

## ARTIGO DE REVISÃO

### Satisfação profissional, qualidade de vida e absenteísmo em um hospital público: uma revisão

*Job satisfaction, quality of life and absenteeism in a public hospital: a review*

Andressa Cristine Buranhaem Viana<sup>1</sup>, Islane Cristina Martins<sup>2</sup>

1. Administradora. Servidora da Universidade Federal de Minas Gerais

2. Biomédica. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Biologia Aplicada à Saúde

---

#### RESUMO

**Introdução:** O estudo do absenteísmo na área da saúde é fundamental, visto que, a ausência do servidor ao trabalho pode gerar prejuízo ao usuário do sistema público de saúde, ao próprio servidor ausente, ao servidor presente e à instituição. **Objetivo:** Realizar uma revisão integrativa da literatura a fim de compreender a relação entre a satisfação profissional, a qualidade de vida e o absenteísmo dos trabalhadores de um hospital público. **Materiais e Métodos:** Foi feita uma busca de referência com os descritores “Satisfação no trabalho”, “Qualidade de vida”, “Absenteísmo” e “Hospitais Públicos” nas bases de dados Periódicos CAPES, Google Acadêmico e PUBMED. Pelos critérios de elegibilidade, 5 estudos se adequaram aos parâmetros estipulados. **Resultados:** Os 5 estudos analisados encontraram relação entre o absenteísmo e a satisfação profissional, de forma estatística ou observacional. Quanto à qualidade de vida, 40% da amostra encontrou relação entre os dois fatores. **Conclusão:** Existe relação entre o absenteísmo e a satisfação profissional e essa relação é inversamente proporcional. No que tange a qualidade de vida, a relação entre os dois fatores não é uma unanimidade. Uma das limitações verificadas no estudo é a variedade de conceitos para definir satisfação profissional e qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Satisfação no trabalho, Qualidade de vida, Absenteísmo

## **ABSTRACT**

**Introduction:** The study of the absenteeism in the health area is fundamental, since the absence of the server in the work can cause impairment to the user of the public health system, to the absent server itself, to the present server and to the institution. **Objective:** Carrying out an integrative literature review to understand the relationship between job satisfaction, quality of life and absenteeism from workers in a public hospital. **Materials and methods:** It were made a reference search with the descriptors "job satisfaction", "quality of life", "absenteeism" and "public hospitals" in the "Periódico Capes", Scholar Google and PubMed databases. According to the eligibility criteria, 5 studies were adapted to the stipulated parameters. **Results:** It was found a relationship between absenteeism and job satisfaction from the 5 studies analyzed, either statistically or observationally. As for quality of life, 40% of the sample found a relationship between the two factors. **Conclusion:** There is a relationship between absenteeism and job satisfaction and this relationship is inversely proportional. With regarding to the quality of life, the relationship between the two factors is not an unanimity. One of the limitations found in the study is the variety of concepts to define job satisfaction and quality of life.

**Keyword:** Job Satisfaction, Quality of life, Absenteeism.

---

## **INTRODUÇÃO**

A atual estruturação e distribuição do trabalho tem sido objeto constante de pesquisas científicas, devido às suas cobranças de produtividade e ritmo exacerbado, tornando-se um ambiente estressor <sup>(1)</sup>. Nos hospitais públicos a situação pode ainda ser agravada devido às condições precárias de trabalho e à sobrecarga física e psíquica <sup>(2)</sup>.

Além disso, a combinação desses fatores pode afetar a forma como os trabalhadores lidam com os problemas do cotidiano profissional <sup>(2)</sup>, reduzindo sua percepção de qualidade de vida e satisfação profissional, bem como, levando ao adoecimento <sup>(1)</sup>.

Por isso, o Ministério da Saúde, em sua portaria 1.125 <sup>(3)</sup> estabelece que: "toda política de saúde do trabalhador para o SUS, tenha por propósito a promoção da saúde e a diminuição da morbimortalidade dos trabalhadores".

Isto é, “esse objetivo deve ser atingido por meio de ações integradas, de forma contínua, sobre os determinantes dos agravos decorrentes dos modelos de desenvolvimento e processos produtivos, com a participação de todos os sujeitos sociais envolvidos”<sup>(3)</sup>.

