



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

GABRIELA DA COSTA MEDEIROS

**ABSENTEÍSMO DURANTE A PANDEMIA COVID-19 E REPERCUSSÕES PARA OS
GESTORES DE PESSOAS NA ÁREA DE SAÚDE: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.**

**CAMPINA GRANDE - PB
2023**

GABRIELA DA COSTA MEDEIROS.

ABSENTEÍSMO DURANTE A PANDEMIA COVID-19 E REPERCUSSÕES PARA OS GESTORES DE PESSOAS NA ÁREA DE SAÚDE: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação/ Departamento do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de pessoas.

Orientadora: Prof. Dra. Laura Maria Aguiar Costa.

**CAMPINA GRANDE – PB
2023.**

M488a Medeiros, Gabriela da Costa.
Absentéismo durante a pandemia Covid-19 e repercussões para os gestores de pessoas na área de saúde: uma revisão bibliográfica. [manuscrito] / Gabriela da Costa Medeiros. - 2023.

32 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2023.

"Orientação : Profa. Dra. Laura Maria Aguiar Costa , Departamento de Administração e Economia - CCSA. "

1. Absenteísmo. 2. Gestores de pessoas. 3. Gestão de recursos humanos. 4. Área de saúde. I. Título

21. ed. CDD 658.3

GABRIELA DA COSTA MEDEIROS

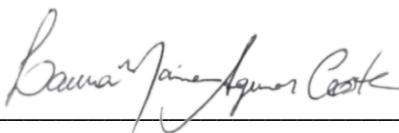
ABSENTEÍSMO DURANTE A PANDEMIA COVID-19 E REPERCUSSÕES PARA OS GESTORES DE PESSOAS NA ÁREA DE SAÚDE: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Aprovada em: 30/11/2023

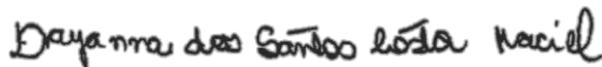
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Laura Maria Aguiar Costa - Orientadora Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dra. Janayna Souto Leal – Membro Interna Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Dayanna dos Santos Costa Maciel – Membro Interna Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	REFERÊNCIAL TEÓRICO	7
2.1	Absenteísmo: Conceito e causas	7
2.2	Ambiente hospitalar e os efeitos gerados nos profissionais de saúde durante a pandemia	9
3	METODOLOGIA	12
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	13
4.1	Fatores colaboradores para o absenteísmo	20
4.2	Medidas de mitigação ao absenteísmo executadas através dos gestores de pessoas nas organizações durante a pandemia Covid-19	21
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
	REFERÊNCIAS	24

ABSENTEEISM DURING THE COVID-19 PANDEMIC AND REPERCUSSIONS FOR PEOPLE MANAGERS IN THE HEALTH AREA: A BIBLIOGRAPHICAL REVIEW.

Gabriela da Costa Medeiros^{1*}

Laura Maria Aguiar Costa.^{2**}

RESUMO

O absenteísmo tornou-se um problema aos gestores de recursos humanos durante o período de pandemia covid-19, principalmente aos profissionais de saúde. Desse modo, devido as particularidades do vírus, todos os profissionais ficaram expostos a infecção, houve também políticas públicas a fim de conter a disseminação da covid-19, como ações de distanciamento social, isolamento social, cumprimento de quarentena a casos suspeitos ou confirmados, assim a ausência do trabalhador em sua atividade laboral fez-se cada vez mais presente na rotina mundial. Como objetivo geral buscou-se realizar uma revisão bibliográfica da literatura das produções científicas acerca do absenteísmo dos profissionais de saúde durante a pandemia de COVID-19. Trata-se de uma pesquisa de natureza básica exploratória. A pesquisa obteve de conclusão que o fator emocional, o estresse, ansiedade, depressão é o principal fator causador do afastamento do profissional de sua atividade laboral, por conseguinte os gestores de pessoas devem reforçar, estimular práticas voltadas ao fortalecimento emocional, ao alcance da seguridade psicológica, por meio da criação e disponibilização de redes de apoio, grupos de conversa, motivação, e a oferta de recursos estruturais, humanos, financeiros ao profissional como medida de controle ao absenteísmo.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Pandemia. Absenteísmo. Profissionais de saúde.

ABSTRACT

Absenteeism became a problem for human resources managers during the covid-19 pandemic period, especially for healthcare professionals. Thus, due to the particularities of the virus, all professionals were exposed to infection. There were also public policies to contain the spread of Covid-19, such as social distancing actions, social isolation, compliance with quarantine for suspected or confirmed cases. Thus, the absence of workers in their work activity has become increasingly present in the global routine. As a general objective, we sought to carry out a bibliographic review of the literature of scientific productions regarding absenteeism of health professionals during the COVID-19 pandemic. This is research of a basic exploratory nature. The research concluded that the emotional factor, stress, anxiety, depression is the main factor causing professionals to leave their work activity, therefore people managers must reinforce and encourage practices aimed at emotional strengthening, within the reach of security psychological, through the creation and availability of support networks, conversation groups, motivation, and the offer of structural, human and financial resources to professionals as a measure to control absenteeism.

Keywords: People management. Pandemic. Absenteeism. Health professional

¹ *Discente do curso de Administração da UEPB campus Campina Grande-PB/
gabrielamedeiros.gm.1@gmail.com

² **Docente do curso de Administração da UEPB campus Campina Grande - PB/
laura.aguiar@servidor.uepb.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O advento de um novo vírus na cidade de Wuhan na china ao final de 2019, representou bem mais do que um agente etiológico responsável por induzir quadros de síndrome respiratória em seres humanos. O novo vírus pertencente à família SARS-CoV-2, popularmente conhecido como Covid-19, ou Coronavírus, repercutiu nos mais diversos setores da sociedade, modificando-os e, conseqüentemente, fazendo necessárias alterações da vida cotidiana. Não obstante, o modo de trabalho foi também alterado dentre as mais diversas profissões, desde dos que estão na linha de frente no combate ao Covid-19, como os enfermeiros, médicos, fisioterapeutas, entre outros profissionais da saúde, até professores, empresários, lojistas, comerciantes, bancários, entre outros (PALACIO; TAKENAMI, 2020).

Logo, a pandemia Covid-19 acabou por modificar as estruturas sociais vigentes, alterando as relações coletivas, trabalhistas, econômicas, educacionais e comportamentais, comportamentos como trabalho em *home office*, diminuição dos turnos de trabalhos, esquema de rodízio de trabalhadores e o absenteísmo fizeram-se presente frente aos impactos gerados pela Covid-19. Nesse sentido, o absenteísmo surge quando o trabalhador não comparece ao seu local de trabalho, desguarnecendo assim o serviço, sendo esse parâmetro de suma importância na mensuração da qualidade de um setor, serviço, pois sua ocorrência reflete diretamente na sua qualidade, na produtividade, na organização da empresa, bem como, a partir disso, surgir conflitos interpessoais, falhas laborais, e perdas econômicas (FERREIRA, 2010).

De acordo com o dicionário Aurélio, a palavra absenteísmo tem como conceito o hábito de estar ausente em um local de trabalho, ao fato de não comparecer a um ato ou abster-se do dever de cumprir ele (FERREIRA, 2007). No contexto dos recursos humanos, o absenteísmo diz respeito a quantidade de força usada no trabalho, as quais, devem estar gerando produtos e serviços e de fato não estão, pois, a falta de um colaborador compromete o andamento do serviço. Seja ocasionado por algumas horas ou dias de falta. Os gestores, por sua vez, possuem aumento de custo e insatisfação de todos os lados (HALF, 2023).

Este processo é regulado diariamente, a fim de intervir na redução do quadro de funcionários que convém com essa prática. Desse modo, baseando na CLT, Art. 482 trata da rescisão contratual por justa causa. O colaborador com práticas de faltas injustificadas e atrasos, pode primordialmente ser advertido e se permanência das ações, deve a empresa registrar tudo documentalmente acarretar posteriormente o seu desligamento.

Em um levantamento realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 2020, dentre os principais impactos da crise do novo coronavírus, a indisponibilidade de trabalhadores, ou seja, o absenteísmo, alcançou uma taxa de 13%. Além disso, outras consequências secundárias também surgiram decorrentes da ausência do trabalhador, tais como: a diminuição da produtividade, queda de insumos e matérias-primas representando os principais impactos avaliados pela pesquisa (CNI, 2020). Em outros dados realizados pelo site Terra relata que em 2023, a saúde mental é uma das principais causas do absenteísmo nas empresas, resultado também explorado pela Organização Mundial de saúde (OMS) que relata sobre a depressão e a pressão demasiada para o cumprimento das rotinas de trabalho em um curto intervalo de tempo (TERRA, 2023).

