

ABSENTEÍSMO NO PROCESSO DE TRABALHO DA ENFERMAGEM: UMA ATUALIZAÇÃO BIBLIOGRÁFICA

ABSENTEEISM WORK IN PROCESS OF NURSING: AN UPDATE OF LITERATURE

Rosana Amora **ASCARI**^{1*}, Mariluci **NEISS**², Olvani Martins da **SILVA**³

1. Enfermeira, Mestre em Saúde Coletiva, Docente Assistente da Universidade do Estado de Santa Catarina, Docente do Centro Sul Brasileiro de Pesquisa Extensão e Pós-Graduação – CENSUPEG. Membro do Grupo de Estudos sobre Saúde e Trabalho - GESTRA/UDESC; 2. Enfermeira, Especialista em Enfermagem do Trabalho pelo Centro Sul Brasileiro de Pesquisa Extensão e Pós-Graduação – CENSUPEG; 3. Enfermeira, Mestre em Terapia Intensiva, Docente Assistente da UDESC, Membro do Grupo de Pesquisa Enfermagem, Cuidado Humano e Processo Saúde-Adoecimento.

* Rua 14 de agosto, 807 E, Apto 301, Chapecó, Santa Catarina, Brasil. CEP 89801-251. rosana.ascari@udesc.br

Recebido em 07/02/2013. Aceito para publicação em 27/02/2013

RESUMO

O estudo objetivou identificar as principais causas de absenteísmo da equipe de enfermagem em suas diversas inserções de campo de trabalho. Trata-se de uma pesquisa de atualização bibliográfica, realizada em 13 artigos publicados entre os anos de 2007 a 2011, utilizando como descritores “absenteísmo” e “enfermagem”. Evidenciou-se que o perfil dos trabalhadores da enfermagem com maior percentual de absenteísmo foram mulheres do nível médio (técnicos e auxiliares). As principais causas de absenteísmo por ausências previstas foram férias e folgas. Entre as ausências não previstas foram licença maternidade, licença INSS e destaque para licença médica entre elas, por motivo de doenças do sistema osteomuscular e causas psíquicas.

PALAVRAS-CHAVE: Absenteísmo, Saúde do trabalhador, Enfermagem do trabalho.

ABSTRACT

The study aimed to identify the main nursing team's absenteeism causes in their several work fields. It is a bibliographical research, accomplished in 13 goods published among 2007 and 2011, using 'absenteeism' and 'nursing' as descriptors. It was evidenced that the nursing workers profile, with larger percentile of absenteeism, were women from medium level (technicians and auxiliaries). The main absenteeism causes for foreseen absences were vacations and rests. Among the absences non-foreseen were maternity leave, INSS leave and mainly for medical, license among them, musculoskeletal system diseases and psychic causes.

KEYWORDS: Absenteeism, Worker's health, Work nursing.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho sempre foi reconhecido como um ato importante na vida das pessoas, seja como fator de crescimento e realização pessoal, seja como meio de sobrevivência. Por suas determinações históricas e econômicas, o trabalho pode ser entendido como organizador da vida

social, embora estabeleça caminhos para a dominação cultural, social e econômica e para a submissão do trabalhador ao capital¹.

De acordo com Saint-Jean & Therriault (2007)², o trabalho pode ser entendido como sinônimo de emprego, ocupação, profissão, hobby, vocação e negócios. Já Marx (1965)³, declara que trabalho é um ato ligado ao homem por natureza e, que favorece a elaboração de um mundo de objetos úteis e concretos, mas também permite a interação entre as pessoas que estão em evolução dentro e fora de suas atividades profissionais.

O trabalho, como ação humana social, compreende a capacidade de o homem produzir o meio em que vive, bem como a si mesmo⁴. No processo de interação com a natureza, mediado pelos instrumentos fabricados, o homem, ao mesmo tempo em que modifica a natureza, também é modificado por ela. Entre as inúmeras modificações, encontram-se aquelas que têm consequências no aparelho psíquico.

Ao abordar o trabalho em instituições de saúde e relacioná-lo às condições ambientais, políticas e gerenciais, pode-se analisar a origem de uma série de agravantes da integridade e da saúde do trabalhador. Os aspectos ambientais podem oferecer riscos de ordem física, química, biológica, ergonômica, mecânica e psicológica. Assim, deve-se levar em conta a peculiaridade do ambiente das instituições de saúde, onde os trabalhadores estão permanentemente em contato com o sofrimento e a morte^{1,5}.

A equipe de enfermagem é a principal responsável da força de trabalho dos estabelecimentos hospitalares, com responsabilidade pela assistência e gestão nas 24 horas. Este é o conjunto de trabalhadores que mais sofre com a inadequada condição de trabalho e com a insalubridade do ambiente¹.

De acordo com Maia (2002)^{1,6}, o absenteísmo é um termo amplo, que pode assumir uma série de significa-

dos, conforme o modo em que é abordado. Entre eles, é a ausência ao trabalho relacionada a doença justificada por atestado – caracterizado por afastamento de um a três dias, sem comprometimento dos proventos salariais e livre de prejuízos na contagem do tempo de serviço do trabalhador.

O absenteísmo pode ser classificado em cinco categorias^{7,8}: 1ª) absenteísmo-doença (ausência justificada por licença-saúde), 2ª) absenteísmo por patologia profissional (causado por acidente de trabalho e/ou doença profissional), 3ª) absenteísmo legal (respaldado por lei), 4ª) absenteísmo-compulsório (por suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou por outro impedimento de comparecer ao trabalho) e 5ª) absenteísmo voluntário (por razões particulares não justificadas).

O absenteísmo pode estar diretamente relacionado às condições de trabalho, refletindo na qualidade e produtividade laboral e na vida pessoal do trabalhador de enfermagem⁹.

As ausências na enfermagem desorganizam o trabalho da equipe. A ausência de um elemento traz graves perturbações à realização das atividades e sobrecarga aos demais membros do grupo. Reduz a produção, aumenta o custo operacional e dificulta a substituição dos trabalhadores diretamente ligados à assistência, diminuindo sensivelmente a qualidade do cuidado prestado¹⁰.

Os trabalhadores em menor número acabam por assumir carga excessiva de trabalho, provocando desequilíbrio na sua saúde, o que, não raro, acarretará aumento do absenteísmo nas instituições de saúde, sendo esse um ciclo patológico na vida da instituição^{9,11}.

Ao considerar o ambiente de trabalho hospitalar, os trabalhadores de enfermagem estão constantemente expostos aos riscos ocupacionais, relacionados aos agentes físicos, químicos e biológicos e a fatores ergonômicos e psicossociais^{9,12}.

As condições de trabalho da enfermagem implicam em longas jornadas, no trabalho em turnos desgastantes (vespertino e noturno, domingos e feriados), nos rodízios, em multiplicidade de funções, repetitividade e monotonia, intensividade e ritmo excessivo de trabalho, ansiedade, esforços físicos, posições incômodas, na separação do trabalho intelectual e manual, no controle das chefias, podendo desencadear acidentes e doenças. Os riscos ocupacionais variam de acordo com as atividades exercidas e o meio ambiente. A sobrecarga de risco pode desencadear prejuízo para a saúde do trabalhador, provocando o absenteísmo^{9,12}.

Autores descrevem^{13,14} que a palavra “absenteísmo” tem sua origem no francês (absentisme) que significa falta de assiduidade ao trabalho ou a outras obrigações sociais. Os fatores desencadeantes da abstenção do trabalho podem ser dos mais variados tipos, entre elas podemos citar: problemas de saúde ou doenças, doenças ou acidentes do trabalho, problemas de saúde em pessoas da

família, gestação e parto, casamento, entre outros. Podem ocorrer ainda faltas que não são justificadas legalmente, conhecidas como faltas injustificadas^{14,15}.

O absenteísmo, absentismo ou ausentismo, é expressão utilizada para definir a falta do empregado ao trabalho. Isto é, os períodos em que os empregados de determinada instituição se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência explicada por desemprego, doença prolongada ou licença legal^{9,16}.

Fatores como¹⁷ o consumismo, o individualismo, a competitividade e a agressividade do mercado atual de trabalho são algumas das características do mundo capitalista que o trabalhador está inserido e que podem interferir diretamente na sua saúde. Esse ambiente competitivo exige grande esforço físico e psicológico que acabam cansando o trabalhador, que acaba submetendo-se às exigências da instituição com receio de perder o emprego. Seguindo essa perspectiva, a competitividade, a insegurança de emprego e as condições salubres podem afetar a saúde do trabalhador, predispondo-o ao adoecimento e, por consequência, ao absenteísmo.

O absenteísmo dos profissionais de enfermagem merece atenção especial, pois, tanto resultados de pesquisas, como relato de gerentes de serviços indicam altos índices de ocorrência dos mesmos¹⁸.

O absenteísmo na equipe de enfermagem é um problema relevante, considerando-se que a maioria das instituições, inclusive os hospitais, não prevê cobertura para os dias de falta, acarretando na sobrecarga de trabalho para os trabalhadores da enfermagem, fato que pode, inclusive, comprometer a qualidade da assistência prestada à clientela^{1,19}.

A partir do exposto, torna-se importante a identificação das causas de absenteísmo da equipe de enfermagem, para que assim, melhorias possam ser adotadas visando à diminuição dessas taxas.

O objetivo deste estudo é identificar as principais causas de absenteísmo da equipe de enfermagem em suas diversas inserções de campo de trabalho, através de uma revisão da literatura, com artigos científicos publicados entre os anos de 2007 à 2011.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para a realização deste trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, entendida como o ato de indagar e de buscar informações sobre determinado assunto, através de um levantamento realizado em base de dados nacionais e internacionais, com o objetivo de detectar o que existe de consenso ou de polêmico no estado da arte da literatura²⁰.

Para que os objetivos fossem alcançados foi efetuada uma busca das publicações na área de saúde através da Biblioteca Virtual em Saúde. Os descritores utilizados na busca nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS)

foram “absenteísmo” e “enfermagem”. Foram encontradas 690 publicações entre artigos e resumos de artigos. Para a seleção dos artigos foram utilizados com critérios de inclusão: texto completo, idioma português e ser publicado entre os anos de 2007 à 2011. Destes, restaram 18 artigos, sendo que três foram publicados em 2007, seis em 2008, cinco em 2009, dois em 2010 e dois em 2011. Como alguns estavam publicados em mais que um dos bancos de dados, ao final, restaram 13 artigos, que estão publicados nas seguintes fontes: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e, Literatura Internacional em Ciências da Saúde (MEDLINE).

Após a seleção dos artigos, procedeu-se a leitura do material por inúmeras vezes, com a finalidade de destacar os fatos mais importantes para que o objetivo do trabalho fosse atingido. Em seguida, para facilitar a visualização dos artigos estudados, foram criadas fichas de leitura para agrupar os temas.

3. DESENVOLVIMENTO

Após a leitura dos artigos, percebeu-se que 11 autores (84,61%) utilizaram como tipo de estudo a pesquisa quantitativa, um autor (7,69%) a pesquisa quanti/qualitativa e um autor (7,69%) a revisão bibliográfica. Dos 12 artigos que utilizaram pesquisa de campo, percebeu-se que sete (58,33%) foram realizados no estado de São Paulo, um (8,33%) no estado de Paraná, um (8,33%) no estado do Amazonas, um (8,33%) no estado de Minas Gerais, um (8,33%) no estado de Rondonia e um (8,33%) no estado do Rio de Janeiro.

Os campos de trabalho da enfermagem onde o absenteísmo foi estudado foram: cinco (41,66%) em setores gerais de Hospital Escola, dois (16,66%) em setores de Hospital Geral, um (8,33%) na Rede Básica, um (8,33%) na Pediatria, um (8,33%) na Unidade de Terapia Intensiva, um (8,33%) em Centro Psiquiátrico e um (8,33%) no Pronto Socorro.

Em relação à equipe de enfermagem, os profissionais com maior percentual de absenteísmo foram os do nível médio (técnicos e auxiliares de enfermagem). Autores^{1,21} dizem que a menor frequência de afastamentos dos enfermeiros no trabalho pode ser atribuída ao fato de que, ele é o profissional responsável pela equipe de enfermagem e seu cargo requer uma presença mais constante. Contudo, estudos apontam^{22,23} que os profissionais de nível médio apresentam maior número de casos de absenteísmo pois eles representam o grande contingente do trabalho hospitalar do panorama nacional de saúde.

O maior número de absenteísmo do trabalho dos profissionais de nível médio²⁴ pode ser justificado pela natureza do trabalho desenvolvido, visto que são tarefas que exigem maior esforço físico e execução de ativida-

des repetitivas e monótonas.

Houve predomínio de absenteísmo em trabalhadores do sexo feminino. A profissão enfermagem historicamente apresenta perfil predominante do sexo feminino e que a exclusão masculina deve-se em boa parte a fatores culturais que perpetuam até os dias atuais²⁵.

O absenteísmo predominante entre as mulheres pode ser explicado através da associação entre vínculo empregatício e atividades domésticas⁸, fato que pode ocasionar maior desgaste físico e mental e conseqüentemente, maiores chances de adoecer.

Para a identificação dos principais motivos do absenteísmo, foram utilizados os conceitos de Ausências Não Previstas e Ausências Previstas. De acordo com alguns estudos^{10,25}, as Ausências Previstas são os dias relativos as folgas (descanso semanal remunerado e feriado não coincidente com domingo) e as férias. As Ausências Não Previstas dizem respeito aos dias relacionados às faltas, licenças e suspensões.

3.1 Ausências Previstas

No que diz respeito às ausências previstas, os principais motivos foram às folgas e as férias. De acordo com estudos^{10,26, 27} realizados em diferentes instituições, os resultados obtidos demonstram que as ausências previstas representam o maior percentual de cobertura, destacando-se o índice referente às folgas. Este fato pode estar relacionado à realização de horas extras, visto que, em algumas instituições as horas extras realizadas não são remuneradas e sim, revertidas em folgas¹⁰.

Considerando as ausências previstas, em especial as folgas²⁸, foram duas vezes maiores que as ausências não previstas e estas, vêm sendo a principal responsável pela problemática da cobertura dos serviços que funcionam 24 horas. Sendo assim, fica clara a importância desse tipo de ausência, já que é o percentual que representa a real necessidade de cobertura para que os serviços possam funcionar 24 horas ininterruptamente.

O quadro de funcionários reduzido na equipe de enfermagem compromete o funcionamento do serviço e atinge diretamente a equipe e os pacientes¹⁰, pois o absenteísmo resulta na sobrecarga de trabalho para a equipe e conseqüentemente uma assistência de enfermagem deficiente ao paciente.

Outro autor⁹ afirma que o adoecimento dos trabalhadores de instituição hospitalar, especialmente aqueles da enfermagem, resulta em conseqüências diretas na qualidade de vida do trabalhador e na qualidade da assistência e da resolutividade dos problemas dos usuários do Sistema Único de Saúde.

3.2 Ausências Não Previstas

Ao analisar as ausências não previstas, as principais causas de absenteísmo foram por licença maternidade,

licença INSS, e destaque para licença médica.

Em relação às licenças médicas, os motivos mais relevantes foram às doenças do sistema osteomuscular e as causas psíquicas.

Há evidências em diversos estudos realizados recentemente²⁴, de maior frequência de doenças osteomusculares, seguidas pelos transtornos mentais e comportamentais nos trabalhadores da enfermagem.

A Organização Mundial da Saúde²⁹ em relação às doenças osteomusculares, designou o decênio de 2000 a 2010 como a década do osso e da articulação, devido ao aumento importante de lesões osteomusculares na população mundial. Estima-se que em 2015, estas serão a primeira causa de maior gasto da saúde, visto que, constitui uma das causas mais frequentes de absenteísmo laboral e invalidez permanente.

Faz-se necessário um olhar especial para as licenças médicas²⁸, pois mostram um percentual expressivo dentro das ausências não previstas.

Estudos evidenciam que o absenteísmo no segmento hospitalar nem sempre tem como causa o trabalhador e sim, a empresa, que falha na organização e supervisão do serviço e permite a repetitividade de tarefas, a desmotivação e o desestímulo, as condições desfavoráveis do ambiente de trabalho e a precária integração entre os empregados^{9,15}. A saúde do trabalhador³⁰, assim como a de toda população, está em completa dependência da qualidade do ambiente e dos modelos de produção em que estes indivíduos se encontram.

Em relação às causas de absenteísmo por licença médica do tipo causas psíquicas, há evidências de que os maiores índices de gravidade e frequência dos afastamentos referentes aos trabalhadores da rede básica de saúde, sejam resultado de forma direta ou indiretamente do sofrimento mental³¹. Os autores trazem como possíveis explicações o trabalho desagregado, trabalho solitário, trabalho assistencial exercido com baixa resolutividade, entre outros.

Autores justificam o alto índice de absenteísmo por licença maternidade através do perfil dos integrantes da equipe de enfermagem¹⁰, definindo-o como um grupo jovem com predominância do sexo feminino.

4. CONCLUSÕES

Os principais achados referentes ao absenteísmo da equipe de enfermagem no que diz respeito às ausências previstas foram às folgas e as férias. Em relação às ausências não previstas os resultados evidenciam licença maternidade, licença INSS e destaque para licença médica, entre elas, por motivo de doenças do sistema osteomuscular e por causas psíquicas.

O perfil dos profissionais com maior percentual de absenteísmo foi profissional de nível médio (técnicos e auxiliares de enfermagem) com predominância do sexo feminino.

Dos estudos realizados, o maior percentual foi realizado no estado de São Paulo, sendo que 20 estados não foram citados, nem o Distrito Federal.

Uma assistência de enfermagem segura e de qualidade ao paciente depende entre vários outros fatores de um quadro de funcionários completo, pois as ausências resultam em sobrecarga dos demais funcionários, que ao assumir estes pacientes, estarão favorecendo para o desenvolvimento de doenças em futuro próximo. Destaca-se a importância dos gestores estarem atentos para que a cobertura de folgas, férias e licenças seja realizada de forma correta, para garantir a sequência ininterrupta dos serviços de saúde nas 24 horas, pois o quadro de funcionários incompleto interfere diretamente na qualidade da assistência prestada, uma vez que, os demais profissionais precisam dobrar sua produtividade para dar conta da assistência ofertada à clientela.

REFERÊNCIAS

- [1] Costa FM, Vieira MA, Sena RR.. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev Bras Enferm**, Brasília, 2009; 62(1):38-44.
- [2] Saint-Jean M; Therriault P. Trabalho, estudo e produtividade. **Rev Ter Ocup**. Univ. São Paulo, 2007; 18(1): 11-6.
- [3] Marx K. Le capital (Tome I). Paris: **Éditions Sociales**, 1965.
- [4] Murofuse NT; Abranches SS; Napoleao AA. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Rev Latino-Am Enfermagem** [online], 2005; 13(2):255-61.
- [5] Lunardi VL. et al. A ética na enfermagem e sua relação com poder e organização do trabalho. **Rev Latino-Am Enfermagem** [online], 2007; 15(3): 493-7
- [6] Maia MFM. Eficácia das medidas preventivas em saúde ocupacional praticadas pela Universidade Estadual de Montes Claros na biblioteca Prof. Antônio Jorge [dissertação]. Brasília: **Universidade Católica de Brasília**, 2002.
- [7] Silva DMPP, Marziale MHP. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. **Cienc Cuid Saúde** 2006; 5(supl.):166-72
- [8] Inoue CK et al. Absenteísmo-doença da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. **Rev Bras Enferm**, Brasília, 2008; 61(2):209-14.
- [9] Becker SG; Oliveira MLC. Estudo do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. **Rev Latino-Am Enfermagem**, 2008; 16(1).
- [10] Rogenski EK; Fugulin TMF. Índice de segurança técnica da equipe de enfermagem da pediatria de um hospital de ensino. **Rev Esc Enferm USP**, 2007; 41(4):683-9.
- [11] Becker SG. Cuidar de si, cuidando do outro, ampliando a consciência do eu. [dissertação] Porto Alegre (RS): **Escola de Enfermagem/UFRGS**; 2004.
- [12] Silva MCM, Sousa RMC. A versão simplificada do therapeutic intervention scoring system e seu valor prognóstico. **Rev Esc Enferm USP** 2004; 38(2): 217-24.
- [13] Ferreira ABH. Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa. 3. Ed. Rio de Janeiro: **Nova Fronteira**; 1999; p.17
- [14] Gehring Junior, Gilson et al. Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS Campinas. **Rev Bras Epidemiol** [online] 2007; 10(3):401-9

- [15] Silva DMPP; Marziale MHP. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. **Acta Scientiarum Health Sciences**, Maringá, 2003; 25(2):191-7.
- [16] Chiavenato I. Recursos Humanos: edição compacta. 6ªed. São Paulo (SP): **Atlas**; 2000.
- [17] Martinato MCNB et al. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Rev Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre (RS), 2010; 31(1):160-6.
- [18] Sancinetti TR, et al. Absenteísmo - doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. **Rev Esc Enferm USP**, 2009; 43(2):1277-83.
- [19] Belém JHR, Gaidzinski RR. Estudo das ausências da equipe de enfermagem. **Rev Bras Enferm** 1998; 51(4): 697-708.
- [20] Bastos MO; Deslandes SF. Sexualidade e o adolescente com deficiência mental: uma revisão bibliográfica. **Ciencia & Saúde Coletiva**, 2005; 10(2):389-97.
- [21] Reis RJ; La Rocca PF. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Rev Saúde Pública**, 2003; 37(5):616-723.
- [22] Mauro MYC, Muzi CD, Guimarães RM, Mauro CCC. Riscos ocupacionais em saúde. **Rev Enferm UERJ**. 2004; 12:338-45.
- [23] Magalhães NAC et al. O absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem no contexto hospitalar. **Rev. Enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, 2011; 19(2): 224-30.
- [24] Sancinetti TR et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. **Rev. Esc. Enferm USP** [online]. 2011; 45(4): 1007-12
- [25] Gaidzinski RR. Dimensionamento de pessoal de enfermagem. In: Kurcgant, P. (org). *Administração de em Enfermagem*. São Paulo: **Editora EPU**; 2003; 91-6.
- [26] Gaidzinski RR, Sanna MC, Leite MMJ, Mayor ERC. Estudo das ausências da equipe de enfermagem num hospital geral de grande porte. **Rev Enferm Complexo HC/FMUSP** 1998; 1(4):8-14.
- [27] Possari JF. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em centro cirúrgico no período transoperatório: estudo das horas de assistência, segundo o porte cirúrgico [dissertação]. São Paulo: **Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo**; 2001.
- [28] Campos EC, Juliani CMCM, Palhares VC. O absenteísmo da equipe de enfermagem em unidade de pronto socorro de um hospital universitário. **Rev Eletr Enf** [internet], 2009; 11(2): 295-302.
- [29] Organização Mundial da Saúde (OMS). Década do osso e da articulação: movimento articular, 2000/2010 [texto da internet]. <<http://www.reumatorj.com.br/decada.htm>>. Acesso em: 20 jun. 2012.
- [30] Siqueira LP et al. A reprodução social na saúde do trabalhador: o desenvolvimento de políticas na fruticultura irrigada de Petrolina-PE. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, 2011; 35(89):281-91.
- [31] Gehring Junior GG et al. Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS Campinas. **Rev Bras Epidemiol**, 2007; 10(3):401-9.

The logo for BJSCR (Brazilian Journal of Surgical and Clinical Research) features the letters 'BJSCR' in a bold, yellow, sans-serif font. The letters are slightly shadowed and appear to be floating above a faint, reflective surface, giving it a three-dimensional effect.