

ABSENTEÍSMO NA ENFERMAGEM: DETERMINANTES CONTEMPORÂNEOS E IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO DO TRABALHO EM SAÚDE

Mariane Dresch¹;

¹Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), Porto Alegre, RS.

<http://lattes.cnpq.br/2456611047978208>

Lisiane Nunes Aldabe².

²Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), Porto Alegre, RS.

<http://lattes.cnpq.br/9591653763260602>

RESUMO: O absenteísmo na enfermagem constitui um importante desafio para os serviços de saúde, estando relacionado às condições de trabalho, ao adoecimento ocupacional e à organização institucional. Este estudo descreve e discute os principais determinantes do absenteísmo na enfermagem, abordando fatores relacionados aos afastamentos por licença saúde, carga de trabalho, dimensionamento de pessoal, excesso de horas extras e aspectos psicossociais envolvidos nesse processo. Os resultados evidenciam aumento expressivo dos afastamentos laborais entre profissionais de enfermagem, especialmente por transtornos mentais, doenças osteomusculares e condições associadas ao estresse ocupacional. Observou-se que fatores como sobrecarga de trabalho, déficit de profissionais, jornadas prolongadas e fragilidades organizacionais contribuem significativamente para o adoecimento físico e emocional dos trabalhadores, favorecendo o absenteísmo. Observou-se que o enfrentamento desse fenômeno requer estratégias integradas voltadas à melhoria das condições de trabalho, adequação do dimensionamento de pessoal, valorização profissional e promoção da saúde mental dos trabalhadores da enfermagem.

PALAVRAS-CHAVE: Dimensionamento da Equipe. Gestão em Saúde. Exposição Ocupacional.

ABSENTEEISM IN NURSING: CONTEMPORARY DETERMINANTS AND IMPLICATIONS FOR HEALTH WORKFORCE MANAGEMENT

ABSTRACT: Absenteeism in nursing constitutes a significant challenge for healthcare services, being associated with working conditions, occupational illness, and institutional organization. This study describes and discusses the main determinants of absenteeism in nursing, addressing factors related to sick leave, workload, staffing levels, excessive overtime, and the psychosocial aspects involved in this process. The results reveal a significant increase in work absences among nursing professionals, especially due to mental disorders, musculoskeletal diseases, and conditions associated with occupational stress. It was observed that factors such as work overload, staff shortages, extended working hours, and organizational weaknesses contribute significantly to the physical and emotional illness

of workers, favoring absenteeism. It was also observed that addressing this phenomenon requires integrated strategies aimed at improving working conditions, ensuring adequate staffing levels, promoting professional recognition, and supporting the mental health of nursing workers.

KEYWORDS: Staffing. Health Management. Occupational Exposure.

INTRODUÇÃO

O absenteísmo na enfermagem constitui um fenômeno multifatorial e persistente nos serviços de saúde, sendo reconhecido como um importante indicador de gestão de pessoas e qualidade assistencial. Nos últimos anos, especialmente no período pós-pandemia de COVID-19, percebe-se um aumento significativo desse problema, gerando muitos afastamentos por licença saúde e maior cansaço das equipes (TAVARES et al., 2024). A enfermagem, por representar grande parte dos profissionais da área da saúde, é diretamente afetada, o que repercute negativamente na continuidade do cuidado e na segurança do paciente (SANTOS et al., 2023).

Dados recentes reforçam a magnitude do problema e um levantamento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), divulgado em 2026, aponta que profissionais de enfermagem acumularam mais de setenta mil afastamentos por transtornos mentais entre 2012 e 2024, caracterizando-se como uma das categorias com maior número de licenças saúde do Brasil. Ressalta-se que esse número pode ser ainda maior, uma vez que não inclui afastamentos inferiores a 15 dias nem trabalhadores vinculados a regimes próprios de previdência. O Brasil teve recorde histórico de mais de 546 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais em 2025, caracterizando um aumento de 15% em relação a 2024. Casos de depressão e ansiedade lideram os afastamentos. Atuando na linha de frente do atendimento, a Enfermagem está pressionada por longas jornadas, alta carga emocional, equipes reduzidas e normalização da violência no trabalho.

Diante desses dados, é extremamente relevante compreender os fatores que influenciam a ocorrência do absenteísmo, com destaque para três questões principais: afastamentos por licença saúde, carga de trabalho e excesso de horas extras.

OBJETIVO

Descrever e discutir aspectos do absenteísmo na Enfermagem, fatores que influenciam nos índices de afastamentos laborais, principais causas que corroboram para tal como fatores ligados ao dimensionamento de pessoal e carga de trabalho, assim como consequências da sobrecarga, tanto física quanto emocional, nos ambientes hospitalares. Ainda, serão discutidas as principais estratégias no enfrentamento para as instituições e perspectivas futuras relacionadas à promoção da saúde mental e melhor promoção da saúde dos trabalhadores.

METODOLOGIA

Trata-se de uma revisão narrativa bibliográfica, focada na análise da literatura publicada em livros, artigos de revista impressas e/ou eletrônicas e na interpretação e análise crítica pessoal dos autores. Tem por foco a descrição de conceitos, sumarização e discussão sobre aspectos do absenteísmo na Enfermagem, tendo como bases de dados as plataformas de busca Literatura Latino-Americana em Ciências da Saúde (LILACS), National Library of Medicine National Institutes of Health (PubMed) e Google Scholar. Foram incluídos artigos científicos, capítulos de livros e livros virtuais, utilizando os descritores: “Absenteísmo”, “Absenteísmo na Enfermagem”, “Afastamentos na Enfermagem”, agrupados pelos operadores booleanos AND e OR. As publicações excluídas foram as dissertações, teses, estudos de caso, notícias e editoriais, assim como artigos ou estudos que não tratassem do tema em questão.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os afastamentos por licença saúde constituem a principal causa de absenteísmo na enfermagem. Dados mais recentes mostram que há uma predominância de situações relacionadas à saúde mental, doenças osteomusculares e condições associadas ao estresse ocupacional (OLIVEIRA et al., 2021; SILVA et al., 2022). Um estudo nacional com profissionais de enfermagem mostrou que ocorreram mais de 7.375 episódios de afastamento entre 839 trabalhadores no período de 2019 a 2022, evidenciando uma elevada frequência de licenças médicas e recorrência de faltas por doenças associadas às condições de trabalho (TAVARES et al., 2024). Esse número expressivo demonstra a estreita relação entre o adoecimento dos profissionais e o ambiente laboral, especialmente em instituições de alta complexidade assistencial.

Além disso, dados de serviços públicos de saúde indicam que as licenças de saúde representam a maior parcela das ausências. No Distrito Federal, por exemplo, estudos institucionais apontam que mais de 84% dos afastamentos no período de 2021 a 2024 estiveram relacionados a atestados médicos e licenças de saúde, sendo os profissionais de enfermagem os mais afetados por esse tipo de ausência (DISTRITO FEDERAL, 2024). Esse cenário mostra a relevância das condições de saúde no afastamento desses trabalhadores e reforça o adoecimento ocupacional como determinante do absenteísmo.

Quando falamos em saúde mental, é possível afirmar o crescimento constante de afastamento de profissionais de enfermagem, possibilitando o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 2024) confirmar que nos últimos anos a categoria está entre as mais atingidas por licenças relacionadas a transtornos psíquicos, com aumento progressivo de afastamentos por ansiedade, depressão e síndrome de Burnout. Com esses dados é possível entender que há um impacto direto nas condições emocionais e no estresse no ambiente de trabalho que propicia um adoecimento maior nos profissionais da enfermagem, evidenciando a necessidade de intervenções estruturais no ambiente laboral. O aumento da carga de trabalho é um dos principais determinantes do absenteísmo na enfermagem,

causando um déficit de profissionais e acabando por contribuir para o aumento do desgaste físico e emocional dos trabalhadores (FERREIRA et al., 2022; GOMES et al., 2023).

Estudos recentes mostram que as taxas de absenteísmo na enfermagem variam periodicamente, entretanto estão diretamente relacionados com fatores organizacionais, ao perfil de pacientes assistidos e as condições de trabalho, porém os índices de incidência variam de acordo com a instituição e mostram-se maiores quando há um aumento da carga de trabalho e uma diminuição de recursos humanos (FERREIRA et al., 2022; SANTOS et al., 2023). Em instituições com déficit de recursos humanos, alta demanda assistencial e jornadas prolongadas, observa-se maior incidência de afastamentos, especialmente por causas relacionadas ao adoecimento físico e mental (SILVA et al., 2022). Nesse sentido, entende-se que o absenteísmo, mesmo que indiretamente, pode ser compreendido como um indicador de qualidade das condições de trabalho e da sustentabilidade dos serviços de enfermagem.

Segundo o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 2023), a inadequação do dimensionamento de pessoal contribui expressivamente para a ocorrência de um ciclo de sobrecarga e adoecimento. Normativas técnicas de dimensionamento em enfermagem estabelecem parâmetros para cobertura de ausências, geralmente incorporando margens de segurança para faltas previstas e imprevistas. No entanto, estudos recentes indicam que esses percentuais muitas vezes não são suficientes para absorver a demanda real dos serviços, especialmente em unidades de alta complexidade, o que resulta em sobrecarga contínua da equipe.

Essa insuficiência no dimensionamento favorece um ciclo vicioso onde a ausência de profissionais aumenta a carga de trabalho dos que permanecem ativos, o que eleva o risco de exaustão física e mental, acabando por gerar novos afastamentos, aumentando o absenteísmo nas instituições de saúde (SANTOS et al., 2023; FERREIRA et al., 2022) fazendo com que ele não seja analisado isoladamente, mas como parte de um sistema organizacional que influencia diretamente a saúde dos trabalhadores e a qualidade da assistência prestada.

O aumento de horas extras constitui um importante fator agravante das ausências na enfermagem, sendo essa uma prática muito difundida como alternativa para cobrir uma escala deficitária de profissionais; entretanto, é possível inferir que seu uso frequente contribui para o aumento do trabalho, da fadiga e acarreta um maior comprometimento da saúde dos trabalhadores. Estudos mostram que jornadas prolongadas estão associadas à redução da capacidade cognitiva, ao aumento do risco de erros e à maior incidência de adoecimento ocupacional (SANTOS et al., 2023), além disso, o excesso de horas extras influencia diretamente no tempo de descanso e recuperação, favorecendo o aparecimento de transtornos mentais e físicos (SILVA et al., 2022). Nesse contexto, o absenteísmo pode ser entendido como uma consequência direta da organização do trabalho, das condições laborais oferecidas aos profissionais e de fatores psicossociais e organizacionais que também desempenham papel fundamental na determinação dessas ausências. Aspectos

como clima organizacional desfavorável, falta de reconhecimento profissional, relações interpessoais conflituosas e baixa autonomia estão fortemente associados ao aumento dos afastamentos (GOMES et al., 2023). Além disso, a ausência de práticas institucionais que buscam a promoção da saúde do trabalhador contribui para o agravamento do problema. A ausência de profissionais compromete o dimensionamento adequado da equipe, resultando em sobrecarga de trabalho e aumento do risco de eventos adversos (SANTOS et al., 2023). Estudos realizados durante a pandemia evidenciam que essa ausência laboral gerou impactos econômicos significativos, associados ao aumento de custos com horas extras, substituição de pessoal e redução da produtividade (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021; COFEN, 2022), comprometendo todo o planejamento e a continuidade assistencial, dificultando a implementação de estratégias gerenciais nos serviços de saúde.

O enfrentamento do absenteísmo tem sido amplamente discutido como um grande desafio estrutural dos sistemas de saúde, especialmente em função do seu impacto direto na qualidade da assistência, na segurança do paciente e na sustentabilidade das instituições. Essa perspectiva ultrapassa a compreensão individual do adoecimento e passa a compreender o absenteísmo como consequência de diversos fatores organizacionais, laborais e psicossociais (SILVA et al., 2022; SANTOS et al., 2023).

Nesse contexto, é fundamental trabalhar com um dimensionamento adequado de pessoal de enfermagem, considerado um dos principais pilares para a redução da sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, do absenteísmo. Estudos recentes mostram que a escala insuficiente de profissionais está diretamente associada ao aumento de afastamentos por licença saúde, principalmente por doenças osteomusculares e transtornos psiquiátricos (FERREIRA et al., 2022). O Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 2023) reforça que o dimensionamento seguro deve considerar a quantidade de leitos, a complexidade assistencial e o grau de dependência dos pacientes, sendo esses pontos essenciais para garantir condições adequadas de trabalho.

Outra estratégia fundamental refere-se à redução da sobrecarga de trabalho e limitação do uso de horas extras. A literatura evidencia que jornadas prolongadas e a intensificação do trabalho estão associadas ao aumento do risco de erros, fadiga e esgotamento profissional, fatores que contribuem significativamente para o absenteísmo (GOMES et al., 2023). Além disso, a utilização frequente de horas extras como estratégia para compensar a pouca disponibilidade de recursos humanos pode mascarar fragilidades, contribuindo para o agravamento do adoecimento e do aumento dos afastamentos laborais (SANTOS et al., 2023).

A promoção da saúde mental dos trabalhadores de enfermagem também se destaca como eixo central nas estratégias contemporâneas de enfrentamento do absenteísmo. A Organização Mundial da Saúde (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021) aponta que profissionais de saúde estão entre os grupos mais vulneráveis ao estresse ocupacional e ao desenvolvimento de transtornos psíquicos, especialmente em contextos de alta demanda assistencial e baixa autonomia decisória. Nesse sentido, políticas institucionais voltadas

ao cuidado psicológico, apoio emocional e prevenção do burnout são fundamentais para a redução dos afastamentos.

Dessa forma, as perspectivas atuais apontam para uma abordagem mais abrangente e integrada do absenteísmo, reconhecendo-o como um indicador sensível da qualidade da gestão em saúde. O enfrentamento desse fenômeno exige ações articuladas entre gestão, educação permanente, políticas institucionais e promoção da saúde do trabalhador. Assim, a redução do absenteísmo não deve ser compreendida como uma ação isolada, mas como parte de uma estratégia mais ampla de fortalecimento dos sistemas de saúde e melhoria da qualidade assistencial (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021; COFEN, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O absenteísmo na enfermagem caracteriza-se como um evento de grande complexidade, com diferentes fatores determinantes e diretamente relacionado às condições de trabalho, à organização dos serviços de saúde e ao processo de adoecimento dos profissionais. Ao longo deste capítulo, foi possível perceber que os afastamentos por licença saúde tem aumentado de maneira gradativa, principalmente aqueles relacionados aos transtornos mentais, às doenças osteomusculares e ao estresse ocupacional, mostrando muitas das fragilidades encontradas no contexto das atividades diárias da enfermagem.

São variadas as causas do desgaste físico e emocional dos trabalhadores, mas é possível destacar a sobrecarga de trabalho, o dimensionamento inadequado de pessoal, as jornadas prolongadas e o uso frequente de horas extras para a cobertura das ausências como os principais fatores. Além disso, questões psicossociais, como a falta de reconhecimento profissional, o clima organizacional pouco favorável e a pouca oferta de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde do trabalhador, contribuem de maneira direta para o aumento do absenteísmo e para a continuidade de um ciclo de adoecimento e afastamentos. Assim, o absenteísmo pode ser entendido como um determinante da qualidade das condições de trabalho e da sustentabilidade e seus impactos afetam não somente o trabalhador nessa situação, mas também o dimensionamento das equipes, a continuidade da assistência, a segurança do paciente e os gastos institucionais.

Dessa forma, é extremamente importante trabalhar com ajustes que busquem fortalecer a equipe, manter um dimensionamento de pessoal adequado, diminuir a carga de trabalho, valorizar o profissional e promover uma saúde mental de qualidade. Investir em ambientes mais harmônicos e em políticas institucionais de cuidado ao trabalhador representa não apenas uma medida de proteção e valorização da saúde dos trabalhadores, mas também uma condição primordial para garantir a qualidade da assistência e a sustentabilidade dos sistemas de saúde.

Como consideração final, ressalta-se a importância de aumentar as pesquisas nessa área e acompanhar severamente as questões relacionadas ao absenteísmo, especialmente diante das transformações frequentes enfrentadas pelo profissional da saúde. Entender, estudar e acompanhar esse fenômeno de forma ampla e embasada é fundamental para

subsidiar políticas públicas, estratégias e práticas institucionais capazes de promover melhores condições de trabalho, reduzir o adoecimento dos profissionais e fortalecer a enfermagem como protagonista da assistência em saúde.

REFERÊNCIAS

- CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). **Dimensionamento de pessoal de enfermagem: diretrizes e parâmetros assistenciais**. Brasília, DF: COFEN, 2023.
- CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). **Saúde mental dos profissionais de enfermagem no Brasil: impactos pós-pandemia**. Brasília, DF: COFEN, 2024.
- CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). **Impactos da pandemia na enfermagem brasileira**. Brasília, DF: COFEN, 2022.
- DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Saúde. **Relatório institucional de afastamentos laborais dos profissionais de saúde do Distrito Federal (2021–2024)**. Brasília, DF, 2024.
- FERREIRA, Juliana Rodrigues et al. **Sobrecarga laboral e absenteísmo na equipe de enfermagem hospitalar**. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 75, n. 4, p. 1-10, 2022.
- GOMES, Ana Cláudia et al. **Fatores organizacionais associados ao absenteísmo na enfermagem**. *Revista de Administração em Saúde*, São Paulo, v. 23, n. 91, p. 1-12, 2023.
- OLIVEIRA, Priscila Braga de; COCA, Letícia Nunes; SPIRI, Wilza Carla. **Associação entre absenteísmo e ambiente de trabalho dos técnicos de enfermagem**. *Escola Anna Nery*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, e20200223, 2021. DOI: 10.1590/2177-9465-EAN-2020-0223.
- SANTOS, Viviane Mendes et al. **Fatores relacionados ao absenteísmo na equipe de enfermagem: uma revisão integrativa**. *Revista de Administração em Saúde*, Brasília, v. 17, n. 69, p. 1-12, 2023.
- SILVA, Everaldo José et al. **Cargas de trabalho, processos de desgaste e absenteísmo-doença em enfermagem**. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 21, n. esp., p. 1290-1297, 2022. DOI: 10.1590/0104-1169.2992.2366.
- TAVARES, Mariana et al. **Absenteísmo e adoecimento ocupacional na enfermagem no período pós-pandemia**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 49, p. 1-11, 2024.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak**. Geneva: WHO, 2021.