de Atenção à Saúde dos Trabalhadores (SAST) do que os homens e, ainda, a chance de uma mulher ter afastamento é de 1,59 vezes maior do que a chance de um homem⁽¹⁰⁾. Tais estatísticas devem ser consideradas para o adequado dimensionamento da equipe de enfermagem.

Baseando-se na Resolução do COFEN 7498/86, as categorias que compõem a equipe de enfermagem são: auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem, enfermeiros e parteiras. Quanto a

isso, encontra-se uma particularidade na instituição investigada, onde se encontra categorias funcionais intituladas auxiliar de saúde e auxiliar operacional de saúde sob supervisão da enfermagem. Tal fato pode indicar a ineficácia ou inexistência de um plano de promoção em relação à profissionalização desses trabalhadores, na instituição, mesmo com os esforços do Governo Federal na proposição do PROFAE, que traz a proposta de capacitação e qualificação desses profissionais.

Por outro lado, pela constituição histórica da enfermagem, como profissão fortemente marcada pelo trabalho vocacionado, de devoção, caridade, abnegação, obediência, humildade e submissão, ainda são evidentes as relações na enfermagem, onde os trabalhadores negam-se a si mesmos, à sua condição de sujeito, são obedientes e acomodam-se ao que lhes é imposto, apesar do sofrimento desencadeado⁽¹¹⁾. O que pode também limitar as possibilidades de enfrentamentos eficazes no mundo do trabalho do hospital.

Em relação às idades e tempo de serviço na instituição, a maioria dos trabalhadores efetivos se dedica há anos para a instituição em estudo, o que pode ser observado em relação à média das idades e tempo de serviço por Categoria Profissional, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição dos trabalhadores de enfermagem, por Categoria Profissional, relacionada à média de idades da população estudada. Manaus, AM, 2005

Categoria Profissional	Idade média (anos)	Tempo médio de serviço (anos)
Técnico de enfermagem	56	19
Auxiliar de saúde	51	19
Auxiliar operacional de saúde	48	20
Enfermeiro	48	13
Auxiliar de enfermagem	33	6

Pode-se constatar, na Tabela 1, envelhecimento dos trabalhadores, visto que, com exceção dos auxiliares de enfermagem, a idade média dos outros profissionais está acima de 47 anos, o que sugere terem ingressado na instituição há mais tempo e não foram reposicionados após a extinção dessas categorias. Isso reforça a inexistência de um plano de cargos e salários na instituição, fato que pode ser considerado como variável negativa no índice de absenteísmo da instituição em estudo.

Quanto ao regime jurídico de trabalho, a instituição segue as legislações e estatutos dos

funcionários públicos estaduais. Sendo assim, em relação ao vínculo institucional, os trabalhadores podem ser classificados sob o regime temporário ou estatutário e, em relação às ausências, como mostra a Figura 2.

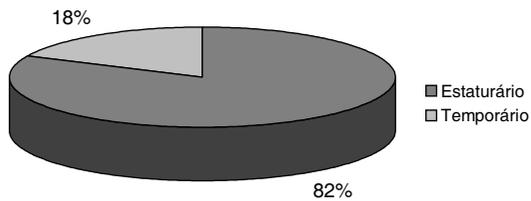


Figura 2 - Distribuição dos afastamentos, segundo o regime jurídico pelo qual se encontra vinculado o trabalhador de enfermagem. Manaus, AM, 2005

Pela Figura 2 nota-se que os trabalhadores estatutários possuem mais ausências do que aqueles que se encontram em regime temporário de trabalho, na instituição em estudo. Cruzando-se esses dados com a média de idades na Tabela 1, observa-se que é no regime estatutário que se encontram os trabalhadores mais antigos, em idade e tempo de serviço e, ainda, que os trabalhadores temporários têm também a menor média de idade e menor tempo de serviço, e que o tempo de trabalho dentro da instituição é superior a 20 anos para 48% da equipe de enfermagem. Tal dado remete à avaliação da variável tempo de serviço, em análise do absenteísmo. Assim sendo, os trabalhadores que possuem mais tempo de serviço, não são os que possuem mais registros de afastamentos não planejados. Por outro lado, os que têm tempo médio maior de serviço na instituição são aqueles que permanecem mais dias afastados das atividades laborais (média de 5 dias).

Considerando os critérios estabelecidos para o registro das ausências dos trabalhadores de enfermagem da instituição campo de estudo, essas foram classificadas por motivo, relacionados na Figura 3.

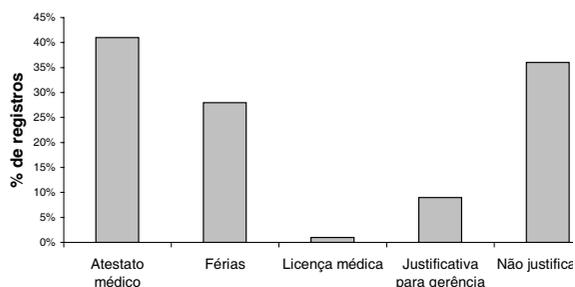


Figura 3 - Distribuição dos afastamentos, segundo o motivo. Manaus, AM, 2005

Os afastamentos por licença maternidade e paternidade, licença-prêmio, ausência justificada para estudos, ou concurso, casamento, ou falecimento, não houve registros.

Ao se considerar apenas as ausências não previstas, registrou-se 298 ausências, onde a maioria delas (57,05%) está justificada por atestado médico, resultando em 464 dias de afastamento do trabalho no período de um ano.

Alerta-se, ainda, para a possibilidade de as faltas não justificadas (32,55%) estarem somadas aos afastamentos por doença, uma vez que breves indisposições de saúde do trabalhador são automedicadas, não resultando na ida do trabalhador ao médico, com a posterior apresentação do atestado à instituição⁽⁸⁾.

Algumas ponderações têm sido feitas em pesquisas que buscam investigar o absenteísmo nas instituições hospitalares, acerca dos motivos que levam aos afastamentos do trabalho por doença: como resultados, relatam as características do trabalho da enfermagem e o estresse decorrente dessa atividade, falta de satisfação no trabalho, recursos humanos, físicos e materiais em qualidade e quantidade, dificuldades de organização do cuidado, desrespeito à legislação profissional da enfermagem e fatores individuais^(1,12).

Estudiosos apontados por pesquisa sobre absenteísmo em instituição hospitalar, atentam que nem sempre as causas do absenteísmo estão no trabalhador, mas na empresa, enquanto organização e supervisão deficientes, através da repetitividade de tarefas, da desmotivação e desestímulo, das condições desfavoráveis de ambiente e de trabalho, da precária integração entre os empregados e a organização e dos impactos psicológicos de direção deficiente, que não visa uma política prevencionista e humanista⁽⁵⁾.

Por outro lado, apesar da compreensão das dificuldades enfrentadas no cotidiano do trabalho, percebe-se que alguns trabalhadores de enfermagem se submetem a excesso de atividades e atribuições que não são da sua competência, freqüentemente sujeitando-se a quem lhes determina atribuições que poderiam ser desempenhadas por outros, o que pode comprometer a assistência ao cliente. Aparentemente, optam por doar-se, omitir-se e negar-se ao invés de dizer sim ao que acreditam e conhecem, argumentativamente, enfrentando quem representa o poder no seu dia-a-dia de trabalho⁽¹¹⁾. Acredita-se

que essas práticas de enfrentamento de poder pela enfermagem nas instituições hospitalares, podem também estar associadas ao índice de absenteísmo indesejável.

Para o cálculo da taxa de absenteísmo por categoria funcional, foi utilizada a fórmula proposta pela resolução COFEN 293/2004, onde os afastamentos por motivo de férias não são considerados, pois são classificadas como ausências planejadas em escala dentro de uma jornada de trabalho legal^(1, 6), o que pode ser observado no Tabela 2.

Tabela 2 - Taxa de absenteísmo calculada por categoria funcional. Manaus, AM, 2005

Categoria funcional	Taxa de absenteísmo
Auxiliar de enfermagem	3,92
Auxiliar operacional de saúde	3,27
Enfermeiro	2,93
Auxiliar de saúde	2,02
Técnico de enfermagem	1,81

Pela análise da Tabela 2, pode-se inferir que, no período estudado, a categoria de enfermagem que obteve o maior índice de absenteísmo foi auxiliar de enfermagem.

