

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

Sandra Greice Becker<sup>1</sup>

Maria Luiza Carvalho de Oliveira<sup>2</sup>

*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*

## **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*

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

*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*

<sup>1</sup> Enfermera, Profesora Asistente, e-mail: sgbecker@ufam.edu.br; <sup>2</sup> Alumna del Curso de Pregrado en Enfermería. Escuela de Enfermería de la Universidad Federal de Amazonas, Brasil

## INTRODUCCIÓN

De forma frecuente, los trabajadores de enfermería tienen condiciones inadecuadas de trabajo, provocando serios problemas de salud, que puede ser de naturaleza física o psicológica, generando trastornos alimenticios, de sueño, de necesidades fisiológicas, de fatiga, daños a los diversos sistemas corporales, disminución del estado de alerta, estrés, desorganización del medio familiar y neurosis. Situaciones que muchas veces pueden llevar a accidentes laborales, en consecuencia a licencias para tratamientos de salud<sup>(1)</sup>. Los riesgos para la salud relacionados con el trabajo, dependen del tipo de actividad profesional y de las condiciones en que estas son desempeñadas.

El ambiente de trabajo, como variable social, puede ser una fuente importante de sufrimiento mental<sup>(2)</sup>. Factores del ambiente laboral que se relacionan al proceso de salud-enfermedad son: ruido, iluminación inadecuada, temperaturas extremas, vibración, estética, higiene y cuidado. Como factores relacionados a la organización del trabajo fueron indicados el contenido de la actividad, el horario de trabajo, sobrecarga o la poca carga física y mental en el trabajo, participación y compromiso en el trabajo, relaciones interpersonales en el trabajo, ritmo y presión en el trabajo y dificultad para ascenso en las funciones, debida a la poca aparición de cargos y mejores sueldos.

Las faltas o ausentismo es una expresión utilizada para denominar la ausencia del empleado en el trabajo. Es decir, la suma de tiempo en el cual, los empleados de determinada organización se encuentran ausentes en el trabajo, no siendo la ausencia motivada por desempleo, enfermedad prolongada o licencia<sup>(3)</sup>. El ausentismo para el caso de enfermería es una fuente de preocupación, pues desorganiza el servicio, genera insatisfacción y sobrecarga entre los trabajadores; en consecuencia disminuye la calidad de la asistencia brindada al paciente.

En ese contexto, el objetivo del estudio fue investigar el índice de faltas en el equipo de Enfermería de un Centro Psiquiátrico en Manaus, durante el periodo de enero del 2004 a enero del 2005.

## AUSENCIA ENTRE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Enfermería es una ciencia humana, de personas y de relaciones interpersonales, con un

campo de conocimiento, fundamentos y prácticas que engloban el estado de salud-enfermedad. Por lo tanto, exige de los profesionales competencia técnica, capacidad de reflexión, análisis crítico y profunda investigación de los conocimientos técnicos-científicos<sup>(4)</sup>.

Para los hospitales, Enfermería se constituye en la mayor fuerza de trabajo, siendo sus actividades realizadas por división de tareas, a través de una severa estructura jerárquica basada en el cumplimiento de rutinas, normas y reglamentos, así como, con un cálculo de personal cualitativo y cuantitativo insuficiente; situación que ocasiona y se refleja en un elevado número de faltas<sup>(1)</sup>.

Las faltas pueden estar directamente relacionadas a las condiciones de trabajo, reflejando una calidad y productividad laboral en la vida personal del trabajador de enfermería. Los servicios de salud, en especial los hospitales, proporcionan a sus empleados condiciones de trabajo mucho más deficientes, en relación al resto de servicios de salud<sup>(5)</sup>.

En este mundo laboral, los trabajadores de enfermería se encuentran constantemente expuestos a riesgos ocupacionales, relacionadas a agentes físicos, químicos y biológicos, así como a factores ergonómicos y psicosociales. Las condiciones de trabajo en enfermería generan largas jornadas laborales con turnos sobrecargados (tarde y noche, domingo y feriado), con rotaciones, con múltiples funciones, con repetición y monotonía, con un ritmo intenso y excesivo de trabajo, con ansiedad y esfuerzos físicos, con posiciones incómodas, con aislamiento de lo intelectual y manual, así como, bajo el control de las jefaturas; lo cual puede desencadenar accidentes y enfermedades. Los riesgos ocupacionales varían de acuerdo con las actividades ejercidas y con el medio ambiente. Esta sobrecarga de riesgo, puede desencadenar perjuicio para la salud del trabajador, ocasionando su ausencia<sup>(5)</sup>.