A saber, uma possível causa de agravos é a falta de satisfação no trabalho. A satisfação profissional pode ser conceituada como a postura do indivíduo sobre o seu trabalho <sup>(4)</sup>, ou seja, é a diferença entre o montante de recompensas que recebe e o que acredita ser o justo a receber <sup>(5)</sup>.

Esse fenômeno pode ser mensurado por meio de diversos fatores e, devido ao seu caráter amplo e subjetivo, esses fatores afetam de forma diferente cada indivíduo. A remuneração, por exemplo, dependendo do indivíduo, pode ser um fator de satisfação profissional ou não <sup>(5)</sup>.

Bem como, outra possível causa de agravos é a baixa percepção de qualidade de vida. A qualidade de vida, segundo a Classificação Internacional de Funcionalidade, incapacidade e saúde (CIF), é o que as pessoas “sentem” acerca da sua condição de saúde ou a fatores relacionados a ela<sup>(6)</sup>.

Isto é, o conceito de qualidade de vida está relacionado aos objetivos e planos de vida de cada indivíduo. Dessa forma, o que para uma pessoa pode ser considerado uma qualidade de vida satisfatória para outra pessoa pode não ser <sup>(7)</sup>. Diferente do absenteísmo, que possui um conceito mais objetivo e menos individual.

A saber, o absenteísmo, principal agravo objeto desse estudo, é conceituado como a falta de assiduidade ao trabalho ou a outras obrigações da sociedade. No aspecto da saúde do trabalhador, pode ser entendida como as ausências ao trabalho por faltas e/ou licenças-saúde, causada por motivo de doença ou lesão física <sup>(2)</sup>.

Todavia, neste estudo, optou-se por utilizar apenas o conceito de absenteísmo por faltas injustificadas, faltas por acidente de trabalho ou doenças/licenças médicas com atestados. Não serão objeto desse estudo as férias, licença-maternidade/paternidade e folga, por serem consideradas licenças programadas <sup>(2)</sup>.

Nesse sentido, destaca-se que, as condições desfavoráveis do ambiente profissional e outras específicas do indivíduo, geram, no trabalhador, necessidade de compensar o desgaste e o sofrimento. Essa compensação pode ocorrer por meio de atitudes resistentes e defensivas, ou pelo absenteísmo <sup>(1)</sup>.

Desse modo, o estudo do absenteísmo na área da saúde é de extrema necessidade, visto que, a ausência do servidor ao trabalho pode gerar prejuízo ao usuário do sistema público de saúde, ao próprio servidor ausente, ao servidor presente e à instituição. Um estudo, citado por Brey<sup>(8)</sup>, feito em um hospital em São Paulo, estima um custo equivalente a R\$ 389.817,76 referente a 2538 dias de ausência em um ano. Sendo assim, a importância desse estudo

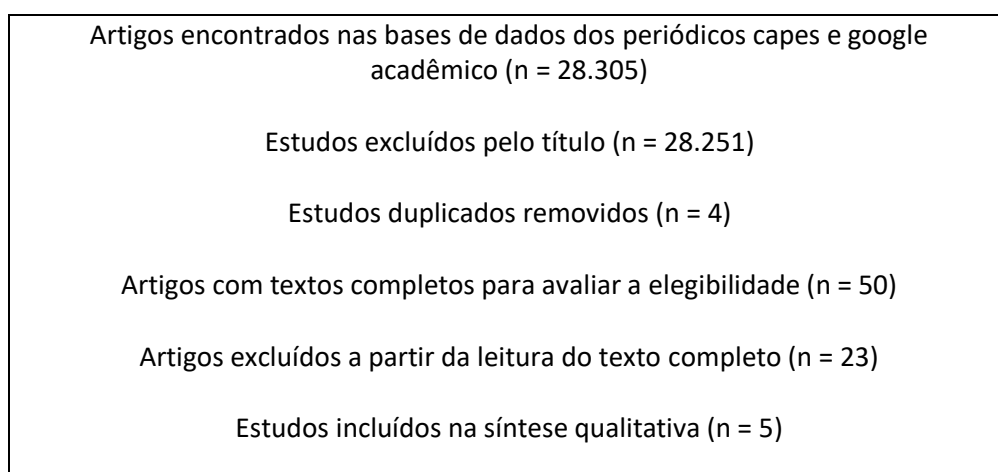
está em identificar as principais causas do absenteísmo e, com isso, reduzir os índices e, conseqüentemente, os prejuízos relacionados a todos os envolvidos.