Esses resultados vão ao encontro de outros estudos que também constatam que, dentre a equipe de enfermagem, a categoria profissional auxiliar de enfermagem possui o maior índice de absenteísmo^(1, 12).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os achados mostraram que as ausências dos trabalhadores de enfermagem, em sua maioria, foram por motivo de doença. Entende-se, aqui, que a qualidade de vida, as condições de saúde dos trabalhadores e a satisfação no trabalho são essenciais para a qualidade da assistência oferecida. Nesse

sentido, os dados reafirmam a necessidade de desenvolver estratégias de cuidado com os trabalhadores da instituição em estudo.

Constata-se, ainda, a diferença de comportamento entre os regimes estatutários e temporários, sendo os estatutários os que mais faltam, talvez porque os temporários, não sendo contratados efetivos, se preocupem com possível demissão, considerando a não estabilidade no trabalho.

Das cinco categorias profissionais que compõem a equipe de enfermagem, as que possuem o maior índice de absenteísmo são auxiliar de enfermagem e auxiliar operacional de saúde, podendo tal fato estar relacionado à menor remuneração, menor exigência de instrução técnico-científica e maior exigência física na execução do cuidado quando comparado com as demais.

Em relação ao tempo de serviço na instituição os que permanecem por mais tempo afastados, quando adoecem, são os trabalhadores que têm mais tempo de serviço na instituição, podendo-se sugerir que o exercício contínuo da assistência de enfermagem, ano após ano, pode causar desgaste físico e mental do cuidador, gerando ausências por adoecimento.

Com base nos achados deste estudo, já é possível que sejam pensadas estratégias de cuidado com os trabalhadores de enfermagem da unidade de saúde estudada, a fim de diminuir as ausências da equipe ao trabalho por motivo de doença, melhorar a qualidade de assistência, bem como o nível de satisfação no trabalho. Intervindo na promoção da saúde do trabalhador e no adequado dimensionamento da equipe de enfermagem, acredita-se, também, estar diminuindo os custos econômicos e sociais da assistência à saúde pública. Sugere-se, aqui, ainda que sejam desenvolvidas novas pesquisas qualitativas que busquem aprofundar a investigação sobre o adoecimento dos trabalhadores de enfermagem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barboza DB, Soler ZA. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. Rev Latino-am Enfermagem 2003 março-abril; 11(2):177-83
2. Rocha EL, Lima DMR. Distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho. In: Ferreira M Jr, organizador. Saúde no Trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo (SP): Roca; 2000. p. 320-48.
3. Chiavenato I. Recursos Humanos: edição compacta. 6ª ed. São Paulo (SP): Atlas; 2000.
4. Escola de Enfermagem Anna Nery [Página na Internet]. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro; c2003 [acesso em 2004 novembro 07]. Disponível em URL: <http://www.eean.ufrj.br/>

5. Silva DMP, Marziale MH. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. Rev Latino-am Enfermagem 2000 setembro-outubro; 8(5):44-51
6. Ministério da Saúde (BR) [Página na Internet]. Conselho Nacional de Saúde. Resolução COFEN nº 293/2004. Fixa e estabelece parâmetros para dimensionamento do quadro de profissionais de Enfermagem para as Unidades Assistenciais das Instituições de Saúde e Assemelhadas. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.[acesso em 2004 setembro 22]. Disponível em: <http://www.bve.org.br/portal/materias.asp?ArticleID=1275&SectionID=194&SubSectionID=194&SectionParentID=189>

7. Nascimento GM. Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma Unidade Básica e Distrital de Saúde do município de Ribeirão Preto- SP. [Dissertação on line] Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem/USP; 2003. [acesso em 2004 novembro 19]. Disponível em URL: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-21052004-110529/>
8. Becker SG. Cuidar de si, cuidando do outro, ampliando a consciência do eu. [dissertação] Porto Alegre (RS): Escola de Enfermagem/UFRGS; 2004.
9. Ministério da Saúde (BR). Conselho Nacional de Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2001.
10. Reis RJ. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. Rev Saúde Pública 2003 outubro; 37(5):616-23.
11. Beneri RL, Santos LR, Lunardi VL. O Trabalho da enfermagem hospitalar: o cuidado de si e o cuidado do outro. Rev Bras Enferm 2001 janeiro-março; 54(1):108-18.
12. Echer IC, Moura GM, Magalhães AM, Piovesan R. Estudo do absenteísmo como variável no planejamento de recursos humanos em enfermagem. Rev Gauch Enferm 1999 julho; 20(2):65-76.