La dimensión y la adaptación cuantitativa y cualitativa en el número de trabajadores de enfermería es establecida por la resolución 293-2004 del Consejo Federal de Enfermería - COFEN, basada en características relativas: a la institución/empresa, al servicio de Enfermería, a la clientela, al sistema de calificación de los clientes pacientes (SCP) y a la realidad socio-cultural y económica. Considerando este fundamento, para el servicio de psiquiatría se debe clasificar al cliente, tomando como base sus

características asistenciales, adaptándose al SCP para el nivel de asistencia mínima o autocuidado, asistencia intermedia, asistencia semi-intensiva o asistencia intensiva. El cliente especial o del área psiquiátrica con problemas de salud o con cirugía, debe ser clasificado un nivel superior en el SCP, siendo iniciado en los cuidados intermedios<sup>(6)</sup>.

El índice elevado de ausentismo, además de ser previsible, se ha vuelto un problema para las organizaciones y administradores, que viene preocupando a Enfermería, pues influye en la calidad de la asistencia<sup>(7)</sup>. En este sentido, la problemática de este estudio se dirige para la interrogante: ¿Cuál es el índice de ausencias en el Equipo de Enfermería del Centro Psiquiátrico de Manaus?.

El interés por este estudio surgió durante la práctica del curso de Salud Mental y Psiquiátrica, en donde se observó falta de recursos humanos frente a la gran demanda de usuarios.

Esta situación se volvió un reto, pues la jefatura de enfermería debería mantener la calidad de la asistencia; a ello se suman las limitaciones en el desempeño de las funciones frente a los trabajos que requieren mayor esfuerzo físico. Las faltas de los trabajadores de enfermería, desorganizan el trabajo del equipo y alteran la calidad y cantidad de atenciones brindadas al paciente, desencadenando problemas a los enfermeros gerentes, pues ellos tienen bajo su responsabilidad todos los problemas administrativos que allí aparecen<sup>(5)</sup>.

Frente a esta situación, un número reducido de trabajadores terminan asumiendo una carga excesiva de trabajo, lo cual provoca desequilibrio en su salud, en consecuencia aumentan las faltas de los trabajadores, siendo este un ciclo patológico en la vida de la institución<sup>(8)</sup>. Así mismo, la enfermedad de los trabajadores del hospital, en especial de enfermería, trae consecuencias directas en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de la asistencia y en la acogida; por lo tanto en la solución de problemas de salud de los usuarios del SUS.

Para introducirnos en este estudio, consideraremos la definición de ausentismo como la denominación de faltas o ausencias de los trabajadores, es decir, la suma de tiempo en el cual, los trabajadores se ausentan en sus cargos, pudiendo ser clasificadas como: faltas, atrasos u otros factores que lo provocan<sup>(3)</sup>.

## MÉTODO

Se utilizó la investigación documental, pues fue un estudio retrospectivo, en donde fueron analizados los registros sobre las faltas de los trabajadores en el sector de recursos humanos del Centro Psiquiátrico de la institución en estudio. El hospital, considerado especialista en promover la Salud Mental y clasificado dentro de: Tratamiento en el Hospital Psiquiátrico "B" del Grupo de Hospitalización en Psiquiatría IV<sup>(9)</sup>.

La población en estudio fue constituida por el equipo de enfermería, compuesto por los siguientes profesionales: 43 auxiliares de enfermería, 16 auxiliares de salud, 29 auxiliares operativos de salud, 6 técnicos de enfermería y 11 enfermeros; siendo en total 105 profesionales del equipo de enfermería.

La muestra estuvo compuesta por trabajadores del equipo de enfermería, que por lo menos estuvieron un día alejados de su trabajo durante el periodo de enero del 2004 a enero del 2005. Los criterios de inclusión utilizados fueron aquellos que estaban registrados en recursos humanos, por lo tanto, fueron excluidos aquellos que estaban como voluntarios o realizando stage en la institución. Del total de trabajadores de la institución, con excepción de los administrativos, el equipo de enfermería representaba 66% del personal del Centro, de acuerdo con los datos actualizados del 15 de setiembre del 2005.