Por isso, o objetivo do presente estudo foi realizar uma revisão integrativa da literatura a fim de compreender a possível relação entre a satisfação profissional, a qualidade de vida e o absenteísmo dos trabalhadores de um hospital público.

## MATERIAL E MÉTODO

A revisão integrativa compreende o estudo de pesquisas relevantes que embasam a tomada de decisão e ajudam na melhoria das práticas, possibilitando o compilado do conhecimento sobre um determinado tema e identificando possíveis lacunas a serem preenchidas em futuros estudos sobre o tema<sup>(9)</sup>.

Sendo assim, foi feito um levantamento da literatura em julho de 2020, nas bases de dados Periódicos CAPES, Google Acadêmico e PubMed. Os descritores utilizados foram os seguintes: “Satisfação no trabalho” AND “Qualidade de vida” AND “absenteísmo” AND “Hospital público” e, em inglês, “Job satisfaction” AND “Quality of life” AND “absenteeism” AND “public hospitals” em todas as bases de dados. Foram selecionados 05 trabalhos, sendo incluídos segundo os critérios de elegibilidade conforme a Figura 1. Os critérios de inclusão foram: artigos nos idiomas inglês, espanhol e português, nos últimos dez anos, envolvendo a correlação entre satisfação profissional, qualidade de vida e absenteísmo em um hospital público. Os critérios de exclusão foram artigos de revisão de literatura ou metanálise.



**Figura 1.** Fluxograma e critérios de seleção e inclusão de artigos.

## RESULTADOS

Os resultados do presente estudo encontram-se na Tabela 1.

**Tabela 1.** Demonstrativo dos artigos que integram a revisão Integrativa.

#	Ano	Título Autores Periódicos	Objetivos Resultados
1	2019	<b>Absenteísmo e clima organizacional: um estudo de caso em uma maternidade de minas gerais</b>  Dalila Paula Costa Ribeiro  Repositório Institucional da UFMG  TCC apresentado ao programa de pós-graduação da Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG para obtenção do título de especialista em Gestão Pública.	<p>Apresentar, através do estudo, as principais doenças que têm causado afastamentos por motivo de saúde nos servidores de uma maternidade em Minas Gerais. Além disso, após a análise do questionário de clima organizacional aplicado, identificar possíveis fatores relacionados ao adoecimento e possíveis formas de reduzi-lo.</p> <p>Os resultados mostraram que “transtornos mentais e comportamentais” (análise destaque do trabalho) foi o grupo da Classificação Internacional de Doenças (CID) com maior incidência no período da pesquisa. Outro ponto a se destacar foi que, apesar do importante quantitativo de afastamentos por motivos de doença, identificou-se que o recebimento do incentivo financeiro (condicionado à efetiva presença e alcance de metas) foi responsável pela redução do absenteísmo dos servidores da maternidade entre 2017 e 2018. É notório o quanto esse incentivo foi responsável por trazer motivação e valorização entre as equipes.</p>
2	2018	<b><i>Stress and burnout among professionals working in the emergency department in a French University Hospital: Prevalence and associated factors.</i></b>  Anne-Claire Durand, Catherine Bompard, Julia Sportiello, Pierre Michelet and Stephanie Gentile  IOS Press Content Library	<p>Mensurar a prevalência de Síndrome de Burnout e estresse ocupacional entre os profissionais do Pronto Socorro e identificar os principais fatores relacionados.</p> <p>Dos 166 entrevistados (75,8%), 19,3% relataram sofrer de Síndrome de Burnout e 27,1% relataram estresse no trabalho. Os fatores identificados como possíveis causas foram: insatisfação no trabalho, medo de cometer erros, falta de tempo para realizar tarefas e idade. Além disso, esses fatores associados ao estresse no trabalho foram os motivos de um alto valor do índice “pelo menos uma licença por motivo de doença no último ano” (46,4%), juntamente com as variáveis: trabalho pesado, conflitos no local de trabalho e distúrbios do sono.</p>

