

maio de 2020

Resposta Rápida

**Absenteísmo e rotatividade
entre profissionais de saúde**

maio de 2020

Resposta Rápida

Produzida em 07 dias úteis

Absenteísmo e rotatividade entre profissionais de saúde

Autoria

Renata Penalva Vieira da Silva *colaboradora voluntária do Instituto Veredas*

Carolina Scherer Beidacki *colaboradora voluntária do Instituto Veredas*

Laura dos Santos Boeira *Instituto Veredas*

O Instituto Veredas é uma ONG dedicada à tradução de conhecimento para políticas públicas e atua em parceria com universidades, órgãos de gestão e representações da sociedade civil.

www.veredas.org

contato@veredas.org

Revisão

Marcel Henrique de Carvalho *Instituto Veredas*

O que são respostas rápidas?

São formatos de apresentação das evidências disponíveis sobre determinado assunto que variam desde listas de referências científicas até resumos detalhados das principais conclusões e lacunas. Podem ser feitas em 01, 03, 10 ou 30 dias úteis.

Essa resposta rápida foi feita em 07 dias úteis.

Demandante

Laboratório de Inovação do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (Inova_MPRJ)

Financiamento

Este trabalho foi realizado com financiamento do Instituto República.

Conflitos de interesse

As autoras e os autores declaram não possuir conflitos de interesse profissionais ou comerciais em relação ao tema da resposta rápida.

Revisão de mérito

A pergunta que orienta essa resposta rápida foi validada em reunião com tomadores de decisão e representantes do Laboratório de Inovação do Ministério Público do Rio de Janeiro (Inova_MPRJ), de modo a garantir sua relevância para o campo.

Citação sugerida

Beidacki CS, Silva RVP, Boeira LS. Absenteísmo e rotatividade entre profissionais de saúde: uma resposta rápida. Brasília: Instituto Veredas, 2020.

Agradecimentos

Ao Inova_MPRJ, em especial ao Daniel Lima Ribeiro e ao Breno Gouvêa.

Ao Instituto República, em especial à Bárbara Cardozo, ao Claudio Azzi, ao João Modena e à Isabela Tramansoli.

Este trabalho está licenciado sob uma Licença Internacional Creative Commons Attribution 4.0



Mensagens-chave

Pergunta: Quais são as causas e como abordar de forma efetiva o absenteísmo e a rotatividade (turnover) entre profissionais de saúde?

Por que essa pergunta é relevante?

- O ambiente de trabalho com aspectos psicossociais negativos é indicado como fator de risco para o desenvolvimento de problemas de saúde moderados a graves, aumentando o absenteísmo ou intenção de deixar o emprego¹. São relevantes as dimensões individual e interpessoal, o emprego propriamente dito, e também aspectos da instituição e do contexto mais ampliado, que pode envolver as estratégias nacionais de formação de recursos humanos e a legislação vigente².
- Níveis altos de **absenteísmo** são comuns entre profissionais de saúde que realizam excesso de trabalho, seja em carga horária ou quantidade de tarefas. Esses profissionais podem apresentar sintomas de exaustão e outras doenças físicas e transtornos mentais que lhes afastam das atividades laborais, comprometendo a qualidade de vida do trabalhador e a organização dos serviços de saúde.
- Já a **rotatividade de profissionais de saúde (turnover)** pode prejudicar a continuidade e a qualidade da assistência, sendo relacionada com o estresse/Burnout, a insatisfação profissional, a falta de apoio gerencial e de supervisão, o mau clima organizacional e a colocação de profissionais em áreas que não lhes interessam.
- No contexto da **COVID-19**, além das questões organizacionais previamente apresentadas, pode haver aumento descontrolado da carga de trabalho, afastamento dos profissionais por adoecimento e ainda absenteísmo relacionado à necessidade de cuidar dos filhos pequenos (devido ao fechamento das escolas), acrescentando um novo grau de demandas a ser observado pelas instituições de saúde³.

Quais informações encontramos?

- Foram encontradas 63 revisões sistemáticas descrevendo fatores relacionados e abordagens possíveis para o absenteísmo e a rotatividade entre profissionais. A maior parte das revisões sistemáticas está focada no público de profissionais de saúde.
- Para lidar com o absenteísmo, programas de promoção da saúde no local de trabalho, que oferecem apoio nutricional e fomentam a prática de exercícios físicos, ao mesmo tempo em que abordam elementos do contexto organizacional, parecem ser especialmente efetivos. Também há intervenções específicas para profissionais cujo absenteísmo está ligado a determinados tipos de doença.
- Já para a rotatividade, as abordagens que parecem diminuir a intenção do profissional de deixar seu emprego são: i) programas de mentoria de profissionais de saúde, ii) mecanismos de governança ou lideranças que apoiam o empoderamento dos profissionais e das equipes e iii) fomento à pesquisa no local de trabalho.

¹ https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&nrm=iso&lng=pt&lng=pt&pid=50034-89102016000100502

² <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748913002009?via%3Dihub>

³ <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.19.20039404v2>

Estratégia de busca de evidências

Quais são as causas e como abordar de forma efetiva o absenteísmo e a rotatividade (*turnover*) entre profissionais de saúde? E no contexto da COVID-19?

Para responder à pergunta, foi realizado um levantamento de revisões sistemáticas que descrevessem os problemas do Absenteísmo e Rotatividade (*turnover*) entre profissionais de saúde e apresentassem intervenções efetivas. Foram consultadas as bases especializadas: Biblioteca Virtual de Saúde, Health Systems Evidence, Health Evidence, PDQ-Evidence e Cochrane Library.

Biblioteca Virtual de Saúde

→ Foi aplicada a estratégia (com filtros) *absenteeism OR turnover AND (collection:("06-national/BR" OR "05-specialized") OR db:("LILACS" OR "MEDLINE")) AND (mj:("Absenteísmo" OR "Reorganização de Recursos Humanos" OR "Satisfação no Emprego" OR "Local de Trabalho" OR "Saúde do Trabalhador" OR "Emprego" OR "Licença Médica" OR "Doenças Profissionais" OR "Recursos Humanos de Enfermagem" OR "Recursos Humanos de Enfermagem no Hospital") AND type_of_study:("systematic_reviews") AND year_cluster:("2018" OR "2016" OR "2017" OR "2014" OR "2019" OR "2011" OR "2015" OR "2012" OR "2013" OR "2010" OR "2020"))*), com resultado de 178 referências. Após leituras de títulos e resumos, foram incluídos 45 estudos.

Health Systems Evidence

→ Foi aplicada a estratégia (*burnout or mental health*) AND (*"health workers" OR "healthcare professionals" OR nurse OR physician OR staff*) e os filtros "Ano: 2010-2020" e "Tipo de estudo: *Overview of Systematic reviews e Systematic review of effect*", com resultado de 26 referências. Após exclusão de duplicatas e leituras de títulos e resumos foram incluídos 3 estudos.

Health Evidence

→ Foi aplicada a estratégia *absenteeism OR turnover OR job retention* e os filtros: "Systems arrangements: *Delivery arrangements > By whom care is provided, System - Recrutment, Retention and Transitions*", "Type: *Systematic reviews of effects*" e "Date range: 2010-2020", com resultado de 39 referências. Após exclusão de duplicatas e leituras de títulos e resumos, foram incluídos 5 estudos.

PDQ-Evidence

→ Foi aplicada a estratégia *absenteeism OR turnover* e os filtros "Ano: últimos 10 anos" e "Tipo de estudo: Revisões sistemáticas", com resultado de 23 referências. Após exclusão de duplicatas e leituras de títulos e resumos, foram incluídos 6 estudos.

Cochrane Library

→ Foi aplicada a estratégia *absenteeism OR turnover*, com resultado de 37 referências. Após leituras de títulos e resumos, foram incluídos 7 estudos.

Dessa forma, no total foram incluídas 66 referências para a elaboração desta resposta rápida. É importante notar, no entanto, que as revisões sistemáticas incluídas, sobre efetividade das intervenções, apresentam diferentes níveis de rigor técnico e confiabilidade nas recomendações. Essas revisões foram avaliadas utilizando a ferramenta AMSTAR-I.

Principais achados

A seguir, são apresentados os principais achados de cada estudo incluído nesta resposta rápida.

a) Quais são as causas e como abordar efetivamente o absenteísmo entre profissionais de saúde?

Sobre esta primeira sub-pergunta, foram identificadas como relevantes 38 revisões sistemáticas, 11 estudos descrevendo causas e fatores relacionados ao absenteísmo e 27 estudos apresentando intervenções para abordar esse problema. Para cada uma dessas referências, foram extraídas as principais conclusões:

