

Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas

NURSING STAFF ABSENTEEISM RATES AS A PERSONNEL MANAGEMENT INDICATOR

TASA DE AUSENTISMO DEL EQUIPO DE ENFERMERÍA COMO INDICADOR DE GESTIÓN DE PERSONAS

Tânia Regina Sancinetti¹, Alda Valéria Neves Soares², Antonio Fernandes Costa Lima³, Nanci Cristiano Santos⁴, Marta Maria Melleiro⁵, Fernanda Maria Togeiro Fugulin⁶, Raquel Rapone Gaidzinski⁷

RESUMO

O absenteísmo dos profissionais de enfermagem é um problema complexo para as organizações de saúde, constituindo-se um indicador que necessita ser monitorado. Este estudo objetivou analisar a taxa de absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um hospital público de ensino. As ausências por absenteísmo foram coletadas a partir das escalas mensais, no período de janeiro a julho de 2008, e calculadas por meio de planilha eletrônica. Constatou-se um índice médio de absenteísmo de 5,6% para os enfermeiros e de 9,7% para técnicos/auxiliares de enfermagem. As ausências que mais contribuíram para esses índices referiram-se aos afastamentos por doença. Os dados obtidos evidenciaram o principal motivo de absenteísmo e sinalizam a necessidade de mudanças nas políticas de contratação dos profissionais de enfermagem, além da revisão dos processos de trabalho, visando favorecer melhores condições de saúde a esses profissionais.

DESCRITORES

Absenteísmo
Enfermagem
Recursos humanos de enfermagem no hospital
Indicadores de serviços

ABSTRACT

Absenteeism in nursing is a difficult problem for health organizations; hence it is an indicator that must be monitored. The objective of this study was to analyze the absenteeism rate of nursing professionals in a public hospital. Absenteeism data were collected monthly, from January to July 2008, and calculated by means of an electronic program. The mean absenteeism index for nurses varied from 5.6% to 9.7% for technicians/nursing aides. Sick leaves were the most prevalent reason for absences. The data revealed the major cause of absenteeism and pointed at the need to change policies for hiring nursing professionals, in addition to reviewing the working processes in order to improve the workers' health conditions.

DESCRIPTORS

Absenteeism
Nursing
Nursing staff, hospital
Indicators of health services

RESUMEN

El ausentismo de profesionales de enfermería es un problema complejo para las organizaciones de salud, constituyéndose en un indicador que necesita monitoreo. Este estudio objetivó analizar la tasa de ausentismo de profesionales de enfermería en hospital público de enseñanza. El ausentismo fue analizado a partir de escalas mensuales, en período de enero a julio de 2008, y calculadas mediante planilla electrónica. Se constató un índice medio de ausentismo para enfermeros del 5,6% y del 9,7% para técnicos/auxiliares de enfermería. Las ausencias que más engrosaron tales índices se relacionaron con licencias de salud. Los datos obtenidos evidenciaron el principal motivo de ausentismo y señalan la necesidad de cambios en las políticas de contratación de profesionales de enfermería, además de la revisión de los procesos de trabajo, apuntando a favorecer mejores condiciones de salud para tales profesionales.

DESCRIPTORES

Absentismo
Enfermería
Personal de enfermería en hospital
Indicadores de servicios

¹ Doutora em Enfermagem. Diretora de Divisão de Enfermagem de Pacientes Externos do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. tania@hu.usp.br ² Doutora em Enfermagem. Diretora de Divisão de Enfermagem Materno-Infantil do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. aldavns@hu.usp.br ³ Professor Doutor do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. tonifer@usp.br ⁴ Mestre em Enfermagem. Chefe de Seção da Pediatria do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. nancics@hu.usp.br ⁵ Professora Doutora do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, SP, Brasil. melleiro@usp.br ⁶ Professora Associada do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. ffugulin@usp.br ⁷ Professora Titular do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. raqui@usp.br

INTRODUÇÃO

O absenteísmo refere-se à frequência ou duração do tempo de trabalho perdido quando os profissionais não comparecem ao trabalho e corresponde às ausências quando se esperava que os mesmos estivessem presentes. Constitui-se nas faltas, licenças, afastamentos para participação em programas de treinamento e desenvolvimento, entre outros⁽¹⁾.

A etiologia do absenteísmo é reconhecida, por diferentes autores, por seu caráter multifatorial, que contribui para aumentar a sua complexidade. Apontam-no como decorrente de uma ou mais classes de fatores causais tais como: fatores de trabalho, sociais, culturais, de personalidade e doença; geográficos, organizacionais e individuais; físicos, psíquicos e sociais; doenças, causas ocupacionais e sociais; fatores ambientais, organizacionais, características individuais e de personalidade. Essas classes de fatores causais modificam-se dependendo do autor ou tipo de estudo⁽²⁻⁶⁾.

É importante considerar que as causas do absenteísmo nem sempre estão ligadas ao profissional, mas sim à instituição com processos de trabalho deficientes através da repetitividade de atividades, da desmotivação, das condições desfavoráveis do ambiente de trabalho, da precária integração entre os empregados e a organização e dos impactos psicológicos de uma direção deficiente que não visa uma política prevencionista e humanística⁽⁷⁾.

No gerenciamento dos Serviços de Enfermagem, a dotação de recursos humanos, frequentemente, fundamenta-se em parâmetros ultrapassados, não sendo considerados de grande relevância os aspectos relativos ao absenteísmo desses profissionais. O aparente desinteresse dos gerentes de enfermagem pode estar relacionado à sua complexidade, envolvendo direção e trabalhadores, condições e organização do trabalho, bem como às políticas institucionais.

O conhecimento do comportamento dos profissionais em relação a essa variável e o estabelecimento de índices compatíveis com cada realidade determina a quantidade de profissionais que devem ser acrescentados ao número total de profissionais de uma dada categoria profissional para cobertura dessas ausências, bem como as medidas necessárias para conter os índices encontrados⁽⁸⁾.

Nessa perspectiva, é imprescindível que os gerentes de enfermagem monitorem o índice de ausências dos profissionais de enfermagem, como um indicador de gestão de recursos humanos, e lancem mão de um quantitativo de pessoal adicional para cobertura dessas ausências, evitando a sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, a eleva-

ção do absenteísmo dos trabalhadores, que interfere, diretamente, na segurança e qualidade da assistência prestada.

Indicador pode ser definido como uma unidade de medida de uma atividade, com a qual se está relacionado, ou uma medida quantitativa que pode ser usada como um guia para monitorar e avaliar a qualidade assistencial e as atividades desenvolvidas em um serviço⁽⁹⁾.

Os indicadores são considerados como um sinalizador voltado para identificar ou dirigir a atenção para assuntos específicos de resultados em uma organização de saúde, devendo periodicamente ser revisto. O emprego contínuo de indicadores trará aprimoramento e inovação na avaliação, no planejamento, na organização e na direção das unidades⁽¹⁰⁻¹¹⁾.

Diante dessas considerações e da relevância da monitoração de indicadores no gerenciamento dos serviços de saúde, realizou-se o presente estudo.

OBJETIVO

Analisar a taxa de absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um hospital público de ensino.

MÉTODO

Trata-se de pesquisa descritiva, exploratória, de abordagem quantitativa, que tem como objeto de estudo o absenteísmo dos profissionais de enfermagem atuantes no Hospital Universitário da Universidade de São Paulo (HU-USP). Os dados foram coletados e analisados com o aval do Comitê de Ética da referida Instituição.

O HU-USP é um órgão complementar da USP, destinado ao ensino, à pesquisa e à extensão de serviços à comunidade, oferecendo assistência multidisciplinar integral, de média complexidade, com base no perfil epidemiológico do Distrito de Saúde Escola do Butantã. É um hospital regionalizado, da rede pública estadual, que atende à população USP – discentes e servidores e seus dependentes – e a população do Distrito de Saúde Escola do Butantã. Possui 247 leitos distribuídos nas especialidades médica, cirúrgica, obstétrica e pediátrica.

A população foi constituída por 613 profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem) do HU-USP.

Os dados relativos ao absenteísmo dos profissionais de enfermagem foram coletados no período de janeiro a julho de 2008, pelas enfermeiras chefes, por meio de consulta às escalas mensais de trabalho e lançados em uma planilha eletrônica disponível no site do Observatório de Recursos Humanos da Escola de Enfermagem da Universi-

...é imprescindível que os gerentes de enfermagem monitorem o índice de ausências dos profissionais de enfermagem, como um indicador de gestão de recursos humanos, e lancem mão de um quantitativo de pessoal adicional para cobertura dessas ausências...

dade de São Paulo - EEUSP (www.ee.usp.br/dipe). Foram considerados motivos de absenteísmo os dias de ausências relativos a: falta, licença médica, licença maternidade, licença por acidente de trabalho, outras licenças (nojo, gala, paternidade) e afastamentos para participação em programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D).

Os tipos de ausências supracitados comportam-se como variáveis aleatórias, pois podem ocorrer em qualquer dia do ano. Para efeito da avaliação desse indicador, as enfermeiras chefes identificaram, mensalmente, o quantitativo dessas ausências por categoria profissional e calcularam a taxa de absenteísmo dos profissionais atuantes nas respectivas unidades de atendimento.

Como o absenteísmo representa a soma das diversas ausências relatadas anteriormente, pode-se representá-lo com a seguinte equação⁽¹²⁾:

$$A_k \% = \left(\frac{\sum_i a_{k,i}}{D - \sum_i a_{k,i}} \right) \cdot 100$$

Onde:

$A_k \%$ = percentual de ausências não previstas, segundo a categoria profissional (enfermeiro, técnico/auxiliar);

$\sum_i a_{k,i}$ = somatória dos dias não previstos, segundo os tipos de ausências i (faltas, licenças e suspensões) por categoria profissional k (enfermeiro, técnico/auxiliar de enfermagem);

D = dias do ano, 365 dias.

Cabe destacar que a construção da planilha eletrônica teve por objetivo facilitar a operacionalização do cálculo e a monitoração, contínua, do indicador taxa de absenteísmo dos profissionais de enfermagem. Para efeito de comparação adotou-se, como parâmetro esperado, a taxa de absenteísmo de 6% da Resolução nº 293/04 do Conselho Federal de Enfermagem⁽¹³⁾.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre os 148 enfermeiros assistenciais, 96% eram do sexo feminino, com idade média de 38, 2 anos (IC= 95% de 36,9 a 39,6 anos), idade mínima de 23 e máxima de 62 anos. Dos 465 técnicos/auxiliares de enfermagem, 89% eram do sexo feminino, com idade média de 42 anos (IC= 95% de 42,1 a 42,9 anos), idade mínima de 20 e máxima de 64 anos.

No período estudado, a taxa de absenteísmo correspondeu em média: 8,7% para a equipe de enfermagem; 5,6 % para enfermeiros e 9,7% para técnicos/auxiliares de enfermagem.

A Figura 1 mostra a distribuição mensal da taxa de absenteísmo, tendo como parâmetro de comparação o valor de 6% proposto pela Resolução COFEN nº 293/2004⁽¹³⁾.

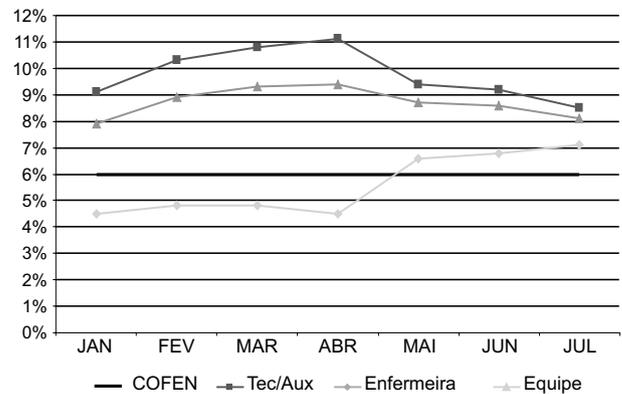


Figura 1 - Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem, enfermeiros, técnicos/auxiliares de enfermagem em relação a taxa recomendada pelo COFEN - jan. a jul./2008 - HU-USP - São Paulo - 2008

Observa-se que a taxa de absenteísmo dos enfermeiros manteve-se dentro do padrão preconizado por esta Resolução. Entretanto, para a categoria técnicos/auxiliares de enfermagem, bem como para a equipe como um todo, as taxas mensais desse indicador permaneceram expressivamente elevadas.

A ocorrência de maior número de afastamentos do trabalho entre os profissionais de nível médio tem sido verificada por vários autores^(8,14-21) e relacionada por alguns com a posição hierárquica ocupada (responsabilidade do cargo exige presença mais constante) e com a natureza do trabalho desenvolvido (tarefas que exigem maior esforço físico, execução de atividades repetitivas e monótonas)⁽¹⁹⁻²⁰⁾.

Independente da categoria profissional, o índice elevado de absenteísmo desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarga entre os profissionais presentes, reduz a produção e aumenta o custo operacional, podendo comprometer a qualidade da assistência prestada ao paciente⁽⁷⁾.

Por meio da Figura 2, verifica-se o absenteísmo dos profissionais de enfermagem do HU-USP de acordo com a distribuição dos tipos de ausências. As licenças médicas representaram, majoritariamente, o maior percentual de ausências em ambas as categorias profissionais. Observa-se que os demais tipos de ausência têm baixa relevância para este indicador, inclusive nas ausências por licença maternidade, apesar de a população de estudo ser constituída, em sua maioria, por mulheres em idade reprodutiva.

Os dados obtidos corroboram os resultados apresentados em outros estudos⁽¹⁴⁻¹⁸⁾, que indicaram a licença médica como principal motivo do absenteísmo da equipe de enfermagem, merecendo atenção dos gerentes dos serviços de saúde e pesquisadores, por ser apontado como alto índice de ocorrência.

As características do processo de trabalho desenvolvido pelos profissionais de enfermagem, que determinam a sua exposição a diferentes cargas, principalmente, psíquicas e fisiológicas, são causadoras de desgaste físico e mental ocasionando, muitas vezes, o afastamento dos trabalhadores por absenteísmo doença.

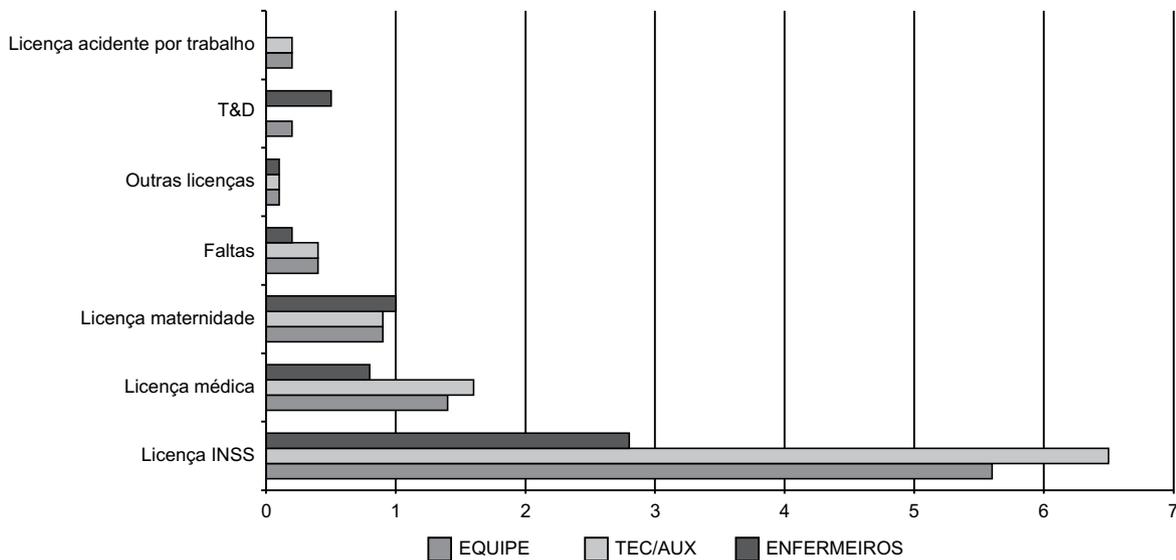


Figura 2 - Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem, enfermeiros e técnicos/auxiliares de enfermagem segundo o tipo de ausência - jan. a jul./2008 - HU-USP - São Paulo - 2008

O absenteísmo da equipe de enfermagem das unidades do HU-USP no período de janeiro a julho de 2008 representou 10.452 dias perdidos de trabalho, desses 1.672 dias (16%) corresponderam aos enfermeiros e 8.777 dias (84%) aos técnicos/auxiliares de enfermagem.

Os afastamentos apresentados, por essa equipe, decorrentes de licença médica, foram de 8.387 dias (80,3%), sendo 6.723 dias (64,3%) referentes a afastamentos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que poderiam

ter substituição dos profissionais ausentes sem ônus para a instituição.

A distribuição da taxa de absenteísmo segundo as unidades de atendimento, nas quais os profissionais de enfermagem estavam alocados, evidenciou oito unidades com as taxas dentro do padrão esperado⁽¹³⁾. Em sete unidades, a taxa de absenteísmo apresentou-se acima do padrão adotado, atribuída a categoria técnico/auxiliar de enfermagem, e em apenas três delas esse acréscimo foi devido a categoria enfermeiro (Figura 3).

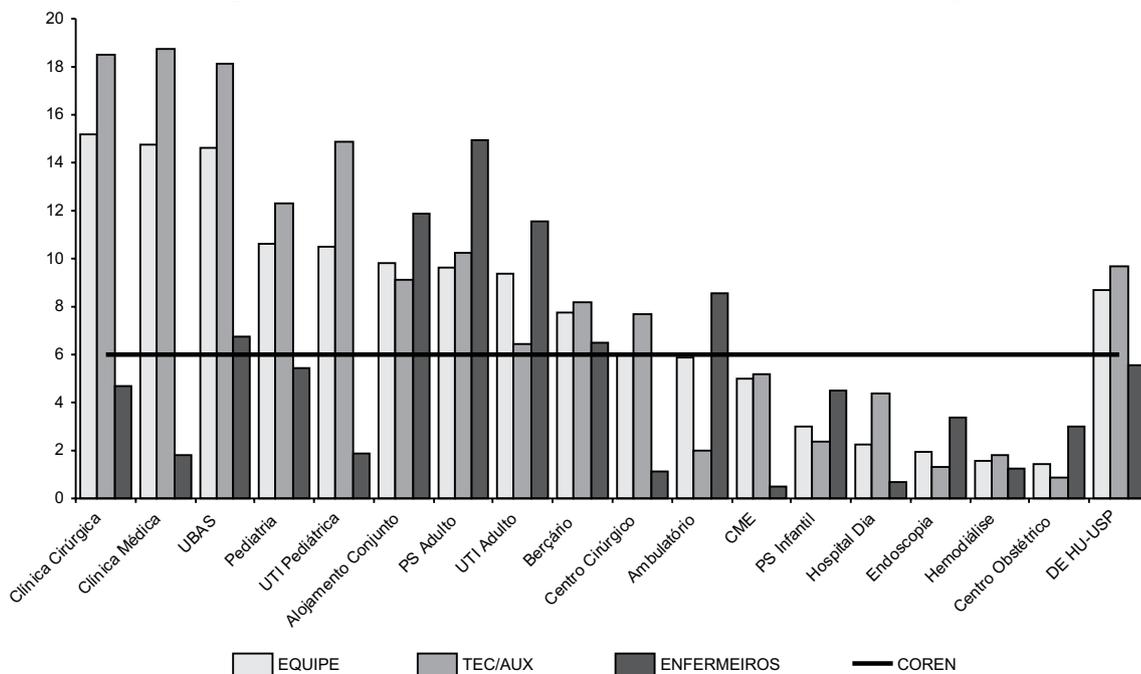


Figura 3 - Taxa média de absenteísmo da equipe de enfermagem, enfermeiros e técnicos/auxiliares de enfermagem segundo unidade de atendimento e o tipo de ausência - jan. a jul./2008 - HU-USP - São Paulo - 2008

As unidades de atendimento que registraram as maiores taxas de absenteísmo foram: Clínica Cirúrgica (15,2%),

Médica (14,7%) e Unidade Básica de Assistência à Saúde (14,6%), seguidas da Pediatria (10,6%), Terapia Intensiva

Pediátrica (10,5%), Alojamento Conjunto (9,8%), Pronto Socorro Adulto (9,6) e Terapia Intensiva Adulto (9,4%).

Entretanto, ao comparar o absenteísmo da equipe de enfermagem do HU-USP, identificado neste estudo com os valores verificados em estudo anterior⁽²¹⁾, realizado na mesma Instituição, no período de 2001 a 2005, observou-se uma tendência de crescimento do absenteísmo dessa equipe, em todas as unidades de atendimento.

Os resultados obtidos sinalizam a necessidade da realização de novos estudos para verificar a representação das variáveis que podem estar envolvidas nas taxas encontradas.

Ressalta-se a necessidade das gerências de enfermagem adotarem e monitorarem o indicador taxa de absenteísmo, a fim de possibilitar melhorias contínuas no processo de gestão das pessoas sob sua coordenação, revisar os processos e as condições de trabalho, bem como contribuir para a obtenção de argumentos a favor da reformulação das políticas públicas de contratação dos profissionais de enfermagem, principalmente no que se refere à substituição daqueles afastados em licença pelo INSS.

CONCLUSÃO

A monitoração do indicador taxa de absenteísmo constitui-se em importante instrumento de gestão de pes-

REFERÊNCIAS

1. Chiavenato I. Recursos humanos. São Paulo: Atlas; 2000.
2. Couto HA. Absenteísmo: uma visão bem maior que a simples doença. In: Couto HA. Temas de saúde ocupacional. Belo Horizonte: Ergo; 1987. p. 9-34.
3. Organizacion Internacional del Trabajo (IOT). Absentismo, causas y control. In: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madri; 1989. v.1, p. 5-12.
4. Quick TC, Lapertosa JB. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. Rev Bras Saúde Ocup. 1982;10(40):62-7.
5. McEwan IM. Absenteeism and sickness absence. Postgrad Med J. 1991;67(794):1067-71.
6. Borofsky GL, Smith M. Reduction in turnover, accidents and absenteeism: the contribution of a pre-employment screening inventory. J Clin Psychol. 1993;49(1):109-16.
7. Silva MPP, Marziale MHP. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. Rev Latino Am Enferm. 2000;8(5):44-51.
8. Fugulin FMT, Gaidzinski RR, Kurcgant P. Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP. Rev Esc Enferm USP. 2003; 37(4):109-17.
9. Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations (JCAHO). Characteristics of clinical indicators. QRB Qual Rev Bul. 1989;15(11):330-9.
10. Bittar OJ. Indicadores de qualidade e quantidade em saúde. Rev Adm Saúde. 2001;3(12):21-8.
11. Bittar OJ. Indicadores de qualidade e quantidade em saúde. Rev Adm Saúde. 2004; 6(22):15-8.
12. Gaidzinski RR, Lima AFC, Gomes AVNS, Fugulin FMT, Sancinetti TR, Castilho V. Gestão de pessoal de enfermagem e o Sistema de Assistência de Enfermagem. In: Gaidzinski RR, Soares AVN, Lima AFC. Diagnósticos de enfermagem na prática clínica. Porto Alegre: Artmed; 2008. p. 47-61.
13. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução n. 293/04, de 21 de setembro de 2004. Fixa e estabelece parâmetros para o dimensionamento do quadro de profissionais de enfermagem nas Unidades Assistenciais das Instituições de Saúde e assemelhados [Internet]. Rio de Janeiro; 2004. [citado 2010 mar. 15]. Disponível em: <http://site.portalcofen.gov.br/node/4329>
14. Sancinetti TR, Gaidzinski RR, Felli VEA, Fugulin FMT, Baptista PCP, Ciampone MHT, et al. Absenteísmo-doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. Rev Esc Enferm USP. 2009;43(n esp 2):1277-83.

-
15. Becker SG, Oliveira MLC. Estudo do absenteísmo de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. *Rev Latino Am Enferm*. 2008;16(1):109-14.
 16. Rogenski KE, Fugulin FMT. Índice de segurança técnica da equipe de enfermagem da pediatria de um hospital de ensino. *Rev Esc Enferm USP*. 2007;41(4):683-9.
 17. Matsushita MS, Adami NP, Carmagnani MIS. Dimensionamento do pessoal de enfermagem das Unidades de Internação do Hospital São Paulo. *Acta Paul Enferm* 2005;18(1):9-19.
 18. Reis RJ, La Rocca PF, Silveira AM, Bonilla IML, Giné NA, Martin M. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. *Rev Saúde Pública*. 2003; 37(5):616-23.
 19. Costa FM, Vieria MA, Sena RR. Absenteísmo relacionado a doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. *Rev Bras Enferm*. 2009;62(1):38-44.
 20. Inoue KC, Matsuda LM, Silva MPP, Uchimura TT, Mathias TAF. Absenteísmo-doença d equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. *Rev Bras Enferm*. 2008;61(2):209-14.
 21. Rogenski KE. Tempo de assistência de enfermagem: identificação e análise em Instituição Hospitalar de Ensino [dissertação] São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2006.