3	2018	<p><b>Mapeamento do absentismo e satisfação no trabalho numa instituição de saúde</b></p> <p>Leticia Senna Guimarães Fernandes</p> <p>Repositório Científico da Universidade de Coimbra – UC</p> <p>Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação em Saúde Ocupacional da UC</p>	<p>Avaliar a satisfação e o absentismo dos trabalhadores de uma Instituição de Saúde, no centro de Portugal, especializada nos cuidados com os idosos.</p> <p>Os resultados encontrados demonstram que os funcionários afirmam estarem “moderadamente satisfeitos” com o trabalho. O índice com maior percepção de satisfação foi o “ambiente de trabalho”. Já o índice com menor satisfação associada foi “satisfação com a supervisão”. Apesar de a autora não ter encontrado diferenças estatisticamente significativas entre a satisfação e o ausentismo, ela afirma observar claramente que, entre os funcionários que não faltaram o trabalho, percebe-se uma satisfação global muito maior do que entre os que faltaram.</p>
4	2012	<p><b>Preditores de absentismo na enfermagem de um hospital universitário: estudo de coorte</b></p> <p>Lucas Melo de Souza</p> <p>Lume - Repositório digital da UFRGS</p> <p>Tese apresentada ao programa de pós-graduação em Enfermagem da UFRGS.</p>	<p>Estudar, em um intervalo de 2 anos, as características do indivíduo, o estresse laboral e os distúrbios psiquiátricos menores como causadores de absentismo em trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário.</p> <p>Percebeu-se uma maior taxa de absentismo nos trabalhadores com menor escolaridade; com filho(s); insatisfeitos com o local de trabalho; sem tempo para lazer; com doenças osteomusculares (com Diagnóstico Médico); suspeitos de distúrbios psiquiátricos menores (DPM); com cargo de técnico/auxiliar de enfermagem; que possuíam mais de um emprego e com baixo Apoio Social (relacionamento com a equipe) no trabalho.</p>
5	2010	<p><b>A influência da satisfação profissional no absentismo laboral</b></p> <p>Sandra Marreiros Agapito e Fernando Cardoso de Sousa.</p> <p>Revista Portuguesa de Saúde Pública</p>	<p>Atestar que a satisfação percebida entre os profissionais administrativos e auxiliares de saúde, variam de acordo com o seu grau de absentismo laboral.</p> <p>Concluiu-se que a satisfação profissional influencia nos índices de absentismo do trabalhador. Porém, essa influência não ocorre em todos os aspectos que compõem a satisfação profissional, mas, principalmente no quesito Satisfação fundamental (exclusivamente na Relação com os colegas), e no fator Condições materiais (sobretudo nas Perspectivas de promoção).</p>