Los resultados obtenidos fueron llevados a análisis estadístico descriptivo, utilizando como herramienta el software EPI-INFO versión 2003. Estos instrumentos permitieron, el cálculo en las tasas por porcentaje de ausencias laborales, según la categoría funcional.

Con respecto a las consideraciones éticas de esta investigación, en primer lugar fue aprobado por el Departamento de Enfermería Médico Quirúrgico (DEMEQ) de la Escuela de Enfermería de Manaus - EEM / Universidad Federal de Amazonas - UFAM. Seguidamente por el Centro Psiquiátrico, lugar de la investigación. Así mismo, recibió la aprobación del Comité de Ética e Investigación involucrando seres humanos de la UFAM. De la misma forma, se garantizó la confidencialidad y el sigilo con respecto a la identidad de los trabajadores, siendo solo presentados a la institución, los resultados finales del estudio.

El estudio fue desarrollado dentro del Programa de Iniciación científica de la Universidad

Federal de Amazonas - PIBIC/UFAM/2005-2006, financiado con una beca de Iniciación Científica de la Fundación de Amparo a la Investigación de Amazonas IC/FAPEAM. La temática estudiada es parte de la línea de investigación del Núcleo Interdisciplinario de Investigación en Enfermería y Salud - NIPES/UFAM.

## RESULTADOS

Con relación a las características de la población estudiada, se observó que del total de trabajadores (105) que componen el equipo de enfermería de la institución, la gran mayoría fueron del sexo femenino, como muestra la figura 1.

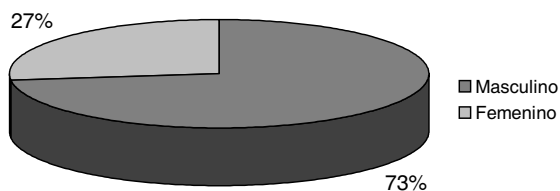


Figura 1 - Característica de los Trabajadores de Enfermería con relación al género. Manaus, AM, 2005

Los datos muestran que 27% del grupo estudiado son hombres, mientras que 73% de los trabajadores son mujeres, reafirmando las estadísticas que consideran el predominio femenino, como una característica de la profesión de enfermería. No obstante, con respecto a la salud de los trabajadores, existe una asociación con el género, pues otros estudios refieren que las mujeres buscan 1,47 veces más el Servicio de Atención a la Salud de los Trabajadores (SAST); así mismo, la probabilidad de la mujer de ausentarse en su trabajo es 1,59 veces mayor que para los hombres<sup>(10)</sup>. Estas estadísticas deben ser consideradas para el cálculo en el número de personal del equipo de enfermería.

Fundamentados en la resolución del COFEN-7498/86, las categorías que componen el equipo de enfermería son: auxiliares de enfermería, técnicos de enfermería, enfermeros y parteras. Con relación a este aspecto fueron encontradas las categorías funcionales de auxiliar de salud y auxiliar operacional de salud, supervisados por enfermería, siendo esta una particularidad especial de la institución investigada. Esta situación puede mostrar la ineficacia

o inexistencia de un plan de promoción con relación a la profesionalización de estos trabajadores, a pesar de los esfuerzos del Gobierno Federal a establecer el PROFAE, que rescata la propuesta de capacitación y calificación de estos profesionales.

Por otro lado, debido a la trayectoria histórica de Enfermería, como profesión fuertemente marcada por la vocación en el trabajo, devoción, caridad, abnegación, obediencia, humildad y sumisión, aún evidentes en enfermería; los trabajadores se niegan a sí mismos frente a su condición de sujeto, siendo obedientes y adaptándose a lo impuesto, a pesar de la incomodidad ocasionada<sup>(11)</sup>. Lo cual puede limitar las posibilidades para enfrentar de forma eficaz el mundo de trabajo en el hospital.

Con respecto a la edad y el tiempo de servicio en la institución, la mayoría de los trabajadores activos trabajan varios años en la institución en estudio, lo que puede ser observado con respecto al promedio en la edad y al tiempo de servicio por Categoría Profesional, de acuerdo con el Tabla 1.

Tabla 1 - Distribución de los trabajadores de enfermería por Categoría Profesional, relacionada al promedio en la edad de la población en estudio. Manaus, AM, 2005

Categoría Profesional	Edad promedio (años)	Tiempo promedio en el servicio (años)
Técnico de Enfermería	56	19
Auxiliar de Salud	51	19
Auxiliar Operativo de Salud	48	20
Enfermero	48	13
Auxiliar de Enfermería	33	6

Se observa en el Tabla 1, un envejecimiento de los trabajadores pues, con relación a los auxiliares de enfermería, la edad promedio de los otros profesionales esta por encima de los 47 años, lo que permite inferir que entraron a la institución hace mucho tiempo y no fueron recolocados en otros cargos, luego de haber desaparecido esas categorías. Con esta situación se reafirma la falta de un plan de cargos y sueldos en la institución, hecho que puede ser considerado como una variable negativa para el índice de faltas en la institución.

Con relación al régimen jurídico laboral, la institución sigue las legislaciones y estatutos de los trabajadores estatales. De esta forma, al respecto del vínculo institucional se observó que, los trabajadores pueden ser clasificados como temporales o estatales, como se muestra en la Figura 2.

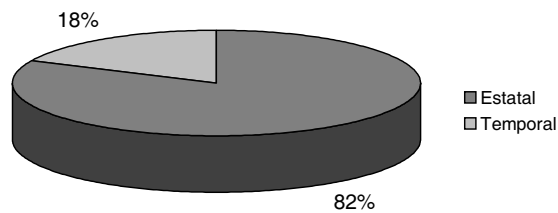


Figura 2 - Distribución de los permisos laborales según el régimen jurídico a través del cual se encuentra vinculado el trabajador de enfermería. Manaus-AM, 2005

En la Figura 2 se observa que los trabajadores estatales tienen mayor número de ausencias que los temporales. Asociando estos datos con el promedio de edad en el Tabla 1, se observa que los trabajadores más antiguos se encuentran bajo el régimen estatal; así mismo los trabajadores temporales tienen menor promedio de edad y menor tiempo de servicio. Para el caso del tiempo de trabajo este fue superior a 20 años para el 48% del equipo de enfermería. Estos datos nos permiten evaluar la variable tiempo de servicio para el análisis de faltas. Por lo tanto, aquellos trabajadores con mayor tiempo de servicio, no son aquellos que tienen mayores índices de faltas no planificadas; así mismo, los que tienen un tiempo promedio mayor de servicio en la institución son aquellos, que permanecen mas días sin realizar actividades laborales (promedio de 5 días).

Considerando los criterios establecidos para registrar las faltas de los trabajadores de enfermería en la institución estudiada, estos fueron clasificados por motivo, siendo relacionados en la figura 3.

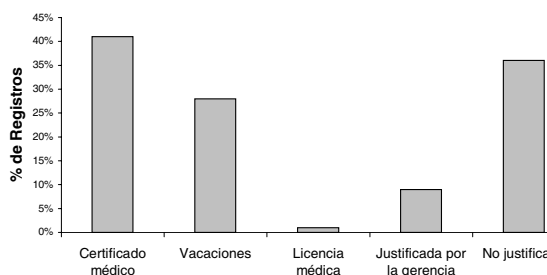


Figura 3 - Distribución de permisos de acuerdo con la causa. Manaus, AM. 2005

Los permisos por licencia de maternidad y paternidad, licencia por premio, falta justificada por estudios o concurso y casamiento o fallecimiento no fueron registrados.

Al considerar solo las falta no previstas, se registraron 298 faltas, de las cuales la gran mayoría

(57,05%) fueron justificadas con certificado médico, encontrándose 464 días de permiso en el trabajo durante un año.

Se debe prestar atención a las posibles faltas sin justificación (32,55%), las que pueden ser debidas a problemas de salud, pues al sentirse mal el profesional de salud se prescribe el medicamento, no siendo atendido por el médico, sin embargo posteriormente presenta el certificado médico a la institución<sup>(8)</sup>.

Algunos análisis en investigaciones sobre faltas del personal en los hospitales, buscaron investigar las causas que llevan al individuo a alejarse del trabajo por enfermedad. Como resultados se mencionan las características del trabajo en enfermería y el estrés producto de estas actividades, la falta de satisfacción en el trabajo, la cantidad y calidad de recursos humanos físicos y materiales, dificultades en la organización del cuidado, el incumplimiento de la legislación profesional de enfermería y algunos factores individuales<sup>(1,12)</sup>.