- O **absenteísmo** é definido como o período de ausência do trabalho correspondente a um turno ou conjunto de horas correspondente a um dia de trabalho, e os dias subsequentes⁴, e **está relacionado principalmente a fatores organizacionais**⁵, embora existam fatores de risco individuais, por exemplo o tabagismo⁶. Pode ser medido através do auto-relato de profissionais e frequentemente é subnotificado em sistemas de informação⁷.
- **Maiores níveis de absenteísmo são encontrados entre pessoas que apresentam sintomas de *Burnout***⁸, de forma que pode ser importante desenvolver intervenções que abordem essa forma de sofrimento laboral.
- **Níveis altos de absenteísmo são comuns entre profissionais de saúde que realizam excesso de trabalho, seja em carga horária ou quantidade de tarefas**⁹, os quais podem apresentar sintomas de exaustão¹⁰ e outras condições físicas e mentais¹¹ que lhes afastam das atividades laborais, comprometendo a qualidade de vida do trabalhador e a organização dos serviços de saúde.
- **Foram identificados alguns preditores para o absenteísmo entre pessoas com problemas de saúde mental: ter episódios anteriores de sofrimento psíquico ou apresentar maior gravidade desses sintomas, situação de absenteísmo anterior, outras comorbidades, alta demanda de atividades, baixo controle no trabalho, alto nível de estresse organizacional, ser do sexo feminino, possuir menor nível educacional e apresentar comportamento de fumar.** Como fatores que favorecem o retorno ao trabalho estão: menor gravidade dos sintomas, ausência de absenteísmo anterior, idade mais jovem e expectativas positivas em relação à duração da licença-saúde¹².
- **Nos estudos internacionais, embora mulheres apresentem maior frequência e duração de absenteísmo por problemas de saúde mental, homens são o grupo que, em geral, acaba aposentado definitivamente por problemas de saúde mental**¹³.
- **Em revisão sistemática sobre a situação de profissionais de enfermagem brasileiros, verificou-se que o absenteísmo parece ocorrer mais entre profissionais com doenças osteomusculares e sofrimento psíquico, do sexo feminino, principalmente na categoria de auxiliar/técnico de enfermagem do período diurno, em especial dos setores de clínica médica e unidades específicas, devido às atividades que requerem esforço físico ou especificidades laborais**¹⁴.

⁴ http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000100100

⁵ http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/periodicos/revista_ESCS_v23_n3_a6_sindrome_burnout_absenteismo.pdf

⁶ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/add.12015>

⁷ <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0037754>

⁸ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748912004294?via%3Dihub>

⁹ <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/artic le/view/5657>

¹⁰ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12598>

¹¹ https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1983-14472010000100022&script=sci_abstract&tlng=pt

¹² <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-017-9730-1>

¹³ <https://www.thieme-connect.de/products/ejournals/abstract/10.1055/s-0032-1327746>

¹⁴ http://www.cqh.org.br/portal/pag/doc.php?p_ndoc=1500

Evidências de efeito positivo na redução do absenteísmo

Interventions for prevention of bullying in the workplace¹⁵

Abrangência: Diversos países/profissionais de cuidados paliativos

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: alta (AMSTAR 11/11)

Sofrer *bullying* no local de trabalho pode levar a maiores índices de absenteísmo. **Intervenções que transformam a cultura organizacional de modo a não tolerar bullying no local de trabalho parecem diminuir os níveis de absenteísmo, mas essa conclusão é baseada em um estudo primário de baixa qualidade metodológica, portanto deve ser interpretada com cautela.**

Workplace interventions to prevent work disability in workers on sick leave¹⁶

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: alta (AMSTAR 10/11)

Considerando todas as causas da incapacidade laboral, os resultados mostraram que as intervenções no local de trabalho são eficazes para ajudar os trabalhadores adoecidos a voltar às atividades e reduzir a duração da licença por motivos de doença. A eficácia das intervenções no local de trabalho é questionável em relação a promover um retorno duradouro ao trabalho e a diminuir as recorrências de licenças médicas. A eficácia das intervenções no local de trabalho varia de acordo com a causa da incapacidade. Há evidências de qualidade moderada para apoiar o uso desses tipos de intervenções na redução da licença por distúrbios osteomusculares entre trabalhadores. As intervenções no local de trabalho também foram eficazes para melhorar a dor e o status funcional entre trabalhadores com distúrbios osteomusculares. A eficácia dessas intervenções nas licenças por problemas de saúde mental ou câncer não era evidente. Além disso, não ficou claro se uma intervenção no local de trabalho deve ser oferecida isoladamente ou em combinação com uma intervenção cognitiva-comportamental.

Systematic review of interventions targeting sickness absence among pregnant women in healthcare settings and workplaces¹⁷

Abrangência: países árabes

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 8/9)

Trabalhadoras grávidas que participam de um programa de exercícios físicos de 12 semanas parecem ter menores índices de absenteísmo por doença, mas são necessários mais estudos sobre o tema, em especial no contexto dos serviços de saúde.

¹⁵ https://www.cochrane.org/CD009778/OCHEALTH_are-there-ways-which-workplace-bullying-can-be-prevented

¹⁶ <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD006955.pub3/full>

¹⁷ <https://bmjopen.bmj.com/content/8/10/e024032>

The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review¹⁸

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 8/9)

As evidências científicas mostram que é possível influenciar positivamente os resultados relacionados ao trabalho, especialmente o absenteísmo, por meio de esforços de promoção da saúde (apoio nutricional e práticas físicas) que incluem componentes voltados para o ambiente físico de trabalho e o clima organizacional. A fim de extrair mais conclusões, é necessário acompanhamento a longo prazo usando medidas objetivas e/ou questionários.

Does physical activity have an impact on sickness absence? A review¹⁹

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 7/9)

Evidências da revisão sugerem que a atividade física é eficaz na redução do absenteísmo por doença, mas esse achado é apoiado em estudos com falhas metodológicas. Pesquisas futuras devem fornecer descrições mais detalhadas do programa de atividade física e usar medidas objetivas mais confiáveis da atividade física, como acelerômetros e testes de condicionamento físico.