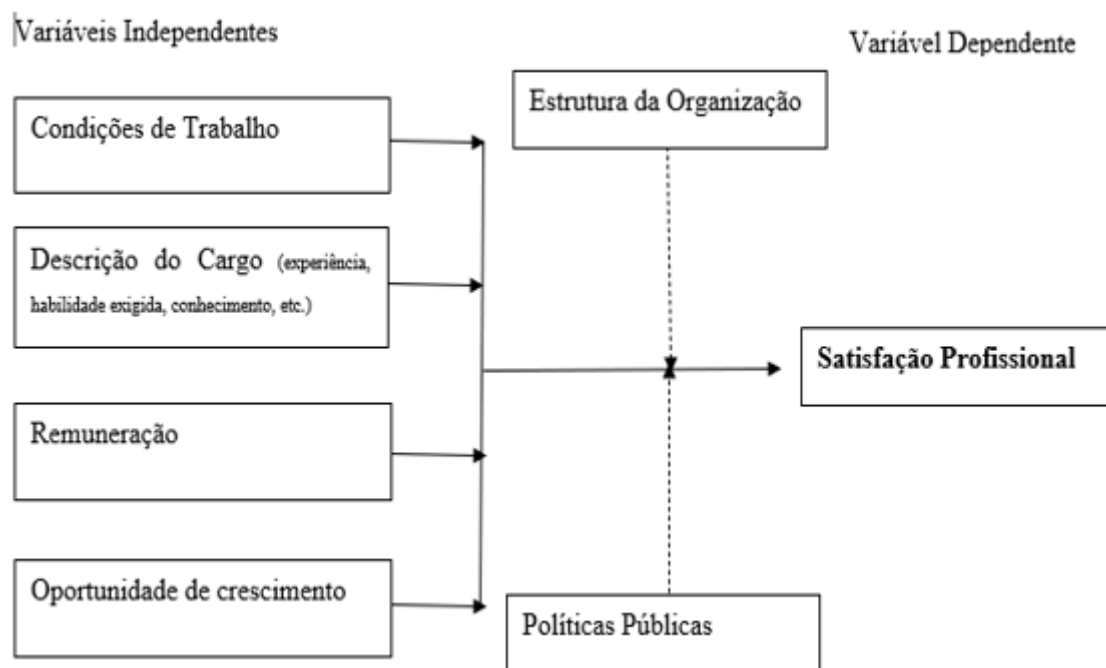
## DISCUSSÃO

O objetivo do presente artigo foi realizar uma revisão integrativa da literatura a fim de compreender a possível relação entre os fatores “satisfação no trabalho” e “qualidade de vida”, com o fator “absenteísmo” dos diversos profissionais da área de saúde dos hospitais públicos.

Desse modo, procurou-se selecionar estudos sobre diferentes profissionais que trabalham no hospital, a fim de ter uma amostra mais representativa das profissões que compõe a equipe da área de saúde, quanto a satisfação profissional e a qualidade de vida <sup>(10)</sup>.

No entanto, é difícil definir a qualidade de vida, por se tratar de um conceito subjetivo, complexo e amplo, com diversas abordagens e inúmeras controvérsias teóricas e metodológicas <sup>(7)</sup>.

Da mesma forma, conceituar a satisfação profissional também não é fácil por seu significado multidimensional e variável. Wamunyu<sup>(11)</sup> ilustra abaixo (Figura 2) algumas variáveis laborais e como se relacionam com a satisfação profissional.



**Figura 2.** Fatores relacionados à satisfação profissional.

Contudo, independente da variável escolhida, a relação de todos esses fatores com o absenteísmo é relevante para esse estudo devido aos impactos profissionais, sociais e financeiros que a ausência do trabalhador pode causar ao ambiente de trabalho <sup>(8)</sup>.

Não só isso, mas, além dos custos financeiros e da redução de produtividade com a ausência do trabalhador, a falta ao trabalho pode ocasionar sobrecarga de funções para os servidores presentes e, conseqüentemente, reduzir a qualidade do atendimento, podendo afetar não só o hospital, mas também o paciente <sup>(12)</sup>.

Nesse sentido, os artigos estudados destacam, através dos dados obtidos, diferentes formas e níveis de relação encontradas entre qualidade de vida, satisfação profissional e absenteísmo <sup>(1,5,10,13,14)</sup>.

Isto é, um estudo realizado em uma maternidade de MG aponta que:

No que tange a satisfação com a capacidade de trabalho, 82% dos seus servidores estão satisfeitos, 15% insatisfeitos e 3% não informaram. [...] Dessa amostra, nos últimos 2 anos, 35% dos servidores se licenciaram, 64% não tiraram licença médica e 1% não informaram<sup>(14)</sup>.

Além disso, ao relacionar a satisfação com a ausência, a autora do estudo nota uma significativa redução do absenteísmo entre 2017 e 2018, ano em que foi implantada uma ajuda de custo condicionada à efetiva presença dos servidores ao trabalho, bem como ao alcance de metas <sup>(14)</sup>.

A saber, em 2017 o número de dias faltados ao longo do ano foi de 10.019. Já em 2018, após a implementação da ajuda de custo, esse número caiu para 6171 dias (uma redução de 38,4%) <sup>(14)</sup>.

Outro exemplo é visto em um estudo desenvolvido em um hospital público francês, o qual mostrou que a categoria “equipe administrativa”(juntamente com a categoria “médicos”) foi a que apresentou maior índice de insatisfação, e também foi a responsável pelos maiores índices de absenteísmo do hospital <sup>(10)</sup>.

Contudo, apesar de a categoria “médicos” apresentar significativa insatisfação, não apresentou alto índice de absenteísmo. Outros estudos da área afirmam que a menor taxa de absenteísmo entre os médicos é um padrão frequentemente encontrado <sup>(15)</sup>. Um desses estudos atribui a baixa ausência dos médicos ao presenteísmo (ato de ir trabalhar ainda que doente) <sup>(16)</sup>.

Este fenômeno conhecido como presenteísmo, entre os médicos, pode ocorrer devido a: “dificuldades de substituição, dificuldades de assumir a própria doença, automedicação, compromisso com doentes, pressão do trabalho e ética profissional <sup>(16)</sup>.

Bem como, outra hipótese a ser investigada, a respeito do baixo índice de absenteísmo entre os médicos, é a informalidade das relações entre a categoria e suas chefias, fazendo com que nas ausências de curta duração, mesmo por motivo de doença, não seja exigida a homologação do atestado médico <sup>(16)</sup>.

Dito isso, ainda analisando a relação entre o absenteísmo e a satisfação profissional, um trabalho feito com os servidores de uma instituição pública de



cuidados com idosos em Portugal afirma não ter encontrado diferenças estatisticamente significativas entre as duas variáveis <sup>(13)</sup>.

Entretanto, a autora da pesquisa afirma ser possível observar claramente que, dentre os funcionários que não se ausentaram do trabalho, há uma percepção de satisfação global muito maior (média=6,3), se comparados aos que faltaram (média = 5,5) <sup>(13)</sup>.

Além disso, demais artigos analisados afirmam ter encontrado diferenças estatisticamente significativas entre a satisfação com o local de trabalho e o absenteísmo. Um dos autores afirma que: "(...) a taxa de absenteísmo foi maior ( $p < 0,01$ ) nos insatisfeitos, tanto no primeiro ano quanto ao longo dos dois anos de estudo" <sup>(1)</sup>.

Não só isso, mas, outro estudo português feito em uma instituição pública de saúde afirma que, ao analisar o fator Satisfação fundamental, os sujeitos que disseram nunca ter faltado ao trabalho tinham uma média de 3,7, superior aos que disseram ter faltado <sup>(5)</sup>.

Nesse sentido, além dos fatores laborais e ambientais, alguns estudos identificaram que o absenteísmo varia, também, segundo aspectos sociodemográficos e aspectos relacionados a qualidade de vida (prática de esportes, voluntariado, etc.) <sup>(12)</sup>. Porém essa relação não é uma unanimidade entre as análises incluídas na síntese.

Por exemplo, o estudo francês sobre o tema salienta que a única variável sociodemográfica que teve relação com stress no trabalho foi a idade (os mais jovens estão mais propensos ao stress e ao risco de Burnout), mas essa variável não foi relacionada diretamente ao absenteísmo <sup>(10)</sup>.

Entretanto, outra autora aponta que, das variáveis não laborais analisadas, só foram encontradas relações estatísticas com a variável "prática de atividade física". Isto é, os trabalhadores que praticam atividade física, de lazer ou voluntariado, tinham faltas superiores aos que não praticavam <sup>(13)</sup>.

Todavia, pesquisa feita em um hospital público no Rio Grande do Sul encontrou, em suas análises, relação entre o absenteísmo e o "tempo para lazer", mas não encontrou relação estatisticamente significativa entre o absenteísmo e a prática de atividade física<sup>(1)</sup>.

Não só isso, mas, segundo o autor: "O risco para absenteísmo elevado foi maior (64%) naqueles trabalhadores com menor escolaridade. As demais variáveis sociodemográficas não tiveram relação com risco de absenteísmo elevado<sup>(1)</sup>".

Por fim, outro estudo da síntese, paradoxalmente, defende que o maior nível de escolaridade aumenta as razões de menor satisfação. Porém, afirma não ser suficiente, por si só, para provocar a falta ao serviço <sup>(5)</sup>.

Dito isso, como já falado anteriormente, o absenteísmo pode gerar diversos danos e conflitos ao local de trabalho, devendo ser evitado sempre que

possível <sup>(8)</sup>. Sendo assim, alguns autores propuseram, em suas conclusões, possíveis medidas para ajudar no problema <sup>(1,5,14)</sup>.