Investigadores fundamentados en investigaciones sobre ausencias de personal en el hospital, consideran que no siempre las causas de las faltas son del trabajador, sino algunas pueden ser debidas a la empresa, a la organización y supervisión deficiente, a la repetición de actividades, a la desmotivación y a la falta de estímulo, a las condiciones desfavorables del ambiente laboral, a la poca integración entre los empleados y la organización; así como al impacto psicológico de una administración precaria que no visiona una política de prevención y humanidad<sup>(5)</sup>.

Por otro lado, a pesar de comprender las dificultades enfrentadas en el trabajo, se percibe que algunos trabajadores de enfermería aceptan el exceso de actividades y atribuciones que no son de su competencia y que podría ser realizado por otro personal; situación que puede comprometer la asistencia al cliente. Aparentemente eligen ser dedicados, olvidarse y negarse, en vez de fundamentarse en lo que acreditan y conocen; enfrentando de esta forma a quien representa el poder en su trabajo diario<sup>(11)</sup>. Se considera que estas formas de enfrentar el poder por el equipo de enfermería de los hospitales, puede estar asociado al índice de faltas indeseadas.

Para calcular la tasa de ausencias por categoría funcional se utilizó, la fórmula propuesta por la resolución COFEN 293/2004, en donde menciona

que los permisos por motivo de vacaciones no son considerados, pero si clasificados como faltas planificadas en el rol de trabajo, es decir de acuerdo a la ley<sup>(1-6)</sup>, lo que se observa en el Tabla 2.

Tabla 2 - Tasa de ausencias calculado según categoría funcional. Manaus, AM, 2005

Categoría Funcional	Tasa de Ausencias
Auxiliar de Enfermería	3,92
Auxiliar Operativo de Salud	3,27
Enfermero	2,93
Auxiliar de Salud	2,02
Técnico de Enfermería	1,81

A través del análisis del Tabla 2, podemos inferir que durante el periodo estudiado, la categoría de enfermería que obtuvo mayor índice de ausencias fue la de Auxiliar de Enfermería.

Estos resultados están fundamentados por otros estudio que también encontraron entre el equipo de enfermería, la Categoría Profesional Auxiliar de Enfermería con mayor índice de ausencias<sup>(1,12)</sup>.

## CONSIDERACIONES FINALES

Los resultados muestran que las faltas de los profesionales de enfermería, en su mayoría fueron debidas a enfermedad. Se entiende que la calidad de vida, las condiciones de salud del trabajador y la satisfacción laboral son esenciales para la calidad de la asistencia. En este sentido, los datos reafirman la necesidad de desarrollar estrategias de cuidado con los trabajadores de la institución en estudio.

Se observó aún, la diferencia en el comportamiento del régimen estatal y temporal,

siendo los estatales los que más faltan, quizás pueda deberse a que los temporales se preocupan más con su trabajo debido a su posible despido, pues no poseen estabilidad laboral

De las cinco categorías profesionales parte del equipo de enfermería, en donde fue observado mayor índice de faltas fue el de los Auxiliares de Enfermería y Auxiliar Operativo de Salud, hecho que al ser comparado con las otras categorías, puede estar relacionado al sueldo bajo, menor exigencia en su formación técnico-científica y mayor exigencia física para brindar cuidados.

Con respecto al tiempo de servicio en la institución, los que permanecen mayor tiempo con permiso cuando se enferman, son los trabajadores que tienen mayor tiempo de servicio en la institución, se puede suponer que el ejercicio continuo de la actividad, puede causar desgaste físico y mental al cuidador, ocasionando faltas por enfermedad.

Basados en los resultados de este estudio, es necesario pensar en estrategias de cuidado con los trabajadores de enfermería del servicio de salud estudiado, con la finalidad de disminuir las faltas debidas a enfermedad en el equipo de enfermería, mejorar la calidad de la asistencia, así como el nivel de satisfacción laboral. Intervenir en la promoción de la salud del trabajador y un cálculo adecuado de personal en el equipo, consideramos que estos aspectos, disminuirán los costos económicos y sociales de la asistencia en salud pública. Así mismo recomendamos que sean desarrolladas nuevas investigaciones cualitativas, que tengan por finalidad mayores estudios sobre enfermedades en los trabajadores de enfermería.

## REFERENCIAS 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 Assemelhados. 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.