Outra revisão sistemática de alta qualidade²⁰ aponta que programas de promoção da saúde no ambiente de trabalho, com apoio nutricional e fomento a exercícios físicos geram economia financeira aos serviços.

Physical activity as a tool to reduce disease-related work absenteeism in sedentary employees: A systematic review²¹

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão integrativa (menor qualidade metodológica)

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 7/9)

Programas de atividade física no trabalho parecem ser eficazes na redução do absenteísmo relacionado a doenças, em especial junto a profissionais sedentários, e pode ter efeito de diminuir a probabilidade de se demitir do trabalho. No entanto, faltam estudos rigorosos e mais específicos sobre o assunto.

¹⁸ <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-019-8033-1>

¹⁹ <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs40279-014-0171-0>

²⁰ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-789X.2011.00925.x>

²¹ https://www.researchgate.net/publication/336374399_Physical_activity_as_a_tool_to_reduce_disease-related_work_absenteeism_in_sedentary_employees_A_systematic_review

Intervention Characteristics that Facilitate Return to Work After Sickness Absence: A Systematic Literature Review²²

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: baixa (AMSTAR 3/9)

As intervenções precoces, iniciadas nas primeiras 6 semanas do processo de retorno ao trabalho após absenteísmo e licença por doença, foram eficazes para apoiar o retorno ao trabalho. As intervenções multidisciplinares parecem mais eficazes em vários grupos-alvo (por exemplo, pessoas com dores nas costas e afastadas por apresentarem comportamentos inadequados no local de trabalho). Intervenções com tempo pré-determinado com atividades que seguiram um cronograma predefinido, e também graduais, foram eficazes para pessoas com queixas físicas estudadas nesta revisão. Todavia não foram estudadas intervenções para pessoas com queixas psicológicas.

Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review²³

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: baixa (AMSTAR 3/9)

Intervenções nutricionais no local de trabalho parecem ter impactos positivos no conhecimento nutricional, na ingestão de alimentos, na saúde dos funcionários e na lucratividade da empresa, principalmente em termos de absenteísmo e presenteísmo (conceito relacionado à sensação de um funcionário estar de “corpo presente”, mas sem trabalhar) reduzidos. Em locais de trabalho maiores, é provável que esses ganhos de produtividade mais do que compensem os custos da implementação de tais intervenções. Essas conclusões estão sujeitas a alguma incerteza devido à quantidade relativamente limitada de literatura no campo.

Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview²⁴

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: baixa (AMSTAR 3/7)

Intervenções de relaxamento muscular através de áudios-guia parecem diminuir os índices de absenteísmo entre trabalhadores, mas são necessários mais estudos sobre o tema.

²² <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10926-012-9359-z>

²³ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21888121>

²⁴ https://academic.oup.com/heapro/article/26/suppl_1/i70/685167

Evidências de efeito nulo na redução de absenteísmo

Human resource management training of supervisors for improving health and well-being of employees²⁵

Abrangência: Diversos países/profissionais de saúde mental

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: alta (AMSTAR 10/11)

Presume-se que os supervisores desempenhem um papel crucial na criação das condições de trabalho positivas para seus funcionários e, assim, na promoção de sua saúde e bem-estar. Os programas de treinamento são amplamente utilizados para melhorar as habilidades dos supervisores na melhoria da saúde e bem-estar de seus funcionários. Todavia, baseado em estudos primários de baixa qualidade metodológica, **não foi observado efeito considerável do treinamento de supervisores nas dimensões de estresse ou no absenteísmo dos funcionários.**

Return-to-work coordination programmes for improving return to work in workers on sick leave²⁶

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: alta (AMSTAR 10/11)

Programas individualizados de retorno ao trabalho, para profissionais que estiveram em licença por motivos de doença por longos períodos, não parecem fazer diferença no tempo que leva para a pessoa voltar ao trabalho ou no acúmulo de dias de absenteísmo.

Models of care in nursing: a systematic review²⁷

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 8/10)

A organização do trabalho dos enfermeiros, de acordo com diferentes modelos de assistência, não parece fazer diferença nos índices de absenteísmo, embora o modelo de atendimento de enfermagem baseado em uma equipe, onde todos partilham responsabilidades, pareça mais promissor para desenvolver as habilidades e a confiança de profissionais que estão começando a trabalhar na área.

Systematic review of active workplace interventions to reduce sickness absence²⁸

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 8/10)

Intervenções ativas no local de trabalho (como atividades educativas ou práticas de exercícios físicos) não parecem diminuir o número de licenças por motivos de doença, embora haja estudos que apontem as terapias de exercício gradual, intervenções multidisciplinares e terapia cognitivo-comportamental como promissoras.