A saber, um dos autores defende a necessidade de que se invista na inclusão de exercícios físicos na rotina do trabalhador. Bem como, um aperfeiçoamento do trabalho em equipe e a criação de um treinamento motivacional com a finalidade de evitar o estresse e sobrecarga de trabalho <sup>(14)</sup>.

Além dessas, outras recomendações foram pensadas para evitar o adoecimento dos trabalhadores do hospital. Um dos estudos revisados dedica um tópico de seu trabalho a essas sugestões <sup>(1)</sup>.

Isto é, o autor sugere, quanto as alterações na estrutura do setor e do hospital, a criação de um serviço de saúde do trabalhador com enfoque em prevenção e promoção de saúde (e não só na remediação das doenças), além de capacitar as chefias para se atentarem aos problemas de saúde mental dos trabalhadores <sup>(1)</sup>.

Outro exemplo é, quanto aos problemas osteomusculares, proporcionar e incentivar atividades de fortalecimento muscular e ergonomia (convênios com academias, incentivo à ginástica laboral etc.). Bem como, investir em equipamentos avançados, treinar os profissionais e criar protocolos de manuseio do paciente <sup>(1)</sup>.

Por fim, o autor também recomenda, instituir grupos para discutir a satisfação com o ambiente e com a escala de trabalho; mensurar as unidades com maiores taxas de absenteísmo, investigar as causas e disseminar a temática do absenteísmo como uma questão de saúde e não somente como um problema de gestão hospitalar <sup>(1)</sup>.

## **CONCLUSÃO**

O objetivo desse estudo foi realizar uma revisão integrativa da literatura a fim de entender se existe relação entre a satisfação no trabalho, a qualidade de vida e o absenteísmo entre os trabalhadores de um hospital público.

A saber, os artigos analisados apontam que existe relação entre absenteísmo e satisfação no trabalho e que é inversamente proporcional, ou seja, quanto menor a satisfação no trabalho maior o índice de absenteísmo.

No entanto, alguns autores encontraram provas dessa relação de forma estatística e outros de forma observacional. Mas, todos os autores afirmam ter encontrado afinidade entre os índices.

Não só isso, mas, quando analisamos aspectos referentes à qualidade de vida (lazer, voluntariado, quantidade e qualidade do sono, etc.) e aspectos sociodemográficos, alguns estudos apontam que também possuem uma relação com o absenteísmo, no entanto, essa relação não é uma unanimidade.

Nesse sentido, as limitações da pesquisa estão na variedade de índices utilizados para mensurar a qualidade de vida e a satisfação no trabalho que, por serem conceitos amplos, podem ser entendidos de diversas formas.

Além disso, outra limitação está no fato de que os estudos que abrangem todas as categorias de trabalho em um hospital são escassos. Categorias como a “equipe administrativa” e “equipe de limpeza” na maioria das vezes não são consideradas.

Por fim, é necessário dizer que o estudo do absenteísmo é de suma importância pela sua função de mostrar à instituição o nível de satisfação do funcionário com o ambiente e com os processos internos de trabalho.

Bem como, ressalta-se que o absenteísmo deve ser considerado, também, enquanto problema de saúde e não apenas como um problema de gestão. Essa ótica é fundamental para diferenciar os tipos de ausências e desenvolver ações para reduzi-las.

## REFERÊNCIAS

1. Souza LM de. Preditores de absenteísmo na enfermagem de um hospital universitário: estudo de coorte [Internet]. 2012. Available from: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/49123#:~:text=Trata-se%20de%20um%20estudo,um%20intervalo%20de%20dois%20anos>
2. Rosado IVM, Russo GHA, Maia EMC. Produzir saúde suscita adoecimento? As contradições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. Cienc e Saude Coletiva [Internet]. 2015;20(10):3021–32. Available from: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232015001003021&script=sci\\_abstract&tlnq=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232015001003021&script=sci_abstract&tlnq=pt)
3. Saúde M da. Portaria no1.125, de 6 de Julho de 2005 [Internet]. Brasil: Dispõe sobre os propósitos da política de saúde do trabalhador para o SUS; 2005. Available from: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt1125\\_06\\_07\\_2005.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt1125_06_07_2005.html)
4. Robbins S. Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones [Internet]. 8a ed. Mexico City: Prentice Hall; 1999. Available from: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=yly3Ak0GLykC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Comportamiento+Organizacional:+conceptos,+controversias,+aplicaciones&ots=ZawS7KoM4N&sig=ePcvbeWAPsgs6lZ4W8fzNaJKpjc#v=onepage&q&f=false>
5. Agapito SM, Sousa FC de. A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. Rev. Port. Saúde Pública. 2010;28(2):132–9.