Vários são os fatores que levam ao absenteísmo, porém durante a pandemia Covid-19 tais fatores tornaram-se ainda mais incisivos. Alguns profissionais adoeceram e por isso não puderam comparecer ao trabalho, outros faltaram devido possuírem algum tipo de comorbidade e, por conta disso, necessitaram isolar-se do convívio em sociedade, o que não ocorreu só no Brasil, mas em outros países do mundo, levando a prática do isolamento social, distanciamento social, toque de recolher em algumas cidades. Outras pessoas ainda não tinham como comparecer ao serviço, tendo em vista a dependência por algum meio de transporte para seu traslado. Contudo, devido a pandemia tais meios foram drasticamente reduzidos (ou mesmo suspensos). Vale ainda ressaltar as sequelas deixadas pela Covid-19 sejam elas físicas ou emocionais (BROOKS *et al.*, 2020).

Diante do exposto, estados de estresse contínuo devido ao desconhecido, ao medo de morrer, a angústia de quem teve algum familiar adoentado e que necessitou de internação para seu tratamento, e com isso outras mazelas advém como a desmotivação, se acentuaram durante a pandemia Covid-19 (KEUBO *et al.*, 2021). Além disso, diversos estudos demonstraram que os trabalhadores durante este período também evoluíram com quadro de síndrome de Burnout (BORGESFEDS *et al.*, 2021).

Dessa forma, a pandemia Covid-19, acabou por alterar a conformação mundial nas mais diversas vertentes e uma das principais consequências no que tange a gestão de pessoas é o absenteísmo nas organizações. Assim, este estudo traz a seguinte questão norteadora: *Quais são os direcionamentos das pesquisas, realizadas no âmbito do absenteísmo de funcionários da área de saúde durante a Covid-19, que resultam nos fatores das causas dos afastamentos dos colaboradores nas organizações?*

A fim de melhor explicar a temática, e com ela encontrar não só os problemas como também as soluções, lança-se como objetivo **realizar uma revisão bibliográfica da literatura das produções científicas acerca do absenteísmo dos profissionais de saúde durante a pandemia de COVID-19.**

Como justificativa, o presente trabalho considerou os efeitos que o absenteísmo causou no serviço laboral, refletindo na sua qualidade, no aumento de esforços dos gestores de recursos humanos, na sobrecarga de trabalho, entre outros. Desse modo, o tema proposto centra-se durante a pandemia Covid-19, sobre as suas consequências aos gestores de pessoas e os fatores que causam o absenteísmo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Absenteísmo: conceito e causas.

O absenteísmo pode ser caracterizado pela “ausência” do profissional ao emprego, e os motivos podem ser inúmeros e diversos, entre eles, adoecimento, acidente de trabalho ou agentes estressantes que provocam desequilíbrio psicológico e físico do profissional (LEÃO; BARBOSA-BRANCO; RASSI NETO et al., 2015). As taxas de absenteísmo, ou ausentismo, representam indicadores das condições de saúde e de trabalho dos profissionais, necessitando assim uma reflexão acerca do tema. Nesse sentido, o absenteísmo no serviço público ou privado, vem sendo considerado um problema de extrema preocupação (GUIMARÃES et al., 2016).

O planejamento de uma assistência adequada à saúde é a principal ferramenta para diminuição de danos aos profissionais. Nos serviços públicos, cujas altas taxas de absenteísmo representam uma consequência na qualidade do serviço ofertado à sociedade, oneração aos cofres públicos e, por conseguinte, ao contribuinte visto que a ausência do profissional representa a não produção laboral do mesmo e dependendo do motivo de sua ausência e o tempo que ficará afastado gerará gastos, despesas do sistema previdenciário para com o profissional ausente (SANTI et al., 2021).

Soares e Silva (2007) ressaltam que alguns estudiosos defendem que a designação do termo absenteísmo passou a ser alcunhado durante o período da revolução industrial, desde então tornou-se frequente dentre os gestores recebendo ao longo do tempo subcategorias ou classificações. A despeito das classificações do absenteísmo tem-se os seguintes tipos: (i) a ausência voluntária, quando o profissional se ausenta por questões particulares/pessoais, sem

associação a algum acometimento por doença; (ii) o absenteísmo por doença, em que está inserido o profissional que se ausenta por doença de qualquer tipo, exceto aquelas decorrente do trabalho; (iii) o absenteísmo por ausência legal em que o profissional se afasta de suas funções mediante acobertamento jurídico; e (iv) com absenteísmo por doença profissional e a compulsória, é aquela em que o profissional fica impedido de chegar ao local de trabalho por algum impedimento (FERREIRA, 2010).

Nascimento (2020) refere que o conhecimento dos índices de absenteísmo faz-se necessário para os gestores das organizações de trabalho uma vez que, em síntese, um serviço que demonstra elevadas taxas de absenteísmo reflete um serviço de baixa qualidade. Mediante o prévio conhecimento e em posse dos dados relativos a esta situação, torna-se necessário identificar os motivos associados às elevadas taxas de absenteísmo para que se possa intervir de forma a prevenir ou amenizar as ausências e, conseqüentemente, o prejuízo na qualidade do serviço, deve-se focar em ações que visem o estabelecimento do Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Sendo assim, ao traçar um paralelo com o excerto acima, a Organização Mundial de Saúde (OMS) apontou no ano de 2017 que, dentre as doenças mentais que mais incapacitam para o trabalho, a depressão aparece como ‘carro-chefe’, o que em termos numéricos representa mais de 300 milhões de pessoas em todo o mundo acometidas por esta patologia e, por conta disso, trazendo ausências dos colaboradores em suas funções laborais em determinados períodos. Esse quantitativo exprime um aumento de 18% dos casos de depressão entre profissionais desde 2005 (OPAS, 2017). Logo, diante desses dados, os gestores de pessoas podem respaldar-se neles e construir em seus respectivos serviços ações que fortaleçam a QVT no tocante aos transtornos mentais a fim de prevenir afastamentos por depressão ou outras condições mentais.

Em sua pesquisa, Mendes (2019), mensurou que o absenteísmo gera um custo *per capita* de mais de 32 mil reais as organizações de trabalho, avaliando ainda que as despesas que o envolvem dobram a cada cinco anos, demonstrando assim o poder de oneração dos cofres públicos que o absenteísmo é capaz de causar. Mendes (2019) ainda constatou após análise envolvendo 15 Institutos Federais de Ensino Superior (IFES's), que o absenteísmo além de causar impactos de cunho financeiro ao erário público ainda causa diminuição da eficiência do serviço, acarretando o decréscimo da produtividade.

Ahrens, em 2017, ressalta, que este cenário requer dos gestores empresariais o reconhecimento dos colaboradores ativos como recurso organizacional e estratégico com o intuito de motivar a serem competitivos, visando futuros retornos de seus investimentos pessoal e profissional. Assim, a gestão é um dos fatores mais importantes, pois ela irá explicar e montar estratégias durante todo o processo para se gerar diferença entre os seus resultados.

2.2 Ambiente hospitalar e os efeitos gerados nos profissionais de saúde durante a pandemia.

O hospital é um tipo de organização de alta complexidade, que demanda diversas tecnologias e que exige profissionais eficientes e eficazes para uma atuação técnica e prática muito qualificada. (LEAL et al., 2018).

Contudo, trabalhar em um hospital na assistência e na gestão, são momentos desafiadores. Dentre eles destaca-se: problemas na organização, dificuldade de relacionamentos intra e interpessoal, alta demanda psicológica para realização de suas atividades, entre outros. (SILVA; VALENTE; CAMACHO, 2020).

Graves e prejudiciais consequências à saúde mental daqueles empregados que atuam de forma direta com os pacientes infectados foram percebidas pelos gestores nas organizações principalmente hospitalares. Segundo a pesquisa feita pelo Fio Cruz, as alterações mais comuns foram: perturbação do sono (15,8%), irritabilidade/choro frequente/distúrbios em geral (13,6%), incapacidade de relaxar/estresse (11,7%), dificuldade de concentração ou pensamento lento (9,2%), perda de satisfação na carreira ou na vida/tristeza/apatia (9,1%), sensação negativa do futuro/pensamento negativo, suicida (8,3%) e alteração no apetite/alteração do peso (8,1%) (LEONEL, 2021).

As empresas responsáveis por esses profissionais adotaram precauções, cada gestor era responsável por ceder e orientar os seus colaboradores a respeito dos EPI'S (Equipamento de proteção individual) e assistência psicológica, recursos disponíveis visando a segurança do colaborador e qualidade nos serviços prestados à população (DAL'BOSCO, 2020).

Dados de pesquisa disponíveis pelo Cofen, em 2020 mais de 44 mil profissionais da enfermagem foram afastados do trabalho pela contaminação da doença. Pois, é a equipe que passa mais tempo com os cuidados direto ao paciente contaminado. O Brasil é o país que obteve o total de 500 trabalhadores que foram a óbito em função da doença. (COFEN, 2021).

A pandemia intensificou a necessidade de investimentos, os quais, possibilitassem um ambiente de trabalho seguro para os trabalhadores. Considerando esse intuito foi possível implementar estratégias que garantissem segurança e saúde. A Organização Mundial de Saúde

(OMS), em 2010, publicou um documento “Healthy work places: a global framework and model: review of literature and practices”, nele contém diversas formas que conduzem promoção de ambientes saudáveis. Esse documento foi traduzido para o português pelo Serviço Social da Indústria – SESI – sob o título: “Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais” (OMS, 2010, p.1).

De acordo com a OMS, um ambiente saudável “é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho (...)” (OMS, 2010, p. 06). Esse documento proposto pela OMS define o alcance para um bom ambiente de trabalho requer quatro-áreas, são elas: O ambiente físico, o qual aborda a estrutura, maquinários, produtos e processos que envolvem o meio de trabalho, elementos os quais, envolvem a segurança e saúde dos colaboradores; O ambiente psicossocial são interações que compreendem cultura organizacional, atitudes, valores e crenças com objetivo de preservar a saúde física e mental do trabalhador; os recursos para a saúde pessoal, apontam as oportunidades, conhecimento, flexibilidade e outros tipos de apoio que visa a saúde primordialmente dos empregados e seus familiares (OMS, 2010).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2018) opta em proporcionar um local de trabalho seguro e saudável, pois, acredita que esse método aumenta a motivação dos profissionais, conseqüentemente, aumenta a produtividade da empresa. Além disso, ofertar benefício para a empresa, como por exemplo, reduzir os custos relacionados a acidentes, doenças ocupacionais, absenteísmo, proteção da mão de obra, todos esses elementos influenciam no lucro final da organização.

Atualmente, existem uma grande preocupação das empresas em investir na segurança do ambiente de trabalho. Entretanto, é visto mais essas medidas no âmbito industrial, sendo pouco mencionado na área de saúde. Essa área é focada nos agravos de saúde e acidentes de trabalho. (MACHADO, 2009).

A fim de compreender o que está sendo trabalhado na literatura acerca dos efeitos gerados nos trabalhadores ocasionados pela pandemia de COVID-19, Machado (2020) verificou que trabalhadores considerados como pertencentes a serviços essenciais sofreram com tensões constantes ligadas ao medo de adoecer, o que gerou nos mesmos, complicações psicológicas, adoecimento mental, aparecimentos cada vez mais frequentes de quadros de síndrome de *Burnout*.

Ainda, Bridi et al. (2020) demonstram que a pandemia do Coronavírus agravou ainda mais o quadro econômico no país, que já vinha em ritmo de enfraquecimento, ressaltando ainda que o mercado de trabalho foi afetado por todo o território, repercutindo nos mais diversos setores do mercado, das classes, sendo que em algumas regiões o impacto foi evidenciado de forma desigual.

Destarte, é interessante perceber que os trabalhadores que se fazem presente no local de trabalho quando estão doentes ou incapazes, pioram suas condições de saúde e aumentam os riscos de saúde dos colegas. Estes são os menos produtivos, gerando assim um grande impacto financeiro para empresa (MCSHANE et al., 2014). Diante disso, Maltezou et al. (2021), evidenciam que a análise da morbidade e o absenteísmo entre os profissionais da saúde pela pandemia Covid-19 conduziu um impacto importante na força do trabalho, como o crescimento das horas trabalhadas e os custos de saúde.

Neste sentido, Faramazi et al (2021) tiveram como objetivo estimar o custo de perda de produtividade do absenteísmo devido ao COVID-19 entre o pessoal de hospitais afiliados ao Hospital de Ciências Médicas em Mashhad, Irã. Entre seus principais achados foi observado que a gestão de recursos humanos no desempenho do papel importante no desenvolvimento social e no crescimento econômico, visto que seriam mais constantes políticas de mitigação dos efeitos da sobrecarga na equipe.

Analisando particularmente as equipes, Aguilar et al. (2021), desenvolveram um modelo de rede adaptável “infectado-quarentena-recuperado” usando aproximações de pares para avaliar os efeitos da substituição de trabalhadores versus redistribuição de trabalho entre os trabalhadores saudáveis remanescentes na fase inicial da epidemia. Os autores demonstraram principalmente o impacto de uma equipe adaptável no enfrentamento de crises e ainda que quanto mais positivos os profissionais de saúde eram, maior sua probabilidade em permanecer na linha de frente da COVID-19.

Entretanto, readaptar e realocar equipes gera mais custos ao sistema de saúde, sendo está a temática abordada por Maltezou et al. (2021b). Neste estudo, foram analisados 254 profissionais de saúde com COVID-19 e 3.332 profissionais de saúde expostos a pacientes com COVID-19 durante a primeira onda epidêmica. No geral, 1.332 (40%) profissionais de saúde expostos tiveram uma duração média de absenteísmo de 7,5 dias, e 252 (99,2%) profissionais de saúde com COVID-19 tiveram uma duração média de absenteísmo de 25,8 dias. Após avaliação, concluiu-se que o absentismo foi responsável por uma grande proporção dos custos

totais (80,4% de todas as despesas), seguido pelos custos com reação em cadeia da polimerase da transcriptase reversa e hospitalização (10,2% e 6,5% de todas as despesas, respetivamente).

Portanto, após analisar os principais resultados e direcionamentos das pesquisas em absenteísmo em profissionais de saúde durante a pandemia de COVID-19, nota-se que há diversos segmentos a serem abordados. Diante disso, observa-se que a necessidade de condensar os principais resultados e conhecimento alcançados entre os estudos publicados, a fim de que se tenham direcionamentos futuros acerca de como lidar com o absenteísmo em períodos de crise.

3. METODOLOGIA

Estudo de revisão bibliográfica, no período de 2021-2023, nas bases de dados SciELO, Medline, PubMed, Scopus, Lilacs e Web of Science. Escolhidas para desenvolvimento do trabalho, porque, são confiáveis e responsáveis, publicam textos completos e úteis para procurar informações qualificadas. Desse modo, as pesquisas de produções científicas, realizadas nestas tratavam a respeito do absenteísmo dos profissionais de saúde durante a pandemia COVID-19 e estratégias de alívio que repercutiram aos gestores de pessoas utilizarem durante esta época, com intuito, que as organizações não decaíssem as suas produções totalmente.

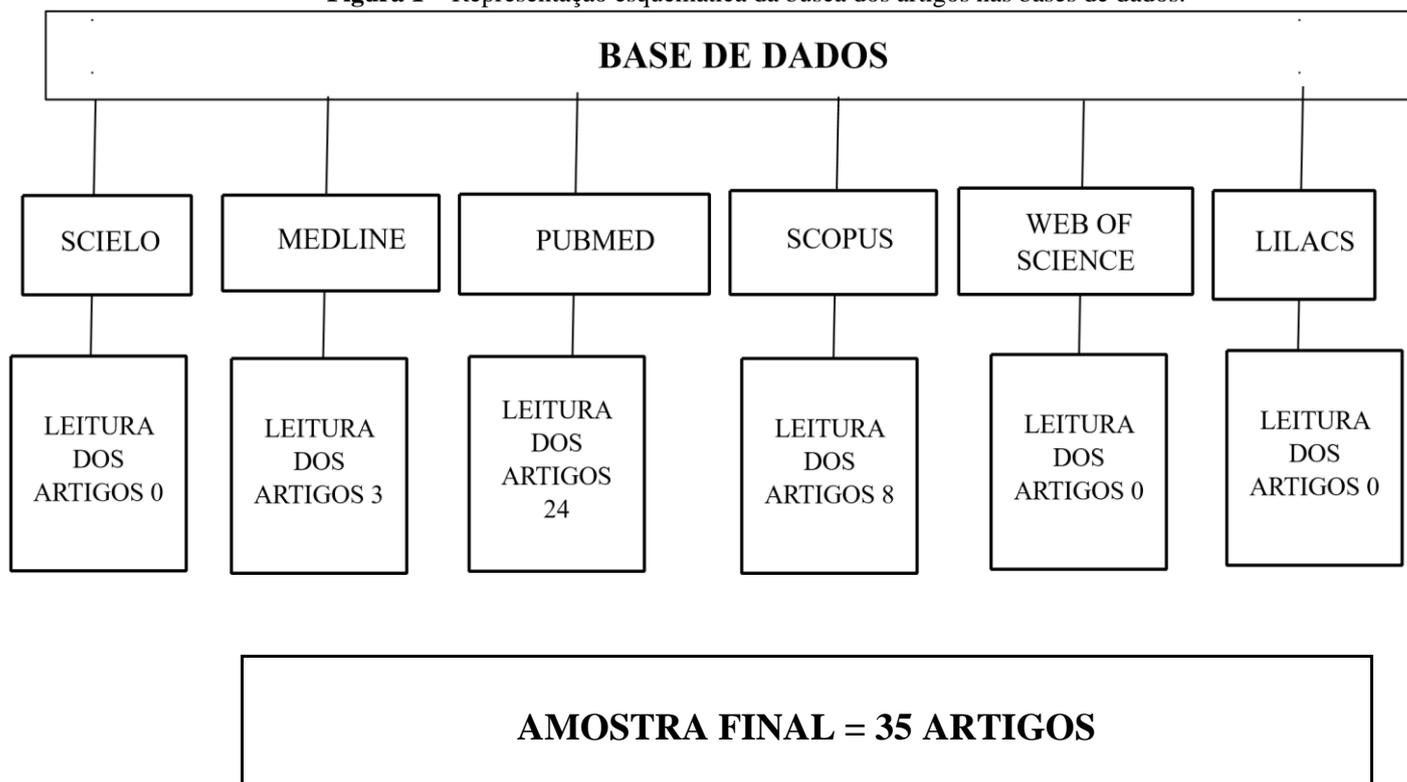
Optou-se pelo método de natureza exploratória. Pois, permite ao pesquisador obter maiores informações a respeito do tema investigado, por meio dela é possível estabelecer a definição do tema e seu delineamento, ajuda ainda na fixação dos objetivos bem como a formulação de hipóteses. As análises são minuciosas em relação aos seus materiais e métodos, permitindo que o leitor tenha um conhecimento claro do tema abordado.

Para melhor sistematização, seguiu-se as seguintes etapas: a definição do problema e objetivos do trabalho; estabelecimento de critérios para as publicações (seleção da amostra); busca na análise e categorização dos estudos; coleta de dados; avaliação e análise crítica dos estudos; apresentação e discussão dos resultados.

Os resultados e discussões da pesquisa será embasado por meio da Figura 1, que reúne as principais informações acerca dos artigos selecionados para compor a amostragem da pesquisa. O desempenho para a busca dos artigos foi realizado a partir dos descritores “pandemia”, “absenteísmo”, “profissionais de saúde” e “COVID-19” publicados em língua portuguesa e inglesa.

Os critérios de inclusão englobaram: pesquisas que abordassem as possíveis causas recorrentes que levam a situação dos profissionais de saúde a se ausentar das suas atividades e as intervenções dos Gestores de Pessoas nas empresas. Excluíram-se os trabalhos que se repetiam nas bases e não descreviam de forma clara a atuação dos profissionais de saúde no ambiente hospitalar.

Figura 1 – Representação esquemática da busca dos artigos nas bases de dados.



Com base nesse critério, não foi encontrado artigo nas bases de dados SciElo, Lilacs e Web of Science. Nas demais bases de dados encontraram-se 03 artigos na Medline, 8 artigos na Scopus e 24 artigos na PubMed totalizando 35 trabalhos lidos contemplando os autores, fontes, objetivos e os principais resultados.

As referências encontradas nas bases de dados escolhidas foram exportadas e organizadas no Word. Esses trabalhos receberam uma leitura analítica a fim de buscar semelhanças ou discrepâncias que assegurem o alcance dos objetivos firmados no início do trabalho, assim os artigos após leitura prévia, serão sintetizados abaixo de forma clara e objetiva aos leitores em forma de tabela.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

No quadro 1 estão explícitos todos os estudos escolhidos. Selecionando para construção da tabela 14 artigos que construíram a amostra do estudo, considerando os critérios de exclusão da Figura 1.

Os artigos contemplando autores, títulos, fontes de pesquisa, objetivos, metodologias e principais resultados sobre: aumento das horas de trabalho, quantitativo alto de mortalidade dos colaboradores infectados na empresa, redução da saúde mental dos trabalhadores, fatores de estresse e preocupações relacionados ao trabalho, cuidados com a saúde física dos funcionários, uso de equipamentos de proteção obrigatórios, gestão de competências e recursos pessoais, apoio psicológico aos trabalhadores e adoção de estratégias restaurativas que possibilitem a satisfação emocional estão dentre os assuntos vistos nas pesquisas.

Posteriormente, esses artigos foram separados de acordo com a metodologia empregada: 4 trabalhos na PubMed, 3 trabalhos na Medline e 7 trabalhos na Scopus. Os artigos escolhidos no banco de dados da PubMed são artigos publicados entre o período de 2021-2022, retratam modalidades diferentes de abordar os estudos, essa é a intenção deste trabalho mostrar diversas formas de abordar a problemática do trabalho que está sendo construído.

O primeiro artigo analisa o impacto da vacina Pfizer-BioNTech na morbidade e no absenteísmo entre os profissionais de saúde. Utiliza a metodologia do estudo de coorte, experimental, observacional e prognóstico.

O segundo artigo estimar o custo de perda da produtividade quando há a falta do colaborador entre os hospitais do Irã. Ressalva no texto a importância da gestão de recursos humanos em gerir a organização. Trata de um estudo transversal para ser alcançado os objetivos do autor.

O terceiro artigo analisa as evidências a respeito dos efeitos da pandemia Covid-19 nos colaboradores da área de saúde utilizando a abordagem da pesquisa sistemática em diversas bases de dados. O que diferencia do artigo que está sendo desenvolvido que mantém abordagem do texto com a linha bibliográfica.

O quarto artigo define a sobrecarga mental como um dos fatores relacionados as consequências deixadas pela pandemia Covid-19. Foram selecionados 650 questionários e foi percebido que o estresse e as preocupações eram fatores comuns aos profissionais de saúde na Alemanha. Neste estudo, são mostrados dados sociodemográficos, situação ocupacional, como era a realidade dos profissionais com o contato com os pacientes doentes em 2020.

Os demais artigos da base, abordam ideias como a saúde mental de crianças e adolescentes em meio a Covid-19, impacto clínico e econômico nos trabalhadores agrícolas na Guatemala, Bem-estar de crianças a curto e longo prazo após a infecção por Covid-19, Avaliação da qualidade de vida e percepção da saúde dos pacientes recuperados da doença, em geral, são temas da época mais não retratam de forma direta a ação dos profissionais de saúde e os gestores de recursos humanos nas organizações.

O quinto, sexto e sétimo artigo são da base Medline foram encontrados todos os encontrados visando a temática em questão. Todos do período de 2021. Com abordagem de metodologias diferentes análise quantitativa de dados, revisão bibliográfica a partir de diversos meios de pesquisas científicas, como por exemplo, a revisão de artigos em bancos de dados e Estudo de coorte / Estudo experimental / Estudo observacional / Estudo prognóstico / Pesquisa qualitativa. Os trabalhos retratam os custos relacionados à exposição e infecção ao SARS-CoV2 entre os profissionais de saúde na Grécia, quantifica o impacto do COVID-19 sobre as taxas de doença entre os médicos na Covid-19, como também o Absenteísmo, presenteísmo e desafios do pessoal de saúde durante as epidemias.

O oitavo artigo em diante foi optado por a utilização do banco de dados Scopus entre 2021-2023. Assuntos como: impacto psicológico do Covid-19 nos profissionais de saúde na Espanha, optando pela metodologia amostral em um hospital do centro desta região; outra pesquisa é um estudo observacional longitudinal de medidas repetidas, incluindo trabalhadores vinculados a 40 hospitais universitários públicos do Brasil; radiologistas tendem a desenvolver burnout durante a pandemia Covid-19; Outro fator através de um estudo econômico, retrospectivo e unicêntrico analisa os custos do absenteísmo, da contratação de novos funcionários e das horas extras dos profissionais de saúde e como os gestores de recursos humanos lidam diretamente com essa realidade do Covid-19;

Outro fator importante como criação de redes de apoio com intuito de proporcionar bemestar aos colaboradores, O uso dos equipamentos individuais para proteção dos profissionais de saúde, medidas de redução de custos hospitalares, observância do andamento da produtividade dos serviços hospitalares são importantes para eficiência do serviço das empresas.

Não foram inseridos os demais artigos encontrados, pois, considera uma amostra extensa. O intuito da tabela é diversificar de forma objetiva para os leitores os vários fatores que causam o absenteísmo na empresa e as mitigações dos gestores de pessoas na área de saúde durante a pandemia Covid-19.

Estudos que abordaram os mesmos fatores, por exemplo, mudando apenas a região foram excluídos. Deixando apenas os artigos mais completos na íntegra, para enriquecimento do artigo construído. Tentou abordar a didática de outras regiões, como elas enfrentavam esse problema e como a pandemia afetou a cultura organizacional da política das instituições de saúde. Expor todos os trabalhos se tornaria exaustivo ao leitor, desviando a atenção e o foco do mesmo para continuidade da leitura do artigo desenvolvido.

AUTORES/ TÍTULOS/FONTE:	OBJETIVOS/ METODOLOGIA:	PRINCIPAIS RESULTADOS:
<p>Maltezu, et al. A vacinação contra COVID-19 reduz significativamente a morbidade e o absenteísmo entre profissionais de saúde: um estudo multicêntrico prospectivo. PubMed, 2021.</p>	<p>- Objetivos: Analisar o impacto da vacina Pfizer-BioNTech na morbidade e no absenteísmo entre profissionais de saúde. - Metodologia: Estudo de coorte/ Estudo experimental/ Estudo observacional / Estudo prognóstico.</p>	<p>- Foram registrados 910 episódios de absenteísmo e 9.695 dias de afastamento durante todo o período de estudo. A vacina Pfizer-BioNTech reduziu significativamente a morbidade e o absenteísmo entre os profissionais de saúde em 2019, com objetivo de protegê-los e não haver interrupções dos serviços de saúde.</p>
<p>Famarzi A, et al. O custo de perda de produtividade do absenteísmo devido ao COVID-19 em profissionais de saúde no Irã: um estudo de caso nos hospitais da Universidade de Ciências Médicas de Mashhad. PubMed,2021.</p>	<p>- Objetivos: Estimar o custo de perda de produtividade do absenteísmo devido ao COVID-19 entre o pessoal de hospitais afiliados ao MUMS em Mashhad, Irã. -Metodologia: Estudo Transversal.</p>	<p>Os custos do absenteísmo deixado pela pandemia COVID-19 impactaram os hospitais da Universidade de Ciências Médicas de Mashhad representando uma perda econômica significativa. Ressalva no texto a importância da gestão de recursos humanos em gerir o desenvolvimento da organização.</p>
<p>Yaghoubi , et al. Revisão sistemática da perda de produtividade entre profissionais de saúde devido à Covid-19. PubMed, 2022.</p>	<p>- Objetivos: Analisar as evidências existentes sobre os efeitos da pandemia COVID-19 nos colaboradores de saúde (PS) utilizando a abordagem da perda de produtividade relacionada a saúde. - Metodologia: Pesquisa sistemática em bases de dados online, incluindo PubMed, Scopus, Ovid, Web of Science e EMBASE.</p>	<p>Foram estudados 82 trabalhos. Dentre estes, foi percebido que os profissionais de saúde são uma classe mais vulnerável quando se trata de infecção, mortalidade e doença mental.</p>

<p>Wollschläger, et al. Carga mental, resiliência e tendência ao absentismo entre profissionais de saúde na Alemanha durante a primeira vaga da pandemia COVID-19 na primavera de 2020: Um inquérito ad hoc. PubMed, 2021.</p>	<p>- Objetivos: Definir a sobrecarga mental, resiliência, tendência ao absentismo e fatores relacionados a pandemia COVID19 em pesquisa transversal anônima.</p> <p>- Metodologia: Dados sociodemográficos, situação ocupacional, contato com pacientes com COVID-19, carga mental, estressores, resiliência, fatores de risco e proteção foram avaliados entre uma amostra de conveniência de profissionais de saúde na primavera de 2020. Foi realizada uma comparação com a população em geral na Alemanha antes e durante a pandemia de COVID-19.</p>	<p>Foram selecionados 650 questionários, foi percebido dentre estes um aumento da carga mental em comparação com a população de modo geral durante a pandemia. Fatores, como por exemplo, o estresse e as preocupações os fatores de riscos mais comuns.</p>
<p>Maltezou HC et al. Custos associados ao COVID-19 no pessoal de saúde na Grécia: uma análise do custo da doença. Medline, 2021.</p>	<p>- Objetivos: Estimar os custos relacionados à exposição e infecção ao SARS-CoV-2 entre os profissionais de saúde na Grécia.</p> <p>- Metodologia: Os dados foram recuperados do banco de dados nacional de infecções por SARS-CoV-2 e do banco de dados de profissionais de saúde expostos a pacientes com COVID-19. Foi realizada uma análise de custo da doença para estimar os custos totais, diretos e indiretos.</p>	<p>Maior risco de infecção pela síndrome respiratória aguda grave coronavírus-2 (SARS-CoV-2), custos relacionados à exposição e infecção.</p>
<p>Khorasane R et al. Os efeitos da COVID19 na doença da equipe médica em todos os departamentos: uma experiência em um centro. Medline 2021.</p>	<p>- Objetivos: Quantificar o impacto do COVID-19 sobre as taxas de doença entre os médicos durante a primeira onda para orientar o planejamento futuro da força de trabalho.</p> <p>- Metodologia: Revisão bibliográfica através da revisão de artigos, banco de dados, entre outros.</p>	<p>Danos da COVID-19 aos profissionais da saúde no bem-estar físico e mental dos funcionários e dificuldades na prestação de cuidados e no planejamento dos serviços.</p>
<p>Challener DW, et al. Absenteísmo, presentismo e desafios do pessoal de saúde durante as epidemias. Medline 2021.</p>	<p>- Objetivos: Determinar o efeito da doença semelhante à gripe sazonal nas ausências para apoiar os planos de pessoal da COVID-19.</p> <p>- Metodologia: Estudo de coorte / Estudo experimental / Estudo observacional / Estudo prognóstico / Pesquisa qualitativa.</p>	<p>O presentismo é um problema caro e desafiador no setor de saúde.</p>

<p>López, et al. Impacto psicológico da emergência COVID-19 nos profissionais de saúde: incidência de Burnout no período mais crítico na Espanha. Scopus, 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: determinar o grau de burnout e seus principais desencadeantes em profissionais de saúde na Espanha no período mais crítico da emergência da COVID-19. - Metodologia: Realizado uma pesquisa amostral com profissionais de saúde que trabalham em hospitais no centro da Espanha com intuito seguir uma metodologia de corte intencional. Posteriormente, foi aplicado um inquérito online para avaliação e continuidade do desenvolvimento do trabalho. 	<p>Este estudo demonstra a necessidade de considerar cuidados específicos em saúde mental, serviços e treinamento em crises para evitar possíveis distúrbios psicológicos.</p>
<p>Areal, et al. Impacto da COVID-19 na saúde mental de trabalhadores de hospitais universitários públicos no Brasil: uma análise baseada em coorte de 32.691 trabalhadores. Scopus, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Avaliar o absenteísmo indiretamente relacionado à infecção por SARS-CoV-2 em uma grande população de serviços de saúde dos profissionais. - Metodologia: Foi realizado um estudo observacional longitudinal de medidas repetidas, incluindo trabalhadores vinculados a 40 hospitais universitários públicos do Brasil. Todas as causas de absenteísmo foram analisadas, concentrando-se naqueles que não são diretamente atribuídos à COVID-19. Os resultados para a mesma população foram comparados em dois intervalos de tempo equivalentes: pré-pandemia e durante a pandemia. 	<p>O absentismo ao trabalho relacionado com doenças mentais entre profissionais de saúde aumentou durante a pandemia da COVID-19, destacando a necessidade dos gestores de saúde priorizarem e implementar estratégias de apoio para minimizar o absentismo.</p>
<p>Pereira, et al. Burnout entre radiologistas portugueses durante a pandemia de COVID19. Scopus, 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Avaliar o impacto da pandemia COVID-19 na incidência de burnout entre os portugueses Radiologistas. - Metodologia: Trata-se de um estudo transversal e quantitativo. Os níveis de Burnout foram estimados por meio do Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey, composto por 22 questões. Perguntas específicas foram desenvolvido para caracterizar a situação sociodemográfica e o impacto da pandemia nos radiologistas. Os dados foram analisados descritivamente e foram aplicados os testes ManneWhitney e KruskaleWallis usado para análise de correlação. 	<p>Os resultados dos estudos mostraram que os radiologistas apresentavam alto risco de desenvolver burnout no cenário da pandemia de COVID-19.</p>

<p>Santos, et al. Análise de custos da primeira vaga da pandemia COVID-19 na gestão de recursos humanos num hospital português. Scopus, 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Analisar os custos relacionados ao impacto da primeira onda da pandemia da COVID-19 na gestão de recursos humanos em um hospital português. - Metodologia: Estudo econômico, retrospectivo e unicêntrico analisou os custos do absentismo, da contratação de novos funcionários e das horas extras dos profissionais de saúde (enfermeiros, médicos, operacionais), assistentes e técnicos de diagnóstico e terapêuticas) e compararam dados de 1º de março a 31 de maio, 2020 para o mesmo período de 2019 para determinar diferenças de custos. 	<p>No primeiro trimestre da pandemia de COVID-19, os custos globais com profissionais de saúde quase triplicaram, representando quase mais 9 milhões de euros do que no mesmo período de 2019.</p>
<p>Ashfaq, et al. Apoio organizacional percebido o envolvimento no trabalho entre trabalhadores do setor de saúde durante a pandemia de COVID-19: um estudo multicêntrico, defasado e transversal entre funcionários de hospitais clínicos no Paquistão. Scopus, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Investigar o impacto do suporte organizacional percebido (POS) sobre o engajamento no trabalho através do efeito mediador do bem-estar e o papel moderador dos funcionários resiliência. - Metodologia: Desenho Estudo de pesquisa defasado no tempo, transversal e dividido, baseado em questionário. 	<p>Os resultados sugerem que o bem-estar pode ser um caminho importante através do qual os profissionais de saúde podem influenciar o engajamento no trabalho, especialmente quando sua capacidade de resiliência é alta. Para manter o engajamento, os administradores hospitalares devem considerar fortalecer os recursos organizacionais e individuais que construir um ambiente de apoio para atender às demandas de tempos desafiadores.</p>
<p>Woyessa, et al. Preditores da relutância dos profissionais de saúde em continuar a trabalhar durante o pico da COVID-19 na Etiópia Ocidental: um estudo alargado de modelo de processo paralelo. Scopus, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Avaliar os preditores da relutância dos profissionais de saúde (PS) em continuar a fornecer seus serviços profissionais durante o clímax da crise da COVID-19. - Metodologia: Este foi um estudo transversal descritivo baseado em instalações, realizado entre 633 PS no oeste da Etiópia. 	<p>A proporção de profissionais de saúde que não desejam continuar o seu trabalho durante a COVID-19 é suficiente para afetar os esforços de combate à pandemia. Como a questão de saber se os nossos profissionais de saúde devem se arriscar para tratar pacientes com COVID-19 não tem uma resposta uniforme, trabalhando em preditores de potencial relutância é de suma importância.</p>

<p>Araque, et al. Examinando os determinantes do desempenho dos profissionais de saúde: uma análise configuracional durante os tempos de COVID-19. Scopus, 2021.</p>	<p>-Objetivo: Analisar como o comprometimento organizacional, liderança e satisfação no trabalho geram um bom nível de atuação dos profissionais de saúde no tempo da pandemia COVID19. - Metodologia: A metodologia utilizada para realizar a análise do estudo acontece de acordo com os objetivos da pesquisa. Isto é seguido pelos resultados e discussão, onde serão apresentados os resultados, limitações e futuras linhas de pesquisa.</p>	<p>Este estudo de pesquisa examina as condições (liderança, comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e ambiente de trabalho) que afetam o desempenho dos profissionais de saúde durante tempos de COVID-19. A análise emprega fsQCA para identificar as combinações de causas que levar a um bom desempenho profissional entre os profissionais de saúde.</p>
--	--	---

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Conforme os artigos expostos no Quadro 1, nos tópicos a seguir serão analisados os fatores colaboradores para o absenteísmo e as medidas de mitigação ao absenteísmo executadas através dos gestores de pessoas nas organizações.

4.1 Fatores colaboradores para o absenteísmo

O quadro 01 contém informações de publicações que apontaram fatores de intervenções de como a saúde em maneira geral, com QVT em diferentes bases de dados que abordam a temática é um diferencial na assistência do serviço das organizações.

Maltezou, et al. (2021), em seu estudo, retrata que a avaliação da morbidade e o absenteísmo entre os profissionais de saúde causados pela pandemia COVID-19, apresentou um grande impacto no ambiente de trabalho, com o aumento das horas de trabalhos e custos de saúde. Os profissionais de saúde, estão em maior risco de se infectarem pela doença, porque lidam diretamente com os pacientes doentes na assistência, fator que justifica as altas taxas de absenteísmo e os custos assistenciais a classe. Após detectar a vacinação Pfizer-BioNTech como método para diminuição do absenteísmo na assistência dos serviços percebeu que a ausência dos profissionais que não optaram pelo método era bem maior em comparação aqueles que receberam a vacina.

Para Faramarzi, et al. (2021) e Yaghoubi, et al. (2021) estimam o custo de perda da produtividade do absenteísmo entre o afastamento dos profissionais de saúde gera um grande impacto econômico para empresa. A ausência do trabalhador devido a problemas de saúde pode causar prejuízos a empresa. A gestão de recursos humanos desempenha um papel importante,

além de mudar o ambiente de trabalho é responsável por administrar os objetivos da organização e o corpo de funcionários pertencentes a esta.

Aguilar E, et al. (2021) e Khorasane, et al. (2021), apontam o absenteísmo como um fator predominante durante a pandemia Covid-19. Esgotam-se os profissionais e algumas empresas exigem que os profissionais trabalhem doentes, impactando a qualidade de vida profissional e os cuidados prestados. Dando consentimento ao que já havia falado por estes autores, em sua pesquisa Challener, et al. (2021), retrata a respeito do efeito da gripe sazonal para apoio estratégico na ação da pandemia Covid-19, analisam o presenteísmo como resultado da redução de produtividades dos profissionais, em especialmente os gestores na área de saúde.

Broek, et al (2023) descreve em seu trabalho que um dos fatores que contribuem também para a questão do absenteísmo nas empresas é falta do bem-estar mental. Este problema já existia nas organizações, porém com o advento da pandemia os problemas de saúde mentais aumentaram em prevalência, gravidade e variação e a perspectiva sobre o trabalho mudou.

Wollschläger, et al. (2021) aborda a mesma perspectiva citado anteriormente por Broek. Contudo, na realidade da Alemanha. A pandemia Covid-19 está associada sobrecarga mental e resiliência. Os fatores de estresse e preocupações relacionados ao trabalho. A carga dos pensamentos nos profissionais de saúde está descrita nas licenças médicas e a autoeficácia e otimismo são fatores imprescindíveis para mudar essa situação.

De um modo geral, os estudos citados, trazem de formas diferentes como diversos fatores impactam o absenteísmo. A pandemia Covid-19 proporcionou aos gestores investir na assistência do serviço destacando a importância dos cuidados a saúde dos colaboradores na organização. A qualidade de vida principalmente dos profissionais de saúde, ao qual, é o público-alvo do trabalho, demanda estratégias para a redução da infecção pela doença e a utilização de forma correta dos equipamentos de segurança evitam a disseminação da doença e contaminação em massa.

4.2 Medidas de mitigação ao absenteísmo executadas através dos gestores de pessoas nas organizações durante a pandemia Covid-19.

Robert Half (2023) diz que diversas podem ser as ferramentas, táticas abordadas pelos gestores de pessoas a fim de minimizar e/ou prevenir o ausentismo profissional, faz-se necessário reconhecer o motivo base que justifique a ausência do profissional ao serviço laboral para assim intervir na etiologia do problema aplicando o meio apropriado para cada caso.

Como referenciado no trabalho de Lopez et al. (2021), as possíveis ações destinadas para sobreviver a doença COVID-19 envolve a gestão de competências e recursos pessoais. Diversos médicos retornaram na Espanha aos seus postos de trabalho sem antes realizarem o teste PCR para verificar através dos testes diagnósticos se estavam livre dos vírus e podiam retornar aos seus postos de trabalho.

Os gestores impondo a determinação da obrigação do teste, essas medidas diminuíram a propagação do vírus, por exemplo, nos hospitais. A falta de equipamentos de proteção de segurança suficiente, de um a quatro médicos reutilizavam as máscaras por um período por mais de uma semana, o que resultava no aumento do número de pessoas infectadas. (Lopez, et al.2021)

Lopez, et al. (2021) relata que a profissão de saúde é produtora do burnout, o contato com o sofrimento contínuo além de cargas excessivas de trabalho gera o sofrimento psíquico. Fatores de proteção que melhoram a prática profissional Kisely et al. mostrou no artigo que “a comunicação clara, o acesso à proteção pessoal adequada, ao descanso adequado e ao apoio prático e psicológico foram associados a uma redução da morbidade”.

Corroborando com o autor acima, Areal, et al. (2022) diz que os profissionais de saúde tornaram se protagonistas, cumprindo sua missão sob risco de adoecimento mental e físico. O estudo teve como objetivo avaliar o absenteísmo relacionado ao Covid-19 nos hospitais universitários públicos do Brasil. Os resultados apresentados pela pesquisa foram úteis para o planejamento e gestão estratégica para apoiar as necessidades dos profissionais de saúde envolvidos na pandemia COVID-19.

Diante do pressuposto de que o profissional já possui algum tipo de diagnóstico psiquiátrico ou apresentando sinais de desordem mental, o gestor poderá adotar medidas preventivas como o preparo psicoemocional por meio de terapias em grupos ou mindfulness (THATRIMONTRICHA et al., 2021).

Pereira et al, (2021) aborda o grande impacto global que foi a pandemia. Os profissionais envolvidos no cuidado, diagnóstico e tratamento dos pacientes infectados pela Covid-19 estão sujeitos a desequilíbrio emocional e físico que consequentemente resultam nas doenças ocupacionais. Os gestores de saúde responsáveis pelas instituições de saúde podem intervir com estratégias restaurativas que possibilitem satisfação emocional, prevenindo o absenteísmo e melhorando a assistência do serviço com os pacientes.

Os profissionais de saúde, no Brasil e no mundo, estão na linha de frente desde o início da pandemia de COVID-19 e a exposição ocupacional é uma importante forma de transmissão

devido ao contato próximo com pacientes infectados. Prevenir a infecção por SARS-CoV-2 entre os profissionais de saúde é uma importante ação dos países diante da COVID-19. A infecção entre esses trabalhadores diminui a mão de obra e contribui para um atendimento menos adequado para os pacientes (Ministério da Saúde, 2020).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa permitiu compreender o principal motivo que leva o profissional a ausentarse de sua atividade trabalhista durante o cenário da pandemia por Covid-19, bem como revelou meios ou pontos de atenção que o gestor de pessoas deve adotar no intuito de prevenir ou minimizar o absenteísmo.

Os profissionais de saúde são essenciais no processo de precauções e tratamento das pessoas infectadas pelo Covid-19. A pandemia foi um desafio para as pesquisas científicas e tecnológicas. Desta maneira, as pesquisas dos artigos revelaram que o desgaste mental, sobrecarga psíquica, aumento de horas trabalhadas, mortalidade e funcionários infectados contribuíram como os resultados e discussões das principais causas do absenteísmo profissional nesta pandemia.

Em relação as intervenções no ambiente laboral, a revisão bibliográfica da literatura proporciona uma visão geral das estratégias preventivas no ambiente de trabalho que diversos estudos adotaram e podem ser realizados no dia a dia e pesquisas futuras para pandemias semelhantes.

Diante dessa perspectiva, o presente artigo também evidenciou nas pesquisas acadêmicas realizadas nas bases de dados que os gestores de pessoas, podem adotar várias práticas voltadas a desenvolver nos profissionais uma seguridade mental e fortalecimento psicológico, por meio de grupos de conversa, aconselhamento psicológico, fornecimento de redes de apoio, de uma estrutura segura de trabalho, através do apoio presencial demonstrando confiança no trabalho profissional, reconhecimento do trabalho desenvolvido pelos mesmos, ou seja, atitudes positivas de encorajamento também mostram ser valiosas na diminuição/prevenção do absenteísmo.

No entanto, constatou-se que mediante a diversidade de empresas no mundo, verificasse a quantidade inexpressiva de programas voltadas para qualidade de vida no trabalho. Portanto, a presença de políticas eficientes e bem elaboradas nas organizações pode-se começar a perceber a mudança e conseqüentemente a minimização da situação.

Assim, o trabalho demonstrou relevância para toda a comunidade, ao fornecer informações a despeito de um tema atual e crescente, e que pode afetar toda e qualquer cultura organizacional levando a desestruturação da empresa.

Outro fator importante, diante o desenvolvimento da pesquisa, são as limitações de trabalhos publicados para o descrever o artigo. Pois, dos principais bancos de dados, como por exemplo, Scielo, Medline, LILACS e Web of Science poucos trabalhos ou até nenhum artigo completo foi encontrado abordando o seguinte tema.

Um assunto de extrema relevância para a sociedade e mudança positiva, principalmente, para classe trabalhista onde encontram-se inúmeros casos de profissionais “doentes”. Desse modo, sugere-se aos leitores o desenvolvimento de mais artigos para possibilitar pesquisa na área e a expansão do conhecimento sobre o tema.

REFERÊNCIAS:

ABBAS, et al. The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Physical and Mental Health of School-Aged Children. **Pubmed**, 2023. Disponível em:

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA (ANVISA). (2020, 25 de fevereiro de 2021). Nota Técnica Nº 04/2020. Orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle que devem ser adotadas durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2).

https://www.gov.br/anvisa/ptbr/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notastecnica/s/nota-tecnicagvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-osite.pdf

AGUILAR, Elliot et al. Adaptive staffing can mitigate essential worker disease and absenteeism in an emerging epidemic. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 118, n. 34, p. e2105337118, 2021.

ALMINO, R. H. S. C. et al. Estresse ocupacional no contexto da COVID-19: análise fundamentada na teoria de Neuman. **Acta Paul Enferm**, v.34, 2021.

<https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AR02655>.

ANDRADE, R. M. C. R de. **Saúde mental dos profissionais da saúde em tempos de pandemia da covid-19**: revisão narrativa de literatura. Monografia. Santos, 2021.

ARAQUE, et al. Examining the Determinants of Healthcare Workers' Performance: A Configurational Analysis during COVID-19 Times. **Scopus**, 2021.

AREAL, et al. Impact of COVID-19 on the mental health of public university hospital workers in Brazil: A cohort-based analysis of 32,691 workers. **Scopus**, 2022.

ASHFAQ, et al. Perceived organisational support and work engagement among health sector workers during the COVID-19 pandemic: a multicentre, time-lagged, cross-sectional study among clinical hospital staff in Pakistan. **Scopus**, 2023.

BANERJEE, et al. Interventions to Address and Prevent Violence Toward Health Care Workers in the Emergency Department [Internet]. **Pubmed**, 2021. Disponível em:

BARELLO, et al. The psychosocial impact of flu influenza pandemics on healthcare workers and lessons learnt for the COVID-19 emergency: a rapid review. **Pubmed**, 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32888048/>

BORGES FEDS, et al. Fatores de risco para a Síndrome de Burnout em profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19. **Revista Enfermagem Atual In Derme**, 2021; 95(33): 115

BRIDI, M. A. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estud. av.** 34 (100) Sep-Dec 2020.

BROEK, et al. The moderating effect of the COVID-19 pandemic on the mental wellbeing of health care workers on sustainable employability: A scoping review. **Pubmed**, 2023.

Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36683992/>

- BROOKS, et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. **The Lancet**, 395,912-920.
- CARVALHO, D. F. S. et al. **Gestão de pessoas: A motivação como ferramenta de melhoria em tempos de crise**. Monografia. Centro Paula Souza. Sumaré. 2020.
- CASTRO, V. M. N. **A fisioterapia preventiva ao desgaste dos professores em home office: revisão integrativa da literatura**. Monografia. Paripiranga, 2021.
- CHALLENGER, Douglas W. et al. Healthcare personnel absenteeism, presenteeism, and staffing challenges during epidemics. **Infection Control & Hospital Epidemiology**, v. 42, n. 4, p. 388-391, 2021. Chiavenato I. (2000). Recursos Humanos. São Paulo, Brasil.
- CHIN, et al. Projected geographic disparities in healthcare worker absenteeism from COVID19 school closures and the economic feasibility of childcare subsidies: a simulation study. **Medline**, 2020. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novelcoronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-645576>
- CHING, et al. Job retention vocational rehabilitation for employed people with inflammatory arthritis: adaptations to the WORKWELL trial due to the impact of the COVID-19 pandemic. **Pubmed**, 2022. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36539794/>
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Sondagem especial** - Ano 20, n. 77 (maio 2020) / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília: CNI, 2020.
- DOESSCHATE, et al. Bacillus Calmette-Guérin vaccine to reduce healthcare worker absenteeism in COVID-19 pandemic, a randomized controlled trial. **Pubmed**, 2022. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35489606/>
- DOESSCHATE, et al. Two Randomized Controlled Trials of Bacillus Calmette-Guérin Vaccination to reduce absenteeism among health care workers and hospital admission by elderly persons during the COVID-19 pandemic: A structured summary of the study protocols for two randomised controlled trials. **Medline**, 2020. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-548062>
- DUBEY, S. et al. Psychosocial impact of COVID-19. **Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews**, 2020; 14(5): 779-788
- FARAMARZI, Ahmad et al. The lost productivity cost of absenteeism due to COVID-19 in health care workers in Iran: a case study in the hospitals of Mashhad University of Medical Sciences. **BMC health services research**, v. 21, p. 1-7, 2021.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília DF: Edições LPA: 2011: 173.
- FRANCO, et al. Short and Long-Term Wellbeing of Children following SARS-CoV-2 Infection: A Systematic Review. **Pubmed**, 2022. Disponível em:

FUTENMA , et al. Delayed sleep-wake phase disorder and its related sleep behaviors in the young generation. **Pubmed**, 2023. Disponível em:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37275982/>

GOZDZIELEWSKA, et al. The effectiveness of hand hygiene interventions for preventing community transmission or acquisition of novel coronavirus or influenza infections: a systematic review. **Pubmed**, 2022.

KEUBO, F.R. et al. psychological distress among healthcare professionals of the three COVID-19 most affected Regions in Cameroon: prevalence and associated factors. **Ann Med Psychol (Paris)**. 2021; 79:141–6.

KHORASANEE, Reza et al. The effects of COVID-19 on sickness of medical staff across departments: A single centre experience. **Clinical Medicine**, v. 21, n. 2, p. e150, 2021.

LANDELLE , et al. Considerations for de-escalating universal masking in healthcare centers. **Pubmed**, 2023. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37592969/>

Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990. (1990). Presidência da República – Casa Civil.

LÓPEZ, et al. Psychological Impact of COVID-19 Emergency on Health Professionals: Burnout Incidence at the Most Critical Period in Spain. **Scopus**, 2021.

MALTEZOU, H. C. et al. Costs associated with COVID-19 in healthcare personnel in Greece: a cost-of-illness analysis. **Journal of Hospital Infection**, v. 114, p. 126-133, 2021.

MALTEZOU, Helena C. et al. COVID-19 vaccination significantly reduces morbidity and absenteeism among healthcare personnel: A prospective multicenter study. **Vaccine**, v. 39, n. 48, p. 7021-7027, 2021.

MANEZE, et al. Mandatory COVID-19 vaccination for healthcare workers: A discussion paper. **Pubmed**, 2023. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36462385/>

MENDES, N. C. F. **O absenteísmo nas organizações**: um estudo na Administração Pública Federal brasileira / Nara Cristina Ferreira Mendes – Brasília, DF, 2019.

MICAELA PINHO. The challenge posed by the COVID-19 pandemic: how to decide who deserves life-saving medical devices? **Scopus**, 2020.

Ministério da Saúde. (2020). **Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública. Infecção Humana pelo Novo Coronavírus (2019-nCoV)**. <https://central.to.gov.br/download/102967>

Ministério da Saúde. (2020). **Protocolo de Manejo Clínico da COVID-19 na Atenção Especializada**. https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manejo_clinico_covid19_atencao_especializada.pdf

Ministério da Saúde. (2020). **Recomendações de proteção aos trabalhadores dos serviços de saúde no atendimento de COVID-19 e outras síndromes gripais**. https://www.saude.gov.br/files/banner_coronavirus/GuiaMS-

Recomendacoesdeprotecaotrabalhadore-COVID-19.pdf Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) & Organização Mundial de Saúde (OMS), (2020).

MOREIRA, W. C. et al. Intervenções em saúde mental implementadas na pandemia de COVID-19: quais as evidências? **Rev. Bras. Enferm.** 74 (supl 1). 2021.
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0635>.

NASCIMENTO, R. R. **Qualidade de vida no trabalho e absenteísmo**: um estudo em uma instituição de ensino superior pública/ Rosimar Rubenich Nascimento. 2020. 144 p.

NATHWANI, et al. Impact of COVID-2019 on school attendance problems. **Pubmed**, 2021.
 Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34386209/>

OLSON, et al. Clinical and Economic Impact of COVID-19 on Agricultural Workers, Guatemala. **Pubmed**, 2022. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36502430/>

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE – OPAS. Aumenta o número de pessoa com depressão no mundo. OPAS. Fev. 2017. Disponível em:<
<https://www.paho.org/pt/noticias/23-2-2017-aumenta-numero-pessoas-com-depressaonomundo>>. Acesso em: 20 fev. 2022.

PALÁCIO, M. A.; TAKENAMI, I. Em tempos de pandemia pela COVID-19: o desafio para a educação em saúde. **Revista Visa em Debate sociedade**, ciência & tecnologia, vol. 8, n. 2, 2020.

PEREIRA, et al. Burnout among Portuguese radiographers during the COVID-19 pandemic. **Scopus**, 2021.

PRAÇA, L. A.; OLIVEIRA, V. M. **Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de covid-19**: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. Monografia. UniAcademia Centro Universitário. 2020.

PRODANOV, C. C. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível:
<https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118a6e009a7a2f9/Ebook%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>.

RIBEIRO, A. P. et al. Saúde e segurança de profissionais de saúde no atendimento a pacientes no contexto da pandemia de Covid-19: revisão de literatura. **Rev. bras. saúde ocup.** v.45. 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000013920>.

RIBEIRO, B. M. S. S.; SCORSOLINI-COMIN, F.; SOUZA, S. R. Burnout syndrome in intensive care unit nurses during the COVID19 pandemic. **Rev Bras Med Trab.** 2021;19(3):363-371. <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2021-662>

RODRÍGUEZ, B. O.; SÁNCHEZ, T. L. The Psychosocial Impact of COVID-19 on health care workers. **International braz j urol**, 2018; 46: 195-200.

RUFF, et al. School-based caries prevention and the impact on acute and chronic student absenteeism. **Pubmed**, 2023. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37500236/>

SALIMA, et al. Mental Health of Children and Adolescents Amidst COVID-19 and Past Pandemics: A Rapid Systematic Review. **Pubmed**, 2021. Disponível em:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33810225/>

SANTI, Daniela Bulcão; BARBIERI, Ana Rita; CHEADE, Maria de Fátima Meinberg.

Sickness absenteeism within the Brazilian public service: integrative literature review. **Rev Bras Med Trab**, v. 16, n. 1, p. 71-81, 2018.

SANTOS, et al. Cost analysis of the first wave of the COVID-19 pandemic on human resource management in a Portuguese hospital. **Scopus**, 2021.

SANTOS, S. V. B. dos.; SANTANA, M. E. de. Main strategies used to promote the health of nursing professionals in the Covid-19 pandemic. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 12, p. e164101219882, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i12.19882. Disponível em:

<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/19882>.

THATRIMONTRICHAJ, A. et al. Mental health among healthcare personnel during COVID19 in Asia: A systematic review. **Journal of the Formosan Medical Association**, 2021; 156(9): 449-458.

WOLLSCHLÄGER, et al. Mental burden, resilience, and tendency towards absenteeism among healthcare personnel in Germany during the first wave of the COVID-19 pandemic in spring 2020: An ad hoc survey. **Pubmed**, 2021. Disponível em:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34009438/>

WOYESSA, et al. Predictors of Health-Care Workers' Unwillingness to Continue Working During the Peak of COVID-19 in Western Ethiopia: An Extended Parallel-Process Model Study. **Scopus**, 2023.

YAGHOUBI, et al. Systematic review of productivity loss among healthcare workers due to Covid-19. **Pubmed**, 2022. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34655098/>