²⁵https://www.cochrane.org/CD010905/OCCHEALTH_effects-training-supervisors-employees-stress-absenteeism-and-well-being

²⁶<https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD011618.pub2/full>

²⁷https://www.cochrane.org/CD010905/OCCHEALTH_effects-training-supervisors-employees-stress-absenteeism-and-well-being <https://insights.ovid.com/article/01258363-201212000-00003>

²⁸<https://academic.oup.com/ocmed/article/63/1/7/1395184>

Insuficiência de evidências sobre o efeito em relação ao absenteísmo

Effectiveness of very early workplace interventions to reduce sickness absence: a systematic review of the literature and meta-analysis²⁹

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: alta (AMSTAR 9/11)

Há evidências muito limitadas sobre a eficácia das intervenções que objetivam o retorno ao trabalho e são realizadas em estágios muito precoces (<15 dias) de ausência por doença. Nesse estudo foram consideradas as intervenções que acontecem no próprio local de trabalho. A adoção de uma licença antecipada de meio período, somada a modificações apropriadas no trabalho, levaram a uma redução na duração e recorrência de absenteísmo e licenças por doença. Há evidências de benefício de intervir durante as duas primeiras semanas da ausência para doenças osteomusculares.

Preventive staff-support interventions for health workers³⁰

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 8/10)

Há evidências insuficientes sobre os efeitos de intervenções de apoio (grupos de apoio e treinamento de gerenciamento de estresse) a equipes de profissionais de saúde em seus índices de absenteísmo.

Interventions in the workplace to support breastfeeding for women in employment³¹

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 5/5)

Presume-se que desenvolver intervenções para estimular a amamentação de mulheres que retornam ao trabalho pode diminuir os índices de absenteísmo e aumentar a retenção no posto de trabalho, mas nenhum estudo primário foi encontrado para apoiar esse achado, o que indica uma lacuna de pesquisas.

²⁹ https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3576https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3576

³⁰ <https://doi.org/10.1002/14651858.CD003541.pub2>

³¹ <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD006177.pub3/full>

Intervenções no local de trabalho voltadas a pessoas com doenças físicas

Algumas revisões sistemáticas estão dedicadas a averiguar a efetividade de intervenções no local de trabalho para diminuir absenteísmo, rotatividade e perda de emprego por pessoas com doenças físicas específicas:

- Para pessoas com artrite inflamatória, uma revisão sistemática de alta qualidade [1] apresenta a efetividade de oferecer sessões educativas ou de aconselhamento semanal no ambiente de trabalho. Embora os estudos que baseiam as conclusões sejam de baixa qualidade metodológica, parece haver efeito positivo dessas intervenções em reduzir perda de emprego e absenteísmo, e melhorar a performance.
- Para pessoas com diferentes níveis de dor na lombar, uma revisão sistemática de alta qualidade [2] indica que a aplicação da técnica de tração (manual ou mecânica) parece ter pouco ou nenhum impacto no retorno às atividades laborais.
- Para trabalhadores com dores osteomusculares, intervenções simples na comunidade e no ambiente de trabalho parecem ter um efeito pequeno benéfico em diminuir rotatividade e absenteísmo por doença [3], necessitando ainda mais pesquisas sobre o tema.
- Para pessoas com depressão, ofertar tratamento psicológico, mudanças e ajustes no trabalho parecem reduzir o absenteísmo e o número de licenças por doença [4].
- Para pessoas que estão trabalhando com dor lombar, a oferta de exercícios físicos simples parece diminuir absenteísmo. Já para trabalhadores afastados por dor lombar, a oferta de exercícios físicos mais complexos com comunicação e coordenação ativas no local de trabalho parece ser efetiva em proporcionar o retorno ao trabalho [5].
- Para pessoas com transtornos mentais, a oferta de apoio psicológico em diferentes modalidades foi efetiva em reduzir pedidos de licença e intensidade dos sintomas, embora o tamanho do efeito seja pequeno [6]. Essas pessoas podem se beneficiar também de intervenções que desenvolvam habilidades de solução de problemas no local de trabalho [7] e que facilitem o acesso ao tratamento psicológico externo ou ofertem cuidado intensivo psicológico no local de trabalho.
- Para profissionais com dores no pescoço, uma revisão sistemática de alta qualidade [9] aponta que os estudos disponíveis não dão certeza sobre os benefícios de intervenções de alívio da dor que aconteçam no local de trabalho.

Fontes:

- [1] https://www.cochrane.org/CD010208/OCCHEALTH_non-drug-interventions-for-helping-workers-with-inflammatory-arthritis-stay-at-work
- [2] https://www.cochrane.org/CD003010/BACK_traction-for-low-back-pain
- [3] <https://academic.oup.com/rheumatology/article/51/2/230/1773418>
- [4] <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD006237.pub3/full>
- [5] <https://www.theijoem.com/ijoem/index.php/ijoem/article/view/739>
- [6] <https://www.cambridge.org/core/journals/psychological-medicine/article/sickness-absence-a-systematic-review-and-metaanalysis-of-psychological-treatments-for-individuals-on-sick-leave-due-to-common-mental-disorders/A06D78F500C42866E292CA2647A38998>
- [7] <https://bmjopen.bmj.com/content/5/6/e007122>
- [8] <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-011-9338-9>
- [9] <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD008160.pub2/full>

b) Quais são as causas e como abordar efetivamente a rotatividade (*turnover*) entre profissionais de saúde?

Sobre esta segunda sub-pergunta, foram identificadas como relevantes 25 revisões sistemáticas, 11 estudos descrevendo causas e fatores relacionados à rotatividade e 14 estudos apresentando intervenções para abordar esse problema. Para cada uma dessas referências, foram extraídas as principais conclusões.

- **A rotatividade de profissionais de saúde** pode prejudicar a continuidade e a qualidade da atenção, sendo relacionada com o estresse/Burnout³², a insatisfação profissional^{33,34}, a falta de apoio gerencial e de supervisão³⁵, o clima organizacional e a colocação de profissionais em áreas que não lhes interessam³⁶. No que tange à satisfação profissional, esta é correlacionada positivamente com a sensação de empoderamento frente ao trabalho³⁷.
- **Para enfermeiros hospitalares, a rotatividade está especialmente relacionada às condições de trabalho e ao ambiente organizacional, ao estresse no trabalho, ao conflito e à ambiguidade na definição e no conteúdo dos papéis a serem desempenhados no serviço, e ao comprometimento organizacional e profissional³⁸.**
- **Para os enfermeiros de unidades de terapia intensiva, estudos encontraram uma média de 56% se declarando satisfeitos profissionalmente, todavia com flutuações ao longo do tempo. Quatro fatores mostraram relações positivas significativas com a satisfação no trabalho: 1. turno trabalhado - rotação de 8 a 12 horas de trabalho e alternando dias, tardes e noites como turnos de trabalho; 2. autonomia; 3. recursos humanos; e 4. trabalho em equipe e coesão; enquanto dois fatores mostraram relações negativas significativas com relação à satisfação no trabalho: 1. estresse no trabalho; e 2. exaustão emocional³⁹.**
- **A intenção de permanecer no trabalho, entre chefias de enfermagem, parece estar relacionada às dimensões de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, cultura e valores organizacionais, sentimentos de valorização e tempo para concluir tarefas⁴⁰, de modo a manter o equilíbrio entre vida e trabalho.**
- **Para profissionais de saúde e da assistência social, a intenção de rotatividade parece diminuída quando há trabalho em equipe, cooperação e colaboração entre colegas⁴¹.**

Uma revisão sistemática⁴² que avaliou detalhadamente os fatores que levam profissionais da enfermagem em unidades intensivas a apresentar intenção de deixar seus trabalhos aponta que:

³² <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-017-2707-0>

³³ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748919300240?via%3Dihub>

³⁴ <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1077558717730157>

³⁵ <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-017-2707-0>

³⁶ <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0024343>

³⁷ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12028>

³⁸ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748911004536?via%3Dihub>

³⁹ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748918302062?via%3Dihub>

⁴⁰ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2834.2012.01352.x>

⁴¹ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nur.21858>

⁴² <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/nicc.12348>

- Um ambiente de trabalho no qual os enfermeiros podem compartilhar e discutir suas opiniões e preocupações abertamente sobre o atendimento ao paciente, sobre a força de trabalho e se sentirem mais empoderados estão relacionados com menor probabilidade de deixar o emprego. Ao contrário, não poder compartilhar preocupações sobre folga, não ter tempo suficiente para se recuperar do turno da noite, falta de apoio social e o impacto de plantões inflexíveis no equilíbrio entre vida profissional e vida social aumentam a intenção de deixar o trabalho.
- Enfermeiros com qualificações especializadas em cuidados intensivos e mais experiência sentem-se mais empoderados (através de oportunidades de desenvolvimento profissional e plano de carreira) e mais satisfeitos com seu trabalho, produzindo um bom trabalho em equipe e reduzindo a probabilidade de saída. Fornecer atendimento respondendo às pressões constantes de administradores, gestores e seguradoras para reduzir custos parece causar sofrimento moral diretamente relacionado à intenção de deixar o trabalho. O mesmo ocorre com a sensação de falta de respeito e baixa remuneração.
- Um espaço de trabalho pequeno, limitado, com pouca área de circulação, que apresente ruído e atividades constantes causou estresse e influenciou a intenção de deixar o trabalho. Além disso, uma quantidade de trabalhadores inadequada na proporção enfermeiro/paciente e demandas físicas e emocionais do ambiente de trabalho em cuidados intensivos causaram estresse e insatisfação entre os enfermeiros e influenciaram a intenção de deixar o trabalho.
- Cuidar de pacientes e lidar com as famílias é um encontro estimulante que motiva os enfermeiros para continuar trabalhando no ambiente de cuidados intensivos. Além disso, relacionamentos saudáveis com as famílias dos pacientes dão aos enfermeiros a sensação de fazer algo de bom para os pacientes e suas famílias. No entanto, conflitos e desacordos com os pacientes e seus familiares sobre aspectos do cuidado podem influenciar a intenção de deixar o trabalho.
- O mau relacionamento com enfermeiros gerentes e colegas mais antigos aumentou o estresse e a intenção de deixar o trabalho. A fraca colaboração entre enfermeiro e médico (pouca participação na tomada de decisão e nos rounds clínicos) também esteve associada ao sofrimento moral, bem como ao registro de experiências traumáticas no local de trabalho, em geral relacionadas aos cuidados de pacientes no fim da vida. Por outro lado, os sentimentos de comunhão entre os funcionários e um bom trabalho em equipe, com todos desempenhando um papel importante, reduziu a intenção de deixar o trabalho.

Evidências de efeito positivo na redução de rotatividade

Exploring the relationship between governance mechanisms in healthcare and health workforce outcomes: A systematic review⁴³

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 7/9)

Mecanismos de governança tais como, governança compartilhada, Programa de Reconhecimento Magnet e iniciativas de desenvolvimento profissional, foram associados a melhores resultados para a força de trabalho em saúde (por exemplo, diminuição da rotatividade, aumento da satisfação no trabalho, aumento do empoderamento etc.). Para implementar com êxito os mecanismos de governança, são recomendadas estratégias-chave para apoiar as mudanças e alcançar os resultados desejados, por exemplo: criar confiança, articulando claramente o objetivo da organização; considerar a força de trabalho por meio das fases de planejamento, implementação e avaliação; e desenvolver lideranças fortes.

Organisational benefits of a strong research culture in a health service: a systematic review⁴⁴

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 6/9)

Parece haver uma associação positiva entre o fomento à atividade de pesquisa e o desempenho organizacional, incluindo menores taxas de mortalidade de pacientes, níveis mais altos de satisfação dos pacientes, rotatividade reduzida, satisfação de equipe aprimorada e eficiência organizacional. No entanto, como a associação não implica causalidade, os resultados devem ser interpretados com cautela e avaliados rigorosamente o efeito de iniciativas para aumentar a cultura de pesquisa da força de trabalho em saúde.

Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review⁴⁵

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 6/9)

As práticas de lideranças influenciam a intenção dos profissionais de enfermagem de permanecer em seus trabalhos. Uma liderança pró-transformações, que fomenta ambientes de trabalho solidários, é especialmente efetiva em reter profissionais.

⁴³ <https://bmhealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-14-479>

⁴⁴ <https://www.publish.csiro.au/ah/AH15180>

⁴⁵ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>

The effectiveness and implementation of mentoring program for newly graduated nurses: A systematic review⁴⁶

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 7/9)

Enfermeiros recém-formados sofrem de estresse ocupacional durante a transição da faculdade para o emprego como resultado de sentimentos de inadequação, dificuldades nos relacionamentos interpessoais e carga de trabalho esmagadora. **A taxa de rotatividade pode ser reduzida por meio de um programa de mentoria voltado a profissionais de enfermagem recém-formados, aprimorando as habilidades e competências e estabelecendo um ambiente laboral positivo.** O programa de mentoria tem efeitos positivos sobre os mentores, os mentorados e as organizações. Um programa de mentoria bem-sucedido deve incluir seleção rigorosa de mentores e treinamento adequado. Além disso, barreiras em potencial, como restrições de tempo e limitações de agendamento, devem ser levadas em consideração durante a implementação.

The effectiveness of nurse residency programs on retention: A systematic review⁴⁷

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 5/10)

Os recém-formados são responsáveis pelo maior número de enfermeiros que entram e saem da profissão. A rotatividade é cara, principalmente no setor hospitalar. Programas de residência de enfermagem são usados para reter novos graduados e ajudar na transição para a prática de enfermagem. **As taxas de retenção são aumentadas para os recém-formados que participam de programas de residência, os quais indicam maior satisfação com sua preceptoria do que aqueles que não participam de programas de residência.** Os participantes da residência também perceberam a residência como benéfica para suas formações. Como os programas de residência variam em currículo e duração, é difícil comparar efetivamente os resultados, sendo necessários dados mais longitudinais.

The effectiveness and application of mentorship programmes for recently registered nurses: A systematic review⁴⁸

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: baixa (AMSTAR 3/9)

A implementação de programas de mentoria é uma estratégia que pode ser empregada pelas instituições de saúde para reter profissionais de enfermagem recém-formados, reduzindo as taxas de rotatividade, os custos de rotatividade de funcionários e as taxas de negligência. A satisfação no trabalho e a identidade profissional também parecem melhorar com esses programas. Os programas de mentoria envolvem estratégias de ensino multidimensionais e cursos de treinamento e requerem desenvolvimento a longo prazo.

⁴⁶ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26725949>

⁴⁷ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28755665>

⁴⁸ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jonm.12102>

Interventions that promote retention of experienced registered nurses in health care settings: A systematic review⁴⁹

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: baixa (AMSTAR 4/9)

O trabalho em equipe e as estratégias direcionadas individualmente, incluindo mentoria, interesse da liderança e orientação aprofundada, aumentaram a satisfação no trabalho e produziram melhores resultados de retenção de profissionais de enfermagem experientes. A retenção foi maior quando várias intervenções foram usadas.

Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review⁵⁰

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: baixa (AMSTAR 4/11)

Práticas gerenciais de alto desempenho, apoio sociopolítico, liderança e características do trabalho estão fortemente relacionadas ao empoderamento psicológico. O empoderamento psicológico, por sua vez, está associado positivamente à satisfação no trabalho, ao comprometimento organizacional, ao desempenho das tarefas, à diminuição de tensões e intenções de rotatividade dos funcionários. Já o empoderamento da equipe está positivamente relacionado ao seu desempenho.

Interventions for supporting nurse retention in rural and remote areas: An umbrella review⁵¹

Abrangência: Diversos países/áreas rurais

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 6/9)

Há quatro tipos amplos de intervenções que parecem aumentar a retenção de profissionais de saúde em áreas rurais e remotas: educação e intervenções contínuas de desenvolvimento profissional, intervenções regulatórias, incentivos financeiros e apoio pessoal e profissional. Ainda é necessário mais conhecimento sobre a eficácia de estratégias específicas para abordar os fatores que contribuem para a retenção de enfermeiros em áreas rurais e remotas.

⁴⁹ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23758834>

⁵⁰ <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0022676>

⁵¹ <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-11-44>

Evidências de efeito nulo na redução de rotatividade

Effectiveness of team nursing compared with total patient care on staff wellbeing when organizing nursing work in acute care wards: a systematic review⁵²

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 7/10)

A organização do trabalho dos enfermeiros, de acordo com modelos de assistência reconhecidos, pode ter um impacto significativo no bem-estar e no desempenho desses trabalhadores e de suas equipes. Todavia, ao se comparar dois modelos distintos, a saber, o de atendimento de enfermagem baseado em uma equipe, onde todos partilham responsabilidades, e o de atendimento individual, onde um profissional de enfermagem por turno fica responsável por um grupo de pacientes, não se verificou influência significativa na satisfação geral dos enfermeiros, níveis de estresse ou rotatividade de pessoal.

Insuficiência de evidências sobre o efeito em relação à rotatividade

Hospital nurse-staffing models and patient- and staff-related outcomes⁵³

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: alta (AMSTAR 10/10)

É incerto se o modelo de organização do trabalho da enfermagem por paciente reduz a rotatividade da equipe de enfermagem – as poucas evidências primárias disponíveis sobre o tema são de baixíssimo rigor metodológico.

Exit interviews to reduce turnover⁵⁴

Abrangência: Diversos países

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: média (AMSTAR 5/6)

Pressupõe-se que entrevistas de desligamento, ou seja, entrevistas realizadas pelo órgão de recursos humanos de um empregador com o funcionário que solicitou demissão ou foi demitido, pode diminuir a rotatividade. No entanto, **não há evidências sobre a efetividade das entrevistas de desligamento, embora essas possam fornecer informações úteis sobre o ambiente de trabalho que, por sua vez, podem ser úteis no desenvolvimento de intervenções para reduzir a rotatividade.**

⁵² https://journals.lww.com/jbisri/Abstract/2015/13110/Effectiveness_of_team_nursing_compared_with_total.9.aspx

⁵³ <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD007019.pub3/full>

⁵⁴ <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD006620.pub5/full>

Systematic review of effective retention incentives for health workers in rural and remote areas: towards evidence-based policy⁵⁵

Abrangência: Diversos países/áreas rurais

Tipo de estudo: revisão sistemática

Qualidade da revisão sistemática: baixa (AMSTAR 3/5)

Não há evidências suficientes disponíveis para concluir sobre os efeitos de diferentes estratégias de retenção de profissionais de saúde em áreas rurais ou remotas. Há algum potencial, que precisa ser melhor estudado, referente a obrigações contratuais (por exemplo, ter que devolver parte do auxílio financeiro caso saia do emprego antes do prazo contratualizado). Um modelo de retenção deve levar em conta as dimensões: quantidade adequada de pessoal e recrutamento por perfis, infraestrutura apropriada, remuneração competitiva, clima e comunicação organizacional, oportunidade de crescimento profissional e apoio social, familiar e comunitário.

Intervenções organizacionais para prevenir estresse entre professores

Uma revisão sistemática de alta qualidade [1] apresentou os efeitos de uma intervenção multicomponente, incluindo bônus por performance, oportunidades de progressão de carreira e oferta de mentoria para professores, concluindo que essa tinha potencial de diminuir a rotatividade desses profissionais.

Fonte:

[1] <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD010306.pub2/full>

⁵⁵ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1440-1584.2010.01139.x>

veredas.org