6. Saúde OM da. Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde [Internet]. Organização Mundial de Saúde. 2001. 1–217 p. Available from: [http://www.periciamedicadf.com.br/cif2/cif\\_portugues.pdf](http://www.periciamedicadf.com.br/cif2/cif_portugues.pdf)
7. Pereira MO, Pinho P, Cortes JM. Qualidade de vida: percepção de discentes de graduação em enfermagem. J Nurs Heal [Internet]. 2016;6(2):321–33. Available from: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/5780>
8. Brey C, Miranda FMD, Haeffner R, Castro IR dos S de, Sarquis LMM, Felli VE. O absenteísmo entre os trabalhadores de saúde de um hospital público do sul do Brasil. Rev. Enferm. do Cent Oeste Min [Internet]. 2017; 7:1–10. Available from: <http://seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/1135>
9. Mendes KDS, Silveira RC de CP, Galvão CM. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Texto Context - Enferm [Internet]. 2008;17(4):758–64. Available from: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072008000400018](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072008000400018)
10. Durand A, Bompard C, Sportiello J, Michelet P, Gentile S. Stress and Burnout among professionals working in the emergency department in a French university hospital: prevalence and associated factors. Work [Internet]. 2019;63(1):57–67. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31127745/#:~:text=Results%3A%20Of%20the%20166%20respondents,perform%20tasks%2C%20and%20being%20younger.>
11. Wamunyu SN. Factors Influencing Health Workers' Job Satisfaction in Public Hospitals: a Case of Kiambu Level Four Hospital in Kiambu County, Kenya [Internet]. 2016. Available from: [http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/99124/Wamunyu\\_Sarah\\_Factors\\_Influencing\\_Health\\_Workers'\\_Job\\_Satisfaction\\_in\\_Public\\_Hospitals- a\\_Case\\_of\\_Kiambu\\_Level\\_Four\\_Hospital\\_in\\_Kiambu\\_County%2C\\_Kenya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/99124/Wamunyu_Sarah_Factors_Influencing_Health_Workers'_Job_Satisfaction_in_Public_Hospitals- a_Case_of_Kiambu_Level_Four_Hospital_in_Kiambu_County%2C_Kenya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Santos VR dos. Absenteísmo e qualidade de vida no trabalho no serviço de nutrição e dietética de um hospital universitário do sul do Brasil [Internet]. 2019. Available from: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/202736>
13. Fernandes LSG. Mapeamento do absentismo e satisfação no trabalho [Internet]. 2018. Available from: <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/82025/1/DISSERTAÇÃO - MAPEAMENTO DO ABSENTISMO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO NUMA INSTITUIÇÃO DE SAÚDE.pdf>
14. Ribeiro DPC. Absenteísmo e clima organizacional: um estudo de caso em uma maternidade de Minas Gerais. 2019.
15. Majela G, Primo G. Absenteísmo por doença em trabalhadores de uma organização hospitalar pública e universitária. Rev. Médica Minas Gerais

[Internet]. 2010;20(2):47–58. Available from:  
<http://rmmg.org/artigo/detalhes/1034>

16. Mckeivitt C, Morgan M, Dundas R, Holland WW. Sickness absence and 'working through' illness: a comparison of two professional groups. J Public Health Med [Internet]. 1997;19(3):295–300. Available from:  
<https://academic.oup.com/jpubhealth/article/19/3/295/1504557?login=true>

---

**Recebido:** 02 de março de 2021. **Aceito:** 31 de março de 2021

**Correspondência:** Andressa Cristine Buranhaem Viana. **E-mail:**  
andressa.viana90@yahoo.com.br

**Conflito de Interesses:** os autores declararam não haver conflito de interesses.

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited