

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

ISABELLA MARIA DE CARVALHO REIS

**AVALIAÇÃO DOS INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS RELACIONADO A
TAXA DE ABSENTEÍSMO**

Juazeiro do Norte –CE
2020

ISABELLA MARIA DE CARVALHO REIS

**AVALIAÇÃO DOS INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS RELACIONADO A
TAXA DE ABSENTEÍSMO**

Monografia de conclusão de curso apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Enfermagem do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, como requisito para obtenção do grau de bacharelado em Enfermagem.

Orientador (a): Prof^a. MsC. Ana Maria Machado Borges.

ISABELLA MARIA DE CARVALHO REIS

**AVALIAÇÃO DOS INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS RELACIONADO
A TAXA DE ABSENTEÍSMO**

Monografia de conclusão de curso apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Enfermagem do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, como requisito para obtenção do grau de bacharelado em Enfermagem.

Orientador (a): Prof^a. MsC. Ana Maria Machado Borges.

Data de aprovação: ___/___/___

Banca Examinadora

Prof.^a Ma. Ana Maria Machado Borges
Orientadora

Prof.^a Dr.^a Marlene Menezes de Souza Texeira
Examinador 1

Prof.^a Ana Karla Karla Cruz de Lima Sales
Examinador 2 :

Juazeiro do Norte - CE
2020

À Deus em primeiro lugar por ter me concedido a graça de realização de mais uma etapa, ao meu avô **Roberto José de Carvalho** e meu ao tio **Luiz Roberto de Carvalho** *in memoriam* por ter me ensinado sobre a integridade, moral e respeito.

AGRADECIMENTOS

Gratidão, em primeiro lugar á **Deus** pelo dom da vida. Ouso dizer que Ele me escolheu para trilhar esse caminho em que a enfermagem me convoca para que eu a pratique e a chame de profissão. Me mantive firme ao longo dessa caminhada da graduação e também durante esse projeto de pesquisa, para que eu enfim o concluísse.

A minha mãe **Marilene Perpetua de Carvalho Reis**, por ter sido ponto de força, paz e determinação. Houve sim renúncias em prol de um sonho ao qual me propus a alcançar e ela não mediu esforços para me ajudar a realizá-lo.

Ao meu pai **Antônio Bosco de Carvalho Reis**, por ter me ensinado sobre o cuidado, caridade, e paciência que é essencial para uma profissão cujo o sinônimo é amor e cuidado ao próximo.

Ao meu irmão **João Bosco de Carvalho Reis** e minha avó materna **Perpetua Teresa de Jesus Carvalho**, por terem sido mesmo em momentos difíceis e também com a distância, fonte de alegria, sorrisos e força para que fosse a busca dos meus objetivos.

A minha orientadora, prof^ª. Msc. **Ana Maria Machado Borges**, pela sua disponibilidade, apoio e paciência, por ter me proporcionado momentos de motivação, agregado seu conhecimento que foi de suma relevância para este trabalho, na qual escolhi pela profissional dedicada, e exemplar que és.

Aos **amigos**, que conquistei ao longo dessa jornada que me ensinaram que nós somos frágeis e falhos, cada um á sua maneira me mostrou que não devemos desistir apesar dos “nãos” que encontramos ao longo da caminhada.

Aos meus **Professores** e **Preceptores**, que me proporcionaram experiência em campos de estágios e oportunidades de reflexões sobre os momentos de prática, ensinaram – me a ciência do cuidar que é a enfermagem onde ela se mostra muito mais abrangente que um simples curativo e administrações de medicações.

E por fim ao **Centro Universitário Doutor Leão Sampaio**, o cujo o sentimento é de imenso respeito e gratidão por todos os momentos ali vividos.

“Não foi eu que lhe ordenei? Seja forte e corajoso. Não se apavore, nem se desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar”.

Josué 1:9

RESUMO

Introdução: Observa-se que no Brasil, estudos acerca da avaliação da assistência apontam que os enfermeiros acatam a importância do uso dos indicadores com a finalidade de avaliar o trabalho da equipe de enfermagem. A gestão de pessoas ao longo dos anos vem mostrando seu espaço, a sua relevância, por estarem vigilantes as características peculiares dos ambientes hospitalares recrutamento, treinamento, segurança e saúde no trabalho, qualidade de vida. O absenteísmo é um indicador que faz parte do gerenciamento das unidades hospitalares e na vida profissional da categoria de enfermagem. **Objetivo:** Analisar a produção científica acerca do absenteísmo em profissionais de enfermagem. **Método:** Tratou-se de um estudo de revisão, no qual foi utilizada a base de dados Lilacs, mediante utilização dos descritores: Inicialmente, foram aplicados os descritores “absenteísmo” e “equipe de enfermagem”, foram elencados como critérios de inclusão: artigos em português, completo, gratuito, publicações de 2015 a 2020, pesquisas realizadas em hospitais, pesquisas realizadas com a equipe de enfermagem, pesquisas que contivessem as taxas de absenteísmo. **Resultados e discussão:** a amostra final ficou delimitada em 8 artigos. Alguns estudos realizados demonstram que o absenteísmo é um fato frequente que constituído pelas três categorias que formam a enfermagem, e revelam que esses índices são significativamente altos em todas as categorias, sendo que os técnicos e auxiliares possuem maiores índices e dois expõem a correlação dos índices de absenteísmo com indicadores de gestão, ressaltando a relevância para o contexto hospitalar dos serviços de saúde. Os enfermeiros têm uma taxa de absenteísmo 22,7%, enquanto os técnicos de enfermagem, 36 %. O dimensionamento do pessoal de enfermagem não é planejado devidamente, é feito apenas para suprir necessidades de cobertura para férias e folgas dos funcionários **Considerações finais:** Ao avaliar os indicadores de gestão de pessoas nas organizações de saúde percebe-se que, nos artigos encontrados na literatura, poucos abordam os indicadores de gestão, foi difícil realizar uma seleção que demonstrava a correlação estabelecida entre esses indicadores de gestão de pessoas e as taxas de absenteísmo, há uma extrema necessidade de desempenhar pesquisas mais atuais, que e os pesquisadores se proponham a pesquisar sobre essa correlação formando indicadores que mostrem seus impactos para a gestão de pessoas.

Palavras-Chave: Absenteísmo. Indicadores. Equipe de enfermagem. Gestão de pessoas. Avaliação.

ABSTRACT

Introduction: It is observed that in Brazil, studies on the evaluation of assistance point that nurses accept the importance of using the indicators with the purpose of evaluating the work of the nursing team. People management over the years has been showing its space, its relevance, for being vigilant the peculiar characteristics of hospital environments recruitment, training, safety and health at work, quality of life. Absenteeism is an indicator that is part of the management of hospital units and in the professional life of the nursing category. **Objective:** To analyze the scientific production about absenteeism in nursing professionals. **Method:** This was a review study, in which the Lilacs database was used, using the descriptors: Initially, the descriptors “absenteeism” ” and “nursing team” ” were applied, they were listed as inclusion criteria: articles in Portuguese complete, free, publications from 2015 to 2020, research carried out in hospitals, research carried out with the nursing team, research that contained absenteeism rates. **Results and discussion:** the final sample was limited to 8 articles. Some studies have shown that absenteeism is a frequent fact that consists of the three categories that make up nursing, and reveal that these rates are significantly high in all categories being that technicians and assistants have higher rates and two expose the correlation of absenteeism rates with management indicators, emphasizing the relevance to the hospital context of health services. Nurses have an absentee rate of 22.7 % ,while nursing technicians, 36 %. The sizing of nursing staff is not planned properly, is it done only to meet the needs of coverage for vocations and employees of employees. **Final considerations:** When evaluating people management indicators in health organizations, it is noticed that, in the articles found in the literature, few address management indicators, it was difficult to make a selection that demonstrated the correlation established between these people management indicators and absenteeism rates, there is an extreme need to carry out more current research, which and researchers propose to research on this correlation by forming indicators that show their impacts for people management.

Keywords: Absenteeism. Indicators. Nursing team. People management. Evaluation.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES

ABNT	Associação brasileira de normas técnicas
AND	E
CE	Ceará
CID -10	Classificao Internacional de Doenças
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
CQH	Compromisso da Qualidade Hospitalar
ESP	Especialista
ISO	International Organization for Standardization
LILACS	Literatura Latino Americana do Caribe em Ciências da Saúde
MsC	Mestre
NAGEH	Núcleo de Apoio a Gestão Hospitalar
NBR	Norma Brasileira Técnica
ONA	Organização Nacional de Acreditação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PROF^a	Professora
TURN OVER	Rotatividade de Pessoal na Organização
UTI	Unidade de Terapia Intensiva

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OBJETIVOS	13
2.1 OBJETIVO GERAL.....	13
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
3 REVISÃO DE LITERATURA	14
3.1 GESTÃO DE PESSOAS	14
3.2 MÉTODOS PARA A GESTÃO DE PESSOAS	15
3.3 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE	16
3.4 INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS.....	18
4 MÉTODO	21
4.1 NATUREZA E TIPO DE PESQUISA	21
4.2 CENÁRIO DA PESQUISA.....	21
4.3 SELEÇÃO DOS ARTIGOS	21
4.4 INSTRUMENTO DA COLETA DE DADOS	22
4.5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DE DADOS	22
4.6 ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS.....	22
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	23
5.1 INDICES DE ABSENTEISMO	24
5.2 INDICADORES DE GESTÃO	27
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS.....	30
APÊNDICES	35
APÊNDICE A – Artigos incluídos na pesquisa de acordo com periódico, ano, nacionalidade, tipo de estudo e número de artigos.....	36
APÊNDICE B – Caracterização dos artigos após a leitura, para obtenção dos resultados	37

1 INTRODUÇÃO

No território brasileiro, o histórico para formular métodos de avaliação de qualidade se iniciou por volta da década de 90, e com isso houve alguns marcos históricos importantes referentes aos modos de avaliação de qualidade dos serviços de saúde. Entre eles se destacou a fundação da Organização Nacional de Acreditação (ONA), sendo vinculado ao Ministério da Saúde, causando mudanças nas formas de avaliações dos serviços no âmbito nacional (BARBINO; SILVA; GABRIEL, 2019).

Nesse sentido atualmente observa-se que no Brasil, estudos acerca da avaliação da assistência apontam que os enfermeiros acatam a importância do uso dos indicadores com a finalidade de avaliar o trabalho da equipe de enfermagem, as práticas de segurança implementadas, tendo em vista a excelência na assistência, servindo como métodos de tomada de decisão e instrumento de gerenciamento (BÁO et al., 2019).

Os profissionais da enfermagem compõem a maior parte dos profissionais dos serviços nas instituições de saúde, exercendo grande parte da assistência prestada, estando diretamente ligado aos cuidados diários e rotinas impostas. Nessa perspectiva, eles têm forte influência na qualidade fornecida aos usuários (BARBINO; SILVA; GABRIEL, 2019).

É importante conhecer as mudanças no universo do trabalho na atualidade, levando-se a observar as transições no processo de trabalho e forma de organização do ambiente laboral, destacando a versatilidade das condições e suas respectivas fragilidades. Em decorrência dessas mudanças gera-se uma sociedade emergente objetivando atendimento 24 horas (MARINHA et al., 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua absentismo por ausência remunerada ou não do trabalhador por um dia ou vários dias de trabalho quando se aguardava que ele estivesse presente, entretanto devido atestado médico ou por algum outro motivo encontra-se ausente. A falta ao trabalho, pode ser um dos principais meios de resistência dos profissionais face à organização do trabalho, e que afeta direta e indiretamente o resultado organizacional (CORRÊA; OLIVEIRA, 2019).

Entender a realidade institucional é de suma importância para o planejamento de ações e implementações de políticas públicas referentes ao trabalho e saúde do trabalhador. Desse modo a gestão de pessoas ao longo dos anos vem conquistando o seu espaço, mostrando relevância por estar vigilante as características peculiares do ambiente hospitalar como o recrutamento, treinamento, segurança e saúde no trabalho e qualidade de vida. O absenteísmo é um indicador que faz parte do gerenciamento das unidades hospitalares e na vida profissional da categoria de enfermagem (BARBOSA et al., 2016).

O absenteísmo no ambiente de trabalho é constituído de variáveis como: faltas, justificadas ou não, atrasos, jornadas de trabalho extensas, mecanismo ocupacionais, risco no ambiente laboral, questões legais, férias, afastamentos para nascimento, óbitos, doença e mudanças de domicílio e impedimento devido a ordens disciplinares (MARINHA et al., 2018).

Portanto, o absenteísmo é um fenômeno em ocorrência e ascensão que gera custos altos, cooperando para a decadência da qualidade dos serviços públicos de saúde. Sob a ótica dos gestores não há medidas de controle das ausências sem enfoque para as ações de prevenção e promoção da saúde (LEMOS et al., 2018).

Os serviços de saúde do setor público passam por múltiplas influências entres elas estão: interesses de financiadores, políticos da região, tecnologias usadas no local, padrões administrativas-gerenciais semelhantes usados em economias de sucesso, e o leque de conhecimento e características que os profissionais trazem para realizar a prática assistencial. Essas influências podem modificar e/ou alterar os mecanismos do processo de trabalho, pois é visto que no serviço público o enfermeiro tem papel gerencial e assistencial muito intenso (LEMOS et al., 2018).

Diante das questões expostas surgiu a seguinte indagação: quais as taxas de absenteísmo por profissionais de enfermagem apresentadas na literatura?

O interesse pelo tema mencionado despontou através da vivências da pesquisadora em estágios, que lhe despertou curiosidade sobre quais eram os índices de absentismo, suas causas, como ocorria a cobertura das ausências, qual a qualidade da assistência prestada pelos profissionais de enfermagem em serviços públicos e como ocorre a distribuição dos profissionais.

O propósito do presente estudo é que ele venha a contribuir para reflexão principalmente, dos gestores de saúde, demonstrando as taxas de absenteísmo para que eles possam identificar algumas das causas pertinentes ao absenteísmo.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

- Analisar a produção científica acerca do absenteísmo em profissionais de enfermagem e sua correlação com indicadores de gestão de pessoas

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever as taxas de absenteísmo presentes na produção científica.
- Identificar as causas de absenteísmo.
- Identificar a correlação entre causas de absenteísmo e indicadores de gestão de pessoas para o contexto hospitalar

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas configura-se como conjunto de habilidades, métodos e políticas, que determinam as técnicas e práticas que contém os critérios necessários, objetivando valorizar e alocar as competências profissionais e gerir com habilidade os comportamentos humanos internos. A prática da gestão de pessoas de determinado serviço, deve possuir a participação e envolvimento de todos os profissionais, tendo em vista a finalidade em obter uma melhoria contínua do desempenho da prática dos profissionais (CHIAVENATO, 2014).

Historicamente, a gestão de pessoas passou por significativas mudanças no decorrer dos anos. Suas atividades, que até então era de cunho burocrático-administrativas, passaram a ter uma nova óptica, considerando fatores humanísticos que vão além do cumprimento de tarefas eficazes e eficiente, como por exemplo as condições do ambiente de trabalho, o relacionamento entre profissionais, qualidade de vida, qualidade de produção, liderança, comunicação dentre outros (CAMELO et al., 2016).

Acredita-se que algumas habilidades sejam imprescindíveis para a gestão de pessoas: estar aberto para novas tecnologias administrativas, agir como agente de mudança, reconhecer as pessoas como parceiras da organização, e basear-se em comportamentos éticos e socialmente responsáveis (LANZONI et al., 2015).

Há também a questão da harmonia entre o interesse do profissional com as metas da instituição, uma vez que os profissionais precisam ter conhecimentos, habilidades, atitudes e motivação profissional advindo de vários aspectos que envolve o ambiente de trabalho, obtendo a harmonia desses componentes serve como validação para o sucesso da qualidade assistencial (NAGEH, 2017).

É preciso que os profissionais gestores atuem de forma flexível e sensível as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, ambiente e com a sua respectiva equipe, principalmente as relacionadas ao comportamento humano, torna-se importante que haja o diálogo com os outros profissionais proporcionando melhor interação (SILVEIRA et al., 2017).

Todavia, torna-se um desafio para as lideranças dos estabelecimentos de saúde atuarem como gestores de pessoas, para que sejam capazes de lidar com o manejo eficiente e eficaz de seus subordinados, amenizando os entraves cotidianos que implicam na qualidade assistencial (SILVEIRA et al., 2017).

Na gestão dos serviços de enfermagem o desenvolvimento de recursos humanos, frequentemente fundamenta-se em parâmetros ultrapassados, não levando em consideração e, os aspectos relativos ao absentismo desses profissionais. O notável desinteresse dos gestores de enfermagem pode estar correlacionado à sua complexidade, envolvendo direção e trabalhadores, condições e organização do trabalho, bem como às políticas institucionais (FERREIRA et al., 2019).

3.2 MÉTODOS PARA A GESTÃO DE PESSOAS

Os métodos que têm como objetivo administrar e potencializar a eficiência do capital humano dentro das instituições. O ponto de partida para a realização da avaliação surge a partir decisões dos diferentes níveis de estrutura da organização, acredita-se que para que seja realizada avaliação do desempenho não é suficiente apenas elaboração e aplicação de impressos de avaliação (KURCGANT, 2006).

Selecionar um método serve como fonte de um instrumento avaliativo e para a decisão que será tomada posteriormente adotadas gestor da unidade e/ou profissional que realizará a avaliação devendo conter as características da filosofia da organização que orienta os objetivos processos avaliativos (KURCGANT, 2006).

Os métodos de avaliação do desempenho podem variar de acordo com instituição ou área que se deseja avaliar com a finalidade de se alcançar os objetivos propostos, os três métodos mais tradicionais avaliação são pesquisa com escala gráfica, pesquisa de escolha forçada, e pesquisa de campo (CHIAVENATO, 2015).

Esse método de escolha gráfica é a forma mais velha, ampla e simples de avaliação do desempenho, onde o avaliador irá avaliar capacidade relacionada ao trabalho produtividade, qualidade, cumprimento de metas e objetivos conhecimentos e confiabilidade no trabalho, quanto a suas características pessoais, relacionamento em equipe, iniciativa, cooperação, assiduidade e pontualidade, dedicação, capacidade de liderança.

Além das desvantagens esse método nem sempre permite ao avaliado se encaixar concretamente nas abordagens impostas (CHIAVENATO, 2015).

Conforme Chiavenato (2015), a pesquisa de campo é onde o gerente utiliza uma entrevista para avaliar os seus subordinados. Cada funcionário é avaliado em sua função, a avaliação suplementar que é realizada com o gerente, após a obtenção da avaliação com os funcionários e a última etapa culmina na análise profunda onde se faz a resolução dos problemas encontrados.

Baseado em um dos fundamentos de gestão de pessoas (NAGEH), é importante que se defina e organize a forma de trabalho, é considerado o organograma e escala como instrumento para demonstrar a distribuição do trabalho (NAGEH, 2017).

A autoavaliação é aquela mais particular e autêntica que é realizada pelo próprio profissional com relação ao seu desempenho, trazendo uma melhoria ao seu comportamento interno na instituição, além de aprimorar suas metas (CHIAVENATO, 2015).

3.3 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DAS INSTITUIÇÕES DE SAÚDE

A avaliação da qualidade é realizada em instituições de saúde, levando em consideração características subjetivas e visa a atender as expectativas dos usuários, além de suas percepções sobre a assistência, gerando resultados e mantendo ambiente laboral de qualidade (RAFAEL; AQUINO, 2019).

Quando um sistema de qualidade é estabelecido em determinado ambiente, os então sistemas em conjunto com a gestão começam a mensurar e avaliar o local ou setor periodicamente afim de que sua efetividade seja avaliada e suas respectivas metas sejam alcançadas. A avaliação é realizada por meio uso de múltiplos indicadores que mensuram e monitoram durante um período de tempo preestabelecido, os vários processos e a gestão em entidades de saúde (RAFAEL; AQUINO, 2019).

Avadis Donabedian, é considerado como o pai da qualidade no setor de saúde, foi um médico e pesquisador que realizou pesquisas que demonstraram grande impacto sobre o sistema de gestão nas áreas da medicina e seus princípios ainda hoje são considerados atuais e de grande relevância para a excelência hospitalar (MAIA et al., 2011).

Donabedian criou uma tríade que compõe a avaliação da qualidade que é composta por estrutura, processo e resultado. Essa tríade compõe uma correlação entre si onde estrutura se baseia na execução do processo e o processo é executado para gerar resultado, e o resultado só é gerado se houver estrutura (QUEIROZ; NOGUEIRA, 2019).

Mostrando e ressaltando a proposta da triade de Donabedian, a estrutura é o que está no âmbito da instituição englobando a avaliação de componentes estáveis da instituição. Em resumo, avalia-se a adequação da área física, recursos financeiros disponíveis e equipamentos em números e distribuição adequados. O processo refere-se ao que é estabelecido quando há uma correlação entre o profissional e a população que faz uso do serviço de saúde (CAVALCANTE et al., 2015).

Neste tipo de avaliação se faz uma analogia entre as normas estabelecidas e os procedimentos impostos, relatando as atividades prestadas na assistência, a capacidade dos profissionais na resolutividade dos problemas descritos, o paciente durante o período dos atendimentos, desde o início pela busca dos serviços de saúde até o diagnóstico e tratamento. O resultado é fornecido por meio de indicadores ao avaliar o produto final do serviço prestado e a satisfação do cliente (CAVALCANTE et al., 2015).

A Organização Nacional de Acreditação (ONA), emite um certificado que deve ser renovado a cada dois anos, o que ajuda a garantir um processo de controle de qualidade sobre os serviços que obtêm esse selo esse certificado ajuda a garantir que determinado serviço na área da saúde desenvolve um processo de qualidade nos procedimentos e nos atendimentos prestados ao cliente (BARBINO; SILVA; GABRIEL, 2019).

A certificação é realizada de maneira reservada e voluntária, não constitui caráter fiscalizatório nem punitivo, fazendo deste modo uma educação continuada que promove melhorias de diversas maneiras na assistência, mudanças nos processos de trabalho e gestão (BARBINO; SILVA; GABRIEL, 2019).

Embasado no Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar, a certificação da ONA é realizada em três níveis, cada um com seus respectivos princípios que conduzem a prática da avaliação. O nível 1 (Acreditado) avalia em relação à segurança e estrutura, o nível 2 (Acreditado Pleno) avalia em relação aos processos, e o nível 3 (Acreditado por Excelência) que engloba a assistência de qualidade e excelência na gestão (SIMAN et al., 2015).

O Compromisso pela Qualidade Hospitalar (CQH) é um programa de adesão voluntária, que busca contribuir para a melhoria contínua das ações no âmbito da qualidade hospitalar, promovendo o estímulo e a auto avaliação dos agentes envolvidos, além de servir como argumento para a educação continuada, gerando resultados por meio do incentivo às mudanças de atitudes, comportamentos e o trabalho coletivo como os de grupos multiprofissionais (NAGEH, 2017).

A International Organization for Standardization (ISO) é um conjunto de normas regulamentadoras de um determinado serviço ou produto. A família da ISO 9000 são normas que vem a regulamentar os princípios e o vocabulário do sistema de gestão da qualidade. A ISO é que fornece certificação do sistema de qualidade posto isto, esta norma vem dessa maneira esclarecer à organização qual o seu objetivo e os termos que devem ser aplicados, bem como, suas vantagens para a gestão da qualidade (ABNT, 2015).

3.4 INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS

Os indicadores são métodos utilizados nos serviços de saúde para melhor conhecer as consequências das ações empreendidas, são utilizados como ferramenta de base crucial para a gestão de qualquer sistema de qualidade, porque eles fornecem dados fiéis que comprovam a eficácia e servindo para a adoção das medidas ou melhoria da qualidade em várias áreas das instituições promovendo o desempenho, motivação e conscientização (RAFAEL; AQUINO, 2019).

O indicador realiza o seu papel corretamente quando informa e/ou convence alguém de alguma ideia e para tanto deve ser: específico, mensurável, atingível, relevante e temporizado, mas que possa ser considerado eficaz deve conter essas características principais: simplicidade, rastreável, acessível, custo baixo, estável. Sobre a abordagem é necessário que ele seja testado na prática antes de sua implantação em larga escala (NAGEH, 2017).

O programa CQH trás um manual de indicadores de enfermagem que é uma ferramenta, utilizada pelos profissionais da categoria a fim de quantificar dados sobre os recursos humanos, por isso, os indicadores de gestão de pessoas que está incluso no manual, é de extrema importância para a gestão de pessoas contribuindo para uma qualificação da gestão (CQH, 2012).

Entre eles: horas de assistência de enfermagem (unidades de internação), horas de enfermeiro (unidades de internação), horas de técnicos/auxiliares de enfermagem (unidades de internação), horas de assistência de enfermagem em unidades de terapia intensiva, horas de enfermeiros em unidades de terapia intensiva, horas de técnicos e auxiliares de enfermagem em UTI , índice de treinamento de profissionais de enfermagem, taxa de absenteísmo de profissionais de enfermagem, taxa de rotatividade de profissionais de enfermagem (Turn Over), taxa de acidente de trabalho de profissionais de enfermagem (CQH, 2012).

O absenteísmo é uma expressão utilizada para designar a falta de assiduidade no trabalho e outros deveres e obrigação seja por ausência ou atraso. O absenteísmo nas instituições influencia os níveis de produtividade afetando os resultados, elevando custo (CHIAVENATO, 2014).

O indicador de taxa de absenteísmo de profissionais da enfermagem é estabelecido por meio da relação com o percentual, entre o número de horas/ por profissionais ausentes e o número de horas/ por profissionais trabalhadas, multiplicado por 100 (NAGEH, 2017).

TAXA DE ABSENTEÍSMO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM =

nº de horas/ por profissional ausentes x100

nº de horas/por profissional trabalhada

Os indicadores de absenteísmo são parâmetros mundialmente aceitos, objetivando mensurar as ausências no trabalho explorando as respectivas causas que, necessitam acompanhamento no decorrer do tempo por conta das suas variações comparando resultados (LEÃO et al., 2015).

A mensuração dessas ausências no ambiente fornecem não somente as taxas de ausência no trabalho, mas das condições de trabalho, horas trabalhadas e munindo informações importantes para o planejamento de ações voltada para a realização de uma assistência de qualidade, bem como avaliação da efetividade das ações implementadas (LEÃO et al., 2015).

Dimensionamento dos profissionais de enfermagem é uma ferramenta de um processo sistemático que tem objetivo de prover a quantidade e qualidade por categoria seja ela enfermeiro ou técnico, almejando atender, direta ou indiretamente, às necessidades de assistenciais dos usuários que estão sob cuidados desses profissionais (SANTOS; ANDRADE; SPITI, 2019).

Segundo a NAGEH (2017), o indicador de horas dimensionadas dos profissionais de enfermagem é a correlação com as horas dimensionadas de assistência prestadas por enfermeiros e/ou técnicos, levando em conta a quantidade de pacientes assistidos por dia no mesmo período, o seu cálculo é realizado pelo enfermeiro da seguinte forma.

HORAS DIMENSIONADA DO ENFERMEIRO =

nº de horas dimensionadas de assistência prestada por Enfermeiro

nº de pacientes/dia

HORAS DE TÉC/AUX DE ENFERMAGEM EM UNIDADES DE INTERNAÇÃO =

nº de horas dimensionadas de assistência prestadas por téc/aux de enfermagem

nº de pacientes/dia

O entendimento sobre o comportamento dos profissionais pertinentes a essa questão e a determinação de índices compatíveis com cada realidade estabelece a quantidade de profissionais que é necessário adicionarem ao número total de profissionais ofertadas a certa categoria profissional para cobertura das ausências, assim como as medidas necessárias para controlar os índices encontrados (CORTEZ; ZARBINI; VIEGA, 2019).

Na enfermagem, as características quantitativas e qualitativas dos recursos humanos, têm-se requisitado uma atenção maior pelos enfermeiros responsáveis pela administração de serviços de enfermagem e compostura pelo comprometimento que o dimensionamento errado desses recursos impacta sobre o resultado da qualidade assistencial da enfermagem prestada aos usuários (GREBINSKI et al., 2019).

4 MÉTODO

4.1 NATUREZA E TIPO DE PESQUISA

Trata-se de uma revisão integrativa, método utilizado na prática baseada em evidências que assegura um resumo do conhecimento, permitindo obter os resultados desejados para uma compreensão completa do fenômeno analisado (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2011).

A revisão integrativa é realizada de forma sistemática, por isso segue etapas importantes: 1- questão norteadora, 2 - seleção da base de dados, leitura dos artigos, seleção dos critérios de inclusão e exclusão, 3 – definir as informações relevantes a serem extraídas, 4- análise e categorização dos estudos incluídos, 5 – interpretação dos resultados, 6 – apresentação da revisão integrativa (CARVALHO et al., 2017).

4.2 CENÁRIO DA PESQUISA

A base de dados escolhida foi a Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), utilizando os seguintes descritores: absenteísmo e equipe de enfermagem. Essa base de dados é ampla, possui um menu lateralizado que permite que os pesquisadores utilizem os filtros de acordo com os seus critérios de elegibilidade, facilitando a busca e seleção dos artigos.

4.3 SELEÇÃO DOS ARTIGOS

Inicialmente, foram aplicados os descritores “absenteísmo” e “equipe de enfermagem”, utilizando o operador booleano AND”. Após, foram elencados como critérios de inclusão: artigos em português, completos, gratuitos, publicações de 2015 a 2020, pesquisas realizadas em hospitais, pesquisas realizadas com a equipe de enfermagem, pesquisas que contivessem as taxas de absenteísmo.

Com a aplicação dos descritores, encontraram-se 208 artigos, com a utilização dos filtros para aplicar os critérios de inclusão ficaram 25 artigos. Destes, foram lidos títulos e resumos, selecionando-se 8 artigos como amostra final.

4.4 INSTRUMENTO DA COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através de instrumento desenvolvido pela pesquisadora para obter os resultados desejados, estruturado para analisar a produção científica acerca da taxa de absenteísmo entre os profissionais de enfermagem de serviços hospitalares, identificando sua correlação com indicadores de gestão de pessoas.

No instrumento de coleta de dados foram registrados: título do artigo, título do periódico, ano de publicação, objetivo do estudo, local de realização da pesquisa, índice de absenteísmo, indicadores de gestão de pessoa.

4.5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DE DADOS

Os estudos selecionados foram dispostos em um quadro no qual contém a organização em categorias, para que melhor fossem expressadas as informações relevantes dos estudos pesquisados e selecionados para a composição dos resultados da presente pesquisa. A partir disso, foram confrontados com a literatura pertinente ao tema.

4.6 ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS

Tratando-se de uma pesquisa denominada como revisão integrativa, a presente investigação não obteve a necessidade de ser encaminhada ao Comitê de Ética em Pesquisa.

É relevante mencionar que a pesquisa segue as normatizações exigidas por esse tipo de estudo como a NBR 6023 que diz respeito à referenciação de conteúdos escritos ou produzidos em um trabalho acadêmico, de maneira geral e NBR 10520 que tem como objetivo definir como as citações e outras fontes que estão presentes na pesquisa.

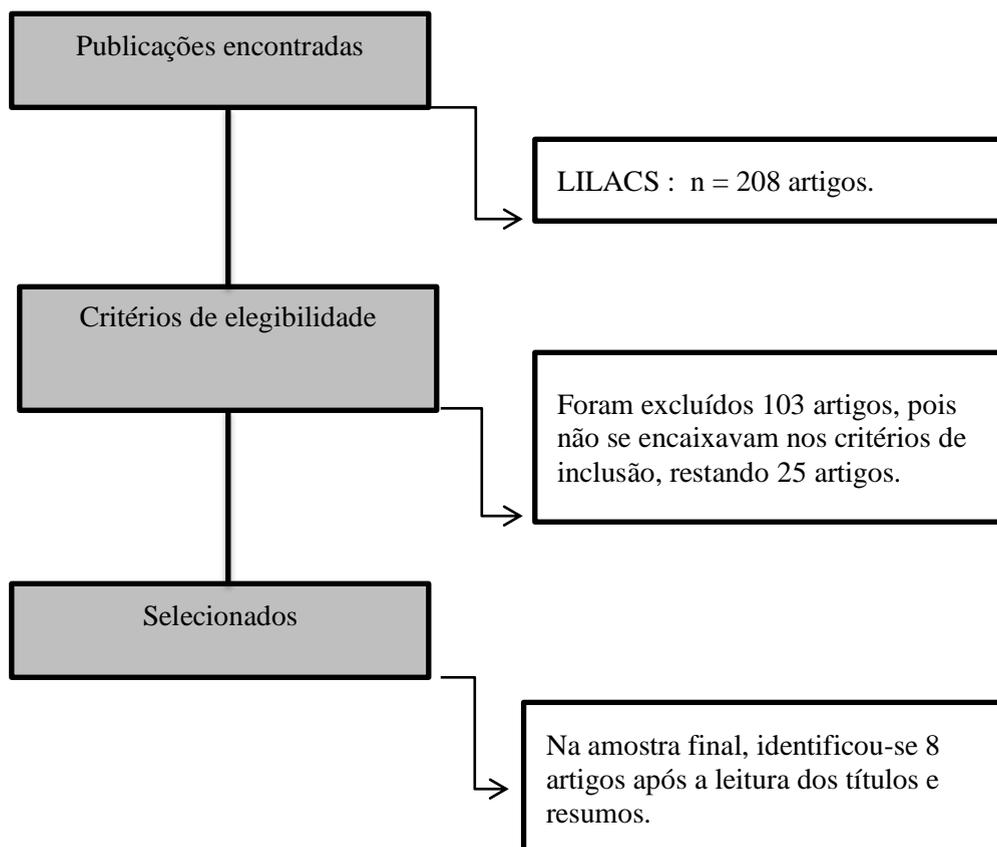
A Lei nº 12.853/2013, dispõe no Art. 1º sobre a gestão coletiva de direitos autorais onde as citações das pesquisas selecionadas devem estar presentes de forma original com as suas respectivas nomeações (BRASIL, 2013).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os artigos encontrados na base de dados foram (208), após a utilização dos critérios de inclusão, a amostra final ficou delimitada em 8 artigos. De todos os estudos científicos inclusos nesta pesquisa para a análise, nota-se que prevalece o ano de 2015 com 4 estudos sendo o maior número de estudos presentes, seguido de 2016 e 2017 com cada ano possuindo 2 estudos, nenhum estudo equivalente aos anos de 2018, 2019, e 2020 foi incluso, por que não correspondiam ao objetivo da pergunta norteadora e critérios de elegibilidade do estudo.

No que diz respeito ao tipo e natureza dos artigos foram selecionados 4 estudos descritivos que trata do perfil do absenteísmo em hospitais públicos, 2 estudos transversais que caracterizou o absenteísmo por enfermidade e 2 são com coletas de dados retrospectiva. Todos os artigos são de abordagem quantitativa.

Figura 1. Número de artigos de acordo com os critérios estabelecidos.



Fonte : Dados do pesquisador (2020).

Os artigos foram encontrados nos seguintes periódicos: Revista Mineira de Enfermagem (dois artigos), Revista Brasileira de Medicina do Trabalho (um artigo), Revista Brasileira de Enfermagem (um artigo), Revista Uruguaya de Enfermeira (um artigo), Online Brazilian Journal of Nursing (um artigo), Revista de Enfermagem da UFPE (um artigo), Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro (um artigo).

5. 1 INDICES DE ABSENTEISMO

Alguns estudos realizados demonstram que o absenteísmo é um fato frequente que constituído nas três categorias que formam a enfermagem, e revelam que esses índices são significativamente altos em todas as categorias, sendo que os técnicos e auxiliares possuem maiores índices. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), propõe que é relevante conhecer e registrar as causas de absenteísmo.

De acordo com Mantovani *et al.*, (2015), os enfermeiros têm uma taxa de absenteísmo 22,7%, enquanto os técnicos de enfermagem, 36 %. Os técnicos e auxiliares tem maior média de idade e mais tempo de serviço na instituição quando realizada a analogia com outra categorias pesquisadas.

As taxas de absenteísmo estão elevadas acima de acordo com preconizado pela Resolução nº 543/17 do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) que estabelece a média mensal de 6,7% (COFEN, 2017). É possível justificar que se possam reduzir esses índices nas instituições, reconhecendo os motivos, pois serve de base de dados para elucidar problemas, planejar políticas institucionais de controle e prevenção.

Calil, Jericó e Perroca (2015), evidenciaram que dos 652 profissionais investigados em seu estudo que 85,9% apresentaram algum tipo de ausência sendo identificadas 4.217 ausências e 40.744 dias não trabalhados, dos 560 trabalhadores de enfermagem que se ausentaram 90% apresentaram atestados médicos, no total de 2.367 ocorrências.

Quanto as ausências não previstas, as chamadas licenças médicas são concedidas aos funcionários que apresentam alguma patologia podendo ser elas de curta ou longa duração e/ou necessitam se ausentar devido a causas externas, os enfermeiros lideram esse tipo de ausência (MANTOVANI, 2015; COELHO *et al.*, 2016; GALINDO *et al.*, 2017).

Visto que as ausências de cunho curto são a maioria delas são inferior ou igual a quinze dias de afastamento, não há o acréscimo de quantitativo de profissionais aos quadros das equipes. Esse tipo de falta ocorre tanto por parte dos profissionais de nível superior quanto médio, o que dificulta o processo de trabalho dos trabalhadores que estão ativos em serviço (MANTOVANI, 2015; COELHO et al., 2016; GALINDO et al., 2017).

As taxas de absenteísmo mais frequentes de doenças estão agrupadas de acordo com a Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10), foram evidenciada as doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, respiratório, transtornos mentais e comportamentais (LUCCA; RODRIGUES, 2015).

Os agravos à saúde ligados ao sistema osteomuscular (16,1%) e aparelho respiratório (9,9%). Os transtornos mentais e comportamentais com 23%, gravidez, parto e puerpério (16%) e as neoplasias (41,7%). Esses foram os eventos que tiveram uma média de duração maior. Contribuindo com essas taxas estão 10.149 (35%) dias perdidos relacionados aos transtornos mentais, 6.843 (23,6%) por agravos do sistema osteomuscular e 2.003 (6,9%) por doenças infecto parasitárias (CALIL; JERICÓ; PERROCA, 2015).

Os enfermeiros se ausentam mais do ambiente de trabalho por consequências das enfermidades do sistema respiratório muitas vezes ocasionada pelo risco de aspiração de substância químicas e biológicas presentes no ambiente laboral, e/ ou relacionada a gripe, pneumonia (LUCCA; RODRIGUES, 2015).

Mantovani *et al.*, (2015) afirmam que os técnicos e auxiliares são os trabalhadores mais propensos aos distúrbios relacionados ao sistema osteomuscular e tecido conjuntivo. Argumenta-se que eles são expostos no seu cotidiano a atividades que os colocam em risco ergonômico que exigem esforço físico, o que por sua vez explica o alto índice de adoecimento atribuído a essa categoria.

Calil, Jericó e Perroca (2015), corrobora confirmando que os altos índices de afastamento por consequência de transtornos mentais, como a depressão, são perturbadores. Todas as categorias da enfermagem fazem parte dessas taxas.

Este fato pode ser explicado devido a assistência prestada por esses trabalhadores é uma relação intensa com o pacientes e os familiares, o convívio cotidiano com as doenças, sofrimento e sentimento iminente de morte, expondo-os a uma maior vulnerabilidade a problemas psíquicos.

Calil, Jericó e Perroca (2015), indentificou em seu estudo que a faixa etária que possui os índices de absenteísmo maiores são de 31 a 40 anos. Marques *et al.*, (2015) evidenciou em seu estudo que a faixa etária mais prevalente na qual ocorreu as faltas foram 41 a 50 anos, independente do sexo.

Os afastamentos na faixa etária de 21 a 30 anos foram encontrados em um estudo realizado em um hospital público. As ausências foram realizadas por mulheres, o que foi justificado por apresentarem-se em idade fértil, possuindo uma dupla jornada, afazeres domésticos, adoecimento dos familiares, além da próprias jornadas de trabalho (BREY *et al.*, 2017).

Analisando a correlação feita em vários estudos sobre absenteísmo, não há uma faixa etária determinada que influencia as ausências dos profissionais nos serviços de saúde, pois são diversas faixas etárias que participam desse fator. Quanto ao sexo predomina-se o feminino por questões culturais (CALIL; JERICÓ; PERROCA, 2015).

Em relação as ausências registradas por setor houve o maior índice no ambulatório, por técnicos de enfermagem, seguidos da clínica médica e pronto socorro onde o profissional é exposto a uma carga de trabalho extensa, e cansativa no qual provocam as enfermidades, sendo necessário se ausentar (MARQUES *et al.*, 2015).

Apesar de o maior índice ocorrer no ambulatório, o processo de trabalho é menor, porque os trabalhadores geralmente estão lotados neste setor devido a estarem com a capacidade limitada de realizarem algumas atividades (MARQUES *et al.*, 2015).

Outra questão muito importante que leva as faltas não previstas dos trabalhadores é o tempo de serviço que esses profissionais dispõem nas unidades hospitalares, em geral as altas taxas são os servidores com 6 a 10 anos de serviço. O elevado índice desse causa de falta é elucidado pela circunstância do trabalhador ter finalizado o seu período probatório e adquirido estabilidade no emprego (COELHO *et al.*, 2016).

Ao interpretar esse dois fatores de contribuem para ausências do ambiente de trabalho que, são setor onde o profissional é alocado e tempo de serviço, pode ser fazer uma correlação podendo ser realizado posteriormente averiguação de que os trabalhadores que possuem muito tempo de serviço fossem disposto em outra unidade como centro de material de esterilização e centro cirúrgico para ver se os índices desses profissionais que trabalham a algum tempo há um declínio em seus índices.

5.2 INDICADORES DE GESTÃO

Entre os estudos analisados, apenas dois expõem a correlação dos índices de absenteísmo com indicadores de gestão, ressaltando a relevância para o contexto hospitalar dos serviços de saúde.

Segundo Coelho *et al.*, (2016) em seu estudo a carga horária dos profissionais de enfermagem é de 30 horas semanais, dividido em 6 horas diárias tendo direito a duas folgas semanais. Justifica-se isso as duas folgas semanais em razão da equipe ter um número grande de profissionais.

O absenteísmo por idade mostra que é fundamental que a gestão de pessoas estabeleça políticas voltadas para as necessidades dos profissionais como atitudes estratégicas para reduzir os índices fornecendo um melhor indicador de qualidade para gestão de pessoas (CALIL; JERICÓ; PERROCA, 2015).

Um estratégia que pode ser valida para evitar esse tipo falta é criar um *design ergonômico*, e equipamentos no ambiente laboral para melhor execução das atividades evitando desgastes musculares, ósseos e dos tecidos para que esses profissionais tenham uma melhor execução na realização das suas atividades diárias, utilizando dessa forma um método de preventivo deste tipo de ausência solicitado por esse trabalhadores.

Diante disso, o profissional quando se ausenta, dificulta o processo de comunicação entre os profissionais de diferentes turnos ocasionando erros na assistência (MARQUES et al., 2015). Para essa questão sugiro que é importante que ocorram reuniões entre os trabalhadores dos diversos turnos objetivando boas relações entre as equipes de enfermagem e os profissionais que se ausentaram por determinado tempo para eles obterem informações sobre o período em que encontram se afastados.

Os trabalhadores são submetidos a longas horas de assistência e ao número alto de pacientes por setor e quantitativo inadequado de profissionais. Como consequências são acometidos por enfermidades. O dimensionamento do pessoal de enfermagem não é planejado devidamente, é feito apenas para suprir necessidades de cobertura para férias e folgas dos funcionários (MANTOVANI et al., 2015).

A insatisfação por parte dos clientes quando ocorrem os absenteísmos interfere na qualidade assistencial e está intimamente ligada aos trabalhadores de enfermagem (MANTOVANI et al., 2015).

A sobrecarga de trabalho dos enfermeiros faz com que os técnicos e auxiliares assumam ações privativas daqueles profissionais, comprometendo a supervisão e o gerenciamento do cuidado, e portanto a qualidade e segurança da assistência prestada aos pacientes (SIQUEIRA et al., 2019).

Os gestores precisam fazer a readequação dos recursos humanos nas instituições de saúde, o que se torna uma ferramenta imprescindível na utilização do trabalho gerencial que é efetuar qualidade exigida pela alta gestão, realizando dimensionamento correto e uma assistência de qualidade segura, efetiva e individualizada.

A rotatividade dos trabalhadores consiste no resultado da saída de trabalhadores e entrada de outros para substituí-los em suas atribuições dentro de uma organização. A elevação dos indicadores de rotatividade de pessoal em determinado setor ou unidade de trabalho dentro de uma instituição, leva a desenvolver dificuldades globais para a organização, assim como queda nos indicadores de qualidade dos serviços prestados (MARTINS; MATOS; SALUM, 2019).

Os indicadores de rotatividade encontrados dos enfermeiros são inferiores aos técnicos de enfermagem com relação aos meses, portanto é indispensável que se conheça o comportamento dos profissionais em relação as variáveis e estabelecer um índice compatível com a realidade de cada instituição para acrescentar profissionais ao quadro geral de acordo com a categoria que trabalhador pertença para cobrir as faltas, assim como medida para controlar os índices (LETÃO et al, 2016).

A rotatividade de pessoal de enfermagem interfere significativamente na qualidade do cuidado prestado, por isso se torna de grande relevância que os gestores conheçam os indicadores de rotatividade das instituições onde atuam para interferirem consideravelmente pois, demanda tempo e custo com seleção, contratação e capacitação de pessoal para a instituição.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao avaliar os indicadores de gestão de pessoas nas organizações de saúde percebe-se que nos artigos encontrados na literatura, poucos abordam os indicadores de gestão.

Dos artigos encontrados de nacionalidade brasileira foi difícil realizar uma seleção que demonstrasse a correlação estabelecida entre esses indicadores de gestão de pessoas e as taxas de absenteísmo. Geralmente os artigos apresentavam correlação desses indicadores com a equipe de enfermagem e outros servidores, e/ ou não eram pesquisas realizadas em hospitais.

Diante disso, é importante considerar que há uma extrema necessidade de desempenhar pesquisas mais atuais, e os pesquisadores se proponham a pesquisar sobre essa correlação, formando indicadores que mostrem seus impactos para a gestão de pessoas e assistência.

As realidades hospitalares de cada instituição são diferentes sendo de suma importância levar em conta essa questão, pois se relaciona com organização da quantidade de profissionais que é necessária para suprir a demanda assistencial dado que impacta diretamente na saúde do trabalhador, por consequência de um mal dimensionamento da equipe de enfermagem, afetando a assistência da qualidade serviços que é fornecida aos usuários que por sua vez nota a relevância do cuidado de enfermagem nos seus atendimentos.

REFERÊNCIAS

- ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR ISO 9000**: Sistemas de gestão da qualidade – Fundamentos e vocabulário. Rio de Janeiro. 2000. Disponível em: http://www.logfacilba.com.br/iso/iso2015_versao_completa.pdf. Acesso em: 12 novembro de 2019.
- BARBINO, L.R. J.; SILVA, L.G.C.; GABRIEL, C.S. Qualidade em um hospital acreditado especializado na percepção de profissionais de enfermagem. **Rev. Bras. Enferm.** Brasília, v. 72, n. 1, p. 282-288, Fev. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v72s1/pt_0034-7167-reben-72-s1-0282.pdf. Acesso em: 24 setembro de 2019.
- BARBOSA, M. R. J.; SANTANA, R. D. M.; ARAÚJO, F. A.; GUIMARÃES, X. M. J. Absenteísmo dos profissionais de enfermagem dentro do contexto hospitalar: revisão integrativa da literatura. **Rev. E-ciencia**.v. 4, n. 1, