

Absenteísmo: um estudo de caso em um hospital universitário

A. A. Pereira; A. Corso; S. Meoti; M. E. Camargo; M. R. Cruz

Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade de Caxias do Sul, 95070-560, Petrópolis-RS, Brasil

adrieli.pereira@yahoo.com.br

(Recebido em 03 de novembro de 2010; aceito em 20 de outubro de 2011)

A pesquisa teve como objetivo identificar e analisar o absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um Hospital Universitário da Serra Gaúcha relacionando as doenças ligadas ao afastamento dos profissionais desta área. O objetivo é a identificação dos custos gerados pela ausência dos colaboradores ao trabalho e da reposição destas horas não trabalhadas. A população estudada foi composta por auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem e enfermeiros no período de julho de 2009 a junho de 2010. Trata-se de uma pesquisa descritiva-quantitativa exploratória. Os dados foram coletados através de consulta documental por meio da liberação prévia do setor de Recursos Humanos e SESMT - Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho, após apresentação e aprovação do projeto de pesquisa pela comissão de ética em pesquisa do hospital e demais órgãos responsáveis pela Instituição, seguindo os trâmites legais para o início da pesquisa. Os resultados apresentados indicam que a função de técnico de enfermagem apresenta maior incidência de absenteísmo, constatou-se também que a especialidade de ortopedia apresenta maior frequência de licenças no período estudado. Com este estudo foi possível constatar a importância de informações concisas sobre o absenteísmo e o custo com o mesmo.

Palavras-chave: Absenteísmo, profissionais da enfermagem, custos.

The research aimed to identify and analyze the absenteeism of nursing professionals in a University Hospital da Serra Gaucha related diseases linked to the disengagement of professionals. The objective is the identification of the cost of employee absence to work and the replacement of those hours not worked. The study population consisted of nursing assistants, technicians and nurses from July 2009 to June 2010. This is an exploratory descriptive and quantitative. Data were collected through the consultation document prior to the release of the Human Resources department and SESMT - Safety & Occupational Medicine, after submission and approval of the research project by the ethics committee in search of the hospital and other agencies responsible for institution, following the legal procedures for the study began. The results presented indicate that the role of nurse technician has a higher incidence of absenteeism, it was also found that the specialty of orthopedics has a higher frequency licenses in the period studied. With this study, we determined the importance of concise information on absenteeism and cost the same.

Keywords: Absenteeism, nursing, costs.

1. INTRODUÇÃO

O termo absenteísmo originou-se da palavra “absentismo” aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. Segundo Quick e Laperlosa (1982), no período industrial, esse termo foi aplicado para designar a ação dos trabalhadores em faltar ao trabalho.

Conforme Penatti *et al* (2006), o absenteísmo pode ser atribuído a causas conhecidas e a causas ignoradas. Dentre as conhecidas, estão todas as amparadas por lei e que são, por este motivo, justificadas ao empregador, solicitando-lhe a permissão de ausência (férias, casamentos, nascimentos, óbitos e mudanças de domicílio). As ignoradas são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, e ou de seus dependentes ou de fatores aleatórios dos mais diversos.

O absenteísmo causado por motivo de saúde pode ser um indicador das condições de trabalho e apresenta impacto econômico para a empresa, devido a necessidade de haver um re-dimensionamento do pessoal. As más condições do local de trabalho e o acúmulo de pessoas nos recintos das empresas contribuíram para a disseminação de doenças infecto-contagiosas, como tifo, denominado naquele período como febre das fábricas (ARAÚJO, 1987).

No ambiente hospitalar, na visão de Ramos e Ramos (2007), o fenômeno do absenteísmo que atinge os profissionais da enfermagem vem preocupando, uma vez que faltas frequentes ao trabalho repercutem no quantitativo de recursos humanos, refletindo na qualidade da assistência

prestada aos usuários. O absenteísmo constitui-se variável relevante quando se trata de dimensionar quadro de pessoal para os serviços como o caso dos plantões. Além de todo o transtorno que causa na equipe de trabalho essa situação gera descontentamento na equipe, decorrente da sobrecarga das tarefas para os membros assíduos.

Em hospitais, a gestão dos custos precisa estar interligada com as informações gerenciais, indispensáveis para que os gestores possam administrar essas despesas decorrentes do absenteísmo de colaboradores do ramo da enfermagem, seja a ausência por doença ou não profissional, seja por estresse ou por algum outro tipo de patologia, há um custo que precisa ser gerenciado com estas possíveis ausências dos trabalhadores no seu âmbito profissional (COOPER, 1996).

Percebe-se que no ambiente hospitalar o absenteísmo gera um custo principalmente no setor de Recursos Humanos, por conta de atestados, pagamentos de horas extras e novas contratações. Os gestores têm essa dificuldade de mensurar e provisionar estes valores (COOPER, 1996).

Nas decisões, cada alternativa têm determinados custos e vantagens que precisam ser comparados com as demais alternativas oferecidas. Um dos conceitos mais importantes da tomada de decisões é representado pelos custos relevantes, que são custos que vão ser incorridos no futuro e apresentarão diferenças nas linhas de ações alternativas. As decisões enfatizam o futuro, portanto, lidam com o que vai acontecer, pois o que já ocorreu não poderá ser alterado (HORNGREN *et al.*, 2000).

Com o intuito de identificar a incidência do absenteísmo com profissionais de enfermagem em um hospital universitário da Região Nordeste da Serra gaúcha e a partir dessa identificação realizar uma análise dos dados obtidos é que esse estudo foi realizado. Também se pretendia analisar a relação existente entre as doenças ocupacionais através dos afastamentos e o custo disso para a instituição.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

O Hospital Universitário analisado está situado na Região Nordeste da Serra Gaúcha. Sendo um hospital de referência regional, onde sua estrutura contempla: 236 leitos, 08 salas de cirurgia, entre outros setores, mantendo os serviços de oncologia, hemodiálise, cirurgia cardíopediátrica, gestante de alto risco, transplante de fígado entre outras. É o único hospital da Serra Gaúcha com atendimento exclusivo voltado para o SUS - Sistema Único de Saúde.

O quadro funcional do hospital é composto por 887 funcionários, sendo que 96 são médicos, 73 enfermeiros, 373 técnicos de enfermagem e 15 auxiliares de enfermagem e os 330 restantes distribuídos nas demais áreas do hospital. Por sua característica de ensino, circulam no hospital aproximadamente 700 alunos por mês, divididos nas diversas áreas do hospital, contemplando cursos de medicina, enfermagem, nutrição, fisioterapia, psicologia e residências médicas.

A pesquisa abrangeu profissionais da enfermagem – enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem - para aproximar o nível de complexidade do trabalho desempenhado. Para realizar esta pesquisa foram considerados dois tipos de absenteísmo: absenteísmo-doença e absenteísmo por patologia profissional. O período pesquisado foi de julho de 2009 a julho de 2010, conforme dados disponibilizados pelo setor de Recursos Humanos liberados pelo comitê de ética em pesquisa do hospital.

As características analisadas dos profissionais para delinear o perfil foram: cargo, turno de trabalho, gênero, idade e duração das licenças. Das licenças analisadas foram retirados os seguintes dados: número de dias e motivos da licença. A partir dos dados coletados foi possível analisar o número e a duração das licenças, o índice de frequência das licenças, o índice de absenteísmo e o custo que gera para o hospital.

Alguns detalhes precisam ser destacados no presente artigo: a) os atestados os médicos considerados não ultrapassaram o prazo de 15 dias; b) considera-se atestado, para este estudo, o prazo superior a um dia; c) não foram consideradas as licenças maternidades e licenças doações de sangue.

Para a tabulação dos dados foi usado o Microsoft Excell 2007, gerando a compilação dos dados, gráficos. Através desses dados foi possível quantificar os custos gerados pelo absenteísmo pelas duas modalidades analisadas.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Perfil dos Profissionais

Os dados levantados mostram um total de 461 profissionais ligados a área da enfermagem, sendo 22 homens e 439 mulheres, abrangendo enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. A divisão do trabalho ocorre em três turnos, manhã das 07h às 13h, tarde das 13h às 19h e da noite em dias alternado, no horário das 19h às 07h.

Tabela 1: Perfil dos profissionais da área da enfermagem.

Faixa Etária	Auxiliar Enfermagem				Técnico Enfermagem				Enfermagem			
	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
0-20	0	-	0	-	2	0,57	-	-	-	-	-	-
21-25	0	-	0	-	53	15,01	2	10,00	5	7,04	1	50,00
26-30	0	-	0	-	118	33,43	5	25,00	40	56,34	0	-
31-35	0	-	0	-	64	18,13	7	35,00	14	19,72	1	50,00
36-40	0	-	0	-	42	11,90	2	10,00	5	7,04	0	-
41-45	4	26,67	0	-	37	10,48	2	10,00	1	1,41	0	-
46-50	5	33,33	0	-	22	6,23	2	10,00	3	4,23	0	-
51-55	2	13,33	0	-	12	3,40	0	-	2	2,82	0	-
mais de 56	4	26,67	0	-	3	0,85	0	-	1	1,41	0	-
Total	15	100,00	0	100	353	100,00	20	100,00	71	100,00	2	100,00

A tabela apresenta o perfil dos colaboradores divididos por cargos, gênero e faixa etária possibilitando identificar qual a faixa etária têm maior representatividade.

Tabela 2: Tipos de Cargos.

Tipo de Cargo	Feminino		Masculino		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Auxiliar de Enfermagem	15		-		15	100,00
Técnico de Enfermagem	351	93,50	24	6,50	375	100,00
Enfermeiro	69	98,57	2	1,43	71	100,00

A tabela 2 demonstra o tipo de cargo dividido pelo gênero e seu percentual dentro do quadro dos profissionais da área de enfermagem.

Número e Duração das Licenças

O índice de absenteísmo é representativo. 201 colaboradores tiveram licenças compreendidas de 1 a 2 dias, representando 58%. Das licenças analisadas no período, de julho de 2009 a junho de 2010, 640 (66,5%) foram de 1 a 2 dias de afastamento, totalizando 790 dias. Conforme análise das tabelas 3 e 4.

Tabela 3: Frequência de faltas por colaborador.

Número de Licenças	Colaboradores	%	% acumulado
1-2	201	58,3	58,3
3-4	71	20,6	78,8
5-6	43	12,5	91,3
7-8	14	4,1	95,4
mais de 9	16	4,6	100,0
Total	345		

Tabela 4: Número de licenças por colaborador.

Faixa dias	frequencia 12 meses		soma dias	%
	número	%		
1 a 2 dias	640	66,5	790	27,5
3 a 5 dias	193	20,0	693	24,1
6 a 10 dias	78	8,1	629	21,9
11 a 15 dias	52	5,4	764	26,6
16 a 30 dias	0	0,0	0	0,0
Total	963	100,0	2876	100,0

Tabela 5: Duração das licenças por freqüências e total de dias.

Mês	1a 2 Dias	3 a 5 Dias	6 a 10 Dias	11 a 15 Dias	16 a 30 Dias
Julho	92	26	6	3	0
Agosto	49	10	2	6	0
Setembro	47	22	8	6	0
Outubro	54	16	9	3	0
Novembro	66	11	11	1	0
Dezembro	52	19	9	6	0
Janeiro	41	12	4	3	0
Fevereiro	40	15	6	6	0
Março	30	11	4	6	0
Abril	48	16	7	4	0
Mai	54	16	2	4	0
Junho	67	19	10	4	0
Total	640	193	78	52	0

A tabela 5 apresenta o período analisado, de julho de 2009 a julho de 2010 o número de licenças por duração.

A tabela 5 e a figura 1, demonstram que no mês de julho de 2009 ocorreram 92 licenças que duraram de 1 a 2 dias, depois em novembro do mesmo ano ocorreram 66 licenças. Em março de 2010 foi onde ocorreram menos licenças, 30. As licenças de 1 a 2 dias é o que mais representa em número de licenças totalizando em 640.

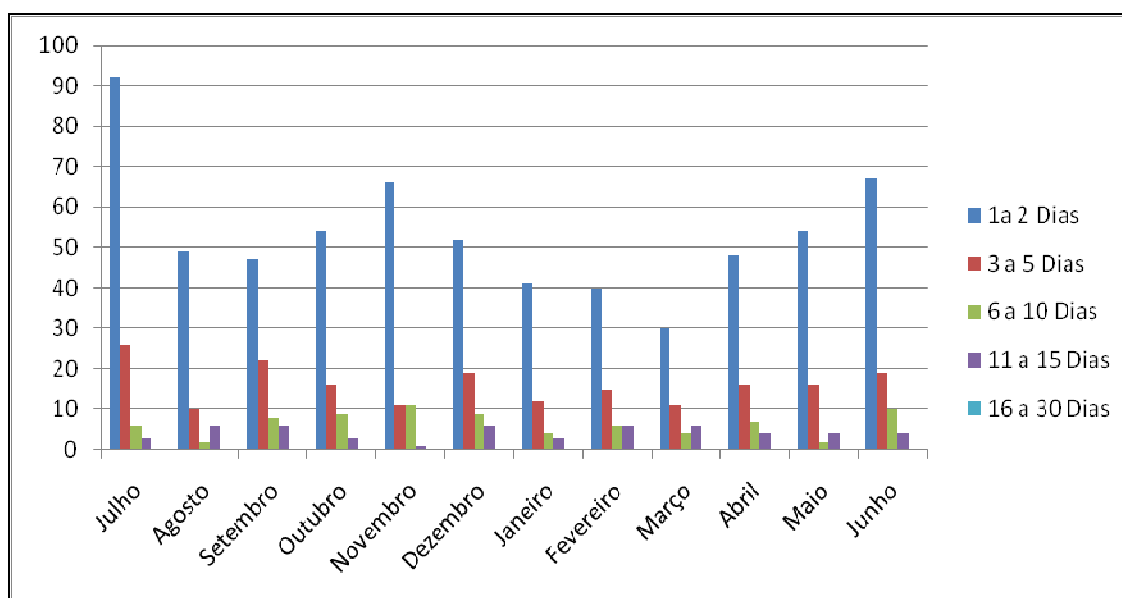


Figura 1: Duração das licenças por freqüências e total de dias.

Em relação ao absentéismo relacionado com tipo de cargo verificam-se grandes variações entre os mesmos. A categoria auxiliar de enfermagem apresenta o menor índice, nenhuma falta.

Esse fato pode ser decorrente da extinção desta profissão que precisam ter o curso técnico para atuarem.

Tabela 6: Índice de absenteísmo por cargos e gênero.

Tipos de Cargos	Feminino	Frequência %	Masculino	Frequência %
Auxiliar de Enfermagem	-	-	-	-
Técnico de Enfermagem	2394	87,40	135	98,54
Enfermeiro	345	12,60	2	1,46
Total	2739	100,00	137	100,00

Os técnicos de enfermagem aparecem com maior representatividade das faltas, 87,6% em mulheres e 98,5% nos homens, como é possível verificar na Tabela 6.

A maior incidência por especialidade foi ortopedia perfazendo 13% com total de 47 licenças/ano, com maior frequência aparece otorrinolaringologia com 12% (115 licenças/ano).

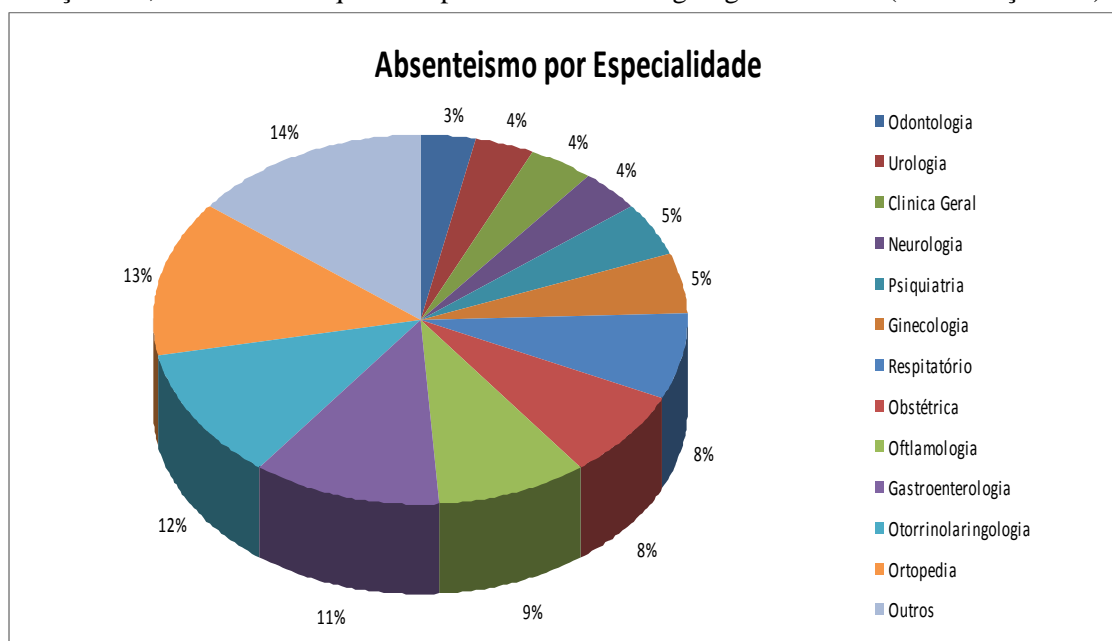


Figura 2: Absenteísmo por especialidade

Custos com Absenteísmo

A metodologia de desenvolvimento do estudo se baseia na apuração dos custos decorrentes da falta ao trabalho dos profissionais da enfermagem, por motivos de doenças ou patologias ligadas a atividade profissional. Na literatura podemos encontrar os custos divididos em: diretos, indiretos, fixos e variáveis (ATKINSON, 1995).

Custos Diretos

Para Beulke e Berto (1997) os custos diretos se configuram toda vez que é possível identificar que determinado custo está diretamente ligado a cada unidade de negócio, serviço ou procedimento. A vinculação dos custos diretos com a conta do paciente é estabelecida através do consumo de insumos, para atender este paciente. Estes custos se caracterizam pela possibilidade de especificação por serviço prestado.

Custos Indiretos

Os custos indiretos se configuram por não ser possível identificar que determinado custo está diretamente ligado a cada unidade de negócio, serviço ou procedimento. Segundo Beulke e Berto (1997) os custos indiretos, são custos comuns a diversos procedimentos e serviços, não podem ser mensurados individualmente, por item de serviço prestado e tendem a apresentar

maior complexidade de cálculo, que demanda uma série de processamentos, como é o caso do rateio.

Custos Fixos

Os custos fixos são aqueles custos, que não sofrem alteração quando o direcionador de custo sofrer alterações. Mesmo assim havendo alterações no direcionador, o custo não se modifica (MAHER, 2001).

Custos Variáveis

Os custos variáveis são custos relacionados diretamente e proporcionalmente a qualquer alteração no direcionador de custos. Desta forma quando o direcionador de custos sofrer alteração os custos variáveis também sofrerão alteração e na mesma proporção (MAHER, 2001).

Apuração dos Custos com as faltas

Conforme as informações recebidas pelo departamento de recursos humanos do hospital, o custo médio individual de cada profissional de enfermagem ao ser dividido por função fica entre os valores de R\$ 1.635,00 e R\$ 3.080,00 por profissional. Nestes custos incluem-se todas as verbas como: horas trabalhadas, gratificação de função, adicional de periculosidade, adicional noturno e horas extras, bem como as previsões de férias, 13º salário e os encargos sociais.

Então é possível identificar os custos dos dias não trabalhados em virtude do absenteísmo doença e patologia profissional, da seguinte forma:

- Foram identificados 2529 dias de licença entre os profissionais na função de técnico de enfermagem e 347 dias de licença entre os profissionais da enfermagem conforme é possível observar na tabela 6, totalizando 2876 dias de licença entre todos os profissionais da área de enfermagem (tabela 4). Os colaboradores na função de auxiliar de enfermagem não contabilizaram nenhuma licença no período estudado;
- O custo do profissional auxiliar de enfermagem informado pelo departamento de Recursos Humanos é de R\$ 1635,00, o de técnico de enfermagem é de R\$ 1.767,00 e de R\$ 3.080,00 para enfermeiro;
- Dividindo o valor de custo dos profissionais por 30 (período aquisitivo mensal), teremos um valor dia de R\$ 54,50 para auxiliar de enfermagem, R\$ 58,90 para técnico de enfermagem e R\$ 102,67 para enfermeiro;
- Multiplicando o valor do custo dia dos profissionais pelos dias de licença de cada função foi apurado um custo de R\$ 148.958,10 entre os técnicos de enfermagem e um custo de R\$ 35.626,49 entre os enfermeiros.

Tabela 7: Custos decorrentes do absenteísmo.

	Feminino		Masculino		Total
Tipo de cargos					
Auxiliar de Enfermagem	R\$	-	R\$	-	R\$ -
Técnico de Enfermagem	R\$	141.006,60	R\$	7.951,50	R\$ 148.958,10
Enfermeiro	R\$	35.421,15	R\$	205,34	R\$ 35.626,49
Total	R\$	176.427,75	R\$	8.156,84	R\$ 184.584,59

Os auxiliares não apresentaram licenças no período, portanto seu custo é zero. O total apurado do custo foi de R\$ 184.584,59. Esta informação fica demonstrada dividindo-se o fator custo pelo gênero do profissional, como demonstra a tabela 7.

Apuração dos custos com a reposição das faltas através de contratação de novos profissionais

A partir das informações apuradas como custo das faltas é possível calcularmos quanto custaria para o hospital a reposição destas faltas através da contratação de novos profissionais.

Tabela 8: Custos com a reposição dos dias não trabalhados, com a contratação de novos profissionais.

	Custo Licenças		Custo Reposição		Total
Tipo de cargos					
Auxiliar de Enfermagem	R\$	-	R\$	-	R\$ -
Técnico de Enfermagem	R\$	148.958,10	R\$	148.958,10	R\$ 297.916,20
Enfermeiro	R\$	35.626,49	R\$	35.626,49	R\$ 71.252,98
Total	R\$	184.584,59	R\$	184.584,59	R\$ 184.584,59

Se o hospital optar por substituir os dias de licença através da contratação de novos profissionais, deve ser considerado o valor total de R\$ 184.584,59 como custo do absenteísmo acrescido de R\$ 184.584,59 como custo da reposição dos dias, através da contratação de novos profissionais, conforme tabela 8.

Apuração dos custos com a reposição das faltas através de pagamento de horas extras

Nesta opção os profissionais da enfermagem fariam a reposição dos dias faltantes através de horas extras, respeitando o limite diário previsto por lei. O valor da hora extra é o valor da hora normal do profissional acrescido de 50%, para as duas primeiras horas. Para as horas subsequentes o adicional é de 100% sobre o valor da hora.

Calculado os valores apurados como custo das faltas, o cálculo do custo de reposição destas faltas através do pagamento de horas extras com adicional de 50% e 100% ocorre da seguinte forma:

Tabela 9: Custos com a reposição dos dias não trabalhados – Horas extras 50%.

	Custo Licenças		Custo Reposição		Total
Tipo de cargos					
Auxiliar de Enfermagem	R\$	-	R\$	-	R\$ -
Técnico de Enfermagem	R\$	148.958,10	R\$	223.437,15	R\$ 372.395,25
Enfermeiro	R\$	35.626,49	R\$	53.439,79	R\$ 89.066,28
Total	R\$	184.584,59	R\$	276.876,88	R\$ 461.461,47

Se a reposição dos dias de licença for feita por profissionais que já trabalham no hospital dentro do limite de até duas horas por dia por profissional, ou seja, com adicional de 50%, o custo apurado com as licenças seria de R\$ 184.584,59 acrescido do custo de reposição de R\$ 276.876,88, conforme tabela 9.

Tabela 10: Custos com a reposição dos dias não trabalhados – Horas extras 100%.

	Custo Licenças		Custo Reposição		Total
Tipo de cargos					
Auxiliar de Enfermagem	R\$	-	R\$	-	R\$ -
Técnico de Enfermagem	R\$	148.958,10	R\$	297.916,20	R\$ 446.874,30
Enfermeiro	R\$	35.626,49	R\$	71.252,98	R\$ 106.879,47
Total	R\$	184.584,59	R\$	369.169,18	R\$ 553.753,77

Quando a reposição dos dias for feita através de horas extras ultrapassando o limite de duas horas por dia para cada profissional, o adicional será de 100%, onde o custo apurado com as licenças continuaria de R\$ 184.584,59, mas o custo de reposição passaria para R\$ 369.169,18, conforme tabela 10.

Com base nos cálculos apresentados e no custo das licenças de R\$ 184.584,59 faz-se a análise da alternativa de repor as faltas com um custo adicional que varia de R\$ 184.584,59 a R\$ 553.753,77. É importante salientar que na opção de contratação de novos profissionais não é levado em conta o custo de possíveis rescisões de contrato de trabalho destes profissionais, por considerar que o da área hospitalar no estado, conforme dados do Sistema de Indicadores Padronizados para Gestão Hospitalar - SIPAGEH, ficou abaixo de 2%.

Conforme a amostra analisada, entre o período de julho de 2009 a junho de 2010, trata-se exclusivamente dos profissionais da área de enfermagem para aproximar o nível de

complexidade do trabalho realizado. A problemática da pesquisa baseou-se nos custos decorrentes do absenteísmo.

O perfil da população tende a predominância feminina, o que confirma uma realidade na área da saúde, totalizando 435 colaboradoras do universo de 461 profissionais de enfermagem, divididas nos cargos de enfermeira, técnica e auxiliar de enfermagem. De acordo com os dados da população analisada, observa-se a predominância de uma população jovem, com faixa etária entre 26 a 30 anos.

Após acurar os dados percebe-se que aproximadamente 75% dos colaboradores tiveram algum tipo de licença. Há uma maior frequência de absenteísmo no cargo de técnico de enfermagem do sexo feminino onde se concentra o maior número de profissionais da área de enfermagem.

Os profissionais na função de auxiliar de enfermagem, que são o menor grupo de profissionais da área de enfermagem, em virtude da eminente ameaça de extinção da profissão, o que resulta na migração para a função de Técnico de Enfermagem através da capacitação em curso técnico. Estes profissionais não apresentaram nenhuma falta por absenteísmo-doença, nem por patologia profissional, durante o período estudado. Esse comportamento, justifica-se pelo fato de que mais de 66 % dos colaboradores nesta função estão afastados do trabalho por doença, em licença pelo INSS e o restante ocupam funções mais distantes do cuidado direto com o paciente.

Entretanto, os profissionais da função de técnico de enfermagem apresentaram a maior incidência de faltas, por motivos de doença em torno de 92% do total das ausências. O cargo de técnico de enfermagem concentra atividades com maior contato como paciente e também com maior esforço físico o que pode acarretar em uma maior concentração de faltas. Outro possível motivo pode ocorrer devido a grande parte destes profissionais possuem mais do que um emprego. Segundo dados do departamento de recursos humanos do hospital analisado, do total de colaboradores do hospital, 21% possuem dois ou mais empregos.

Por conseguinte, os profissionais enfermeiros apresentam uma taxa inferior aos demais. O que pode ser explicado pelo fato destes profissionais possuem maior tempo de estudo e em sua grande maioria exerce função de gestão.

4. CONCLUSÃO

Este estudo possibilitou identificar que o absenteísmo precisa ter uma maior atenção principalmente na área de custos para que os gestores não se surpreendam com os resultados ocorridos no período.

Por muitas vezes a instituição tem a consciência de que o absenteísmo tem índices altos, que prejudica a assistência aos pacientes e o desempenho econômico do hospital. Porém, por muitas vezes não se sabe o quanto é prejudicial em números e em percentual.

Apurar adequadamente o custo em relação às faltas e o valor monetário necessário para cada forma de substituição, seja por contratação de novos profissionais por pagamento de horas extras, é de fundamental importância para a gestão avaliar e optar pela forma mais adequada para cada caso quando ocorrerem.

Em um primeiro momento, através dos dados levantados percebe-se que a contratação de novos profissionais é o mais viável à instituição, porém, deve se levar em conta a duração das licenças. Em caso de licenças curtas pode ser mais vantajoso o pagamento de horas extras. Por outro lado, como existe um volume considerável de dias de ausência por mês, uma média de mais de 239 faltas, parece ser mais viável a contratação de novos profissionais, tendo em vista que a rotatividade de pessoal na área hospitalar é de aproximadamente de 2%, o que indica que não será necessário o desligamento destes profissionais contratados para suprir os dias faltantes, pois poderão ser utilizados em outras funções ou setores do hospital em caso de substituição.

O gestor deverá analisar, de posse dos dados, o que é mais vantajoso para a instituição, pagar horas extras ou contratar temporariamente a fim de substituir o profissional afastado por absenteísmo-doença ou absenteísmo por patologia profissional.

O índice de absenteísmo da instituição estudada é elevado ao ser considerado um total de 461 profissionais entre auxiliares e técnicos de enfermagem e enfermeiros, ou seja, 963 licenças que resultaram em 2876 dias de afastamento ocorridos durante o período analisado que foi de um ano. Observa-se que estas licenças muitas vezes foram concedidas ao mesmo profissional.

O estudo indica que 13% dos afastamentos por absenteísmo ocorreram na especialidade de ortopedia e o menor índice ficou com a especialidade de odontologia apresentando apenas 3% de absenteísmo. Quanto ao cargo que o colaborador ocupa fica demonstrado que o profissional que é técnico de enfermagem apresenta a maior incidência de faltas, respondendo por 92% do total das mesmas, sendo que aproximadamente 30% destes profissionais atuam em dois empregos, conforme informações disponibilizadas pelo departamento de recursos humanos.

Fica relevante enfatizar que a maioria das faltas ocorreu em profissionais do sexo feminino, onde se predomina uma população jovem, com faixa etária entre 26 a 30 anos, sendo assim, algumas hipóteses podem ter contribuído por este elevado índice tais como: a obrigação destas profissionais com filhos e marido, a responsabilidade com o lar, a possibilidade de aumentar a renda fazendo plantões e horas extras ao ponto de chegar ao limite físico e mental.

Os resultados deste estudo enfatizaram a situação dos afastamentos do trabalho em profissionais da área de enfermagem de um hospital localizado na Serra Gaúcha. Sendo assim, pode subsidiar um planejamento buscando beneficiar os colaboradores garantindo assim sua saúde, qualidade no seu atendimento e sucesso da instituição.

Sugere-se para estudos futuros o fator motivação destes profissionais da área de enfermagem através de projetos e modelos organizacionais elaborados pela direção evitando o elevado índice de absenteísmo preservando a vida do colaborador, mantendo-os engajados com o trabalho e diminuindo os custos.

-
1. ARAÚJO, M.R.N. Considerações sobre salubridade do trabalho dos enfermeiros no Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: Escola de Veterinária da UFMG, 1987. 71p. (Dissertação, Mestrado em Epidemiologia).
 2. ATKINSON, ANTHONY et al. Management Accounting. New Jersey: Prentice-Hall, 1995.
 3. BEULKE, R; BERTÓ, D. J; Gestão de Custos e Resultados na Saúde: Hospitais, Clínicas, Laboratórios e Congêneres. 1. ed. São Paulo. Saraiva, 1997.
 4. HORNGREN, C. T.; FOSTER, G.; DATAR, S. M. Contabilidade de Custos, Rio de Janeiro: LTD. Editora, 2000.
 5. COOPER, Robin. Look Out, management accoutants. Management Accouting, New Jersey, May 1996.
 6. MAHER, M. Contabilidade de custos: criando valor para a administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
 7. PENATTI, Izidro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Oswaldo. Absenteísmo: As conseqüências na gestão de pessoas. III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2006. <http://www.aedb.br/seget/artigos06/898>. Acessado em 02/07/2010.
 8. QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. Rev. Brás. Saúde Ocupacional, v.10, n.40, 1982.
 9. RAMOS, ALEXANDRE MORAES; RAMOS, ANA MARIA WISINTAINER. Absenteísmo e a Gestão Hospitalar. IV SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2007. <http://www.aedb.br/seget/artigos07/1309absenteismo>. Acessado em 02/07/2010.
 10. ROBAZZI, M.L. do C.C.; PARACCHINI, S.A.; GIR, E.; SANTOS, W.D.F. dos; MORIYA, T.M.. Serviço de enfermagem: um estudo sobre os absenteísmos. Rev. Bras. Saúde Ocup. n. 69, v. 18, p. 65-70, 1990.
 11. SILVA, D.M.P.P.; MARZIALE, M.H.P. Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. Acta Sci Health Sci 2003; 25(2):191-7.
 12. _____. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. Rev. Latino-am Enfermagem. Ribeirão Preto. 2000; 8(5): 44-51.
 13. Sistema de Indicadores Padronizados para Gestão Hospitalar - SIPAGEH - <http://www.projeto.unisinos.br/sipageh>. Acessado em 19/09/2010.
 14. SOUTO, D. F. Absenteísmo, preocupações constante das organizações. Temas de Saúde Ocupacional. Eletrobrás. Gridis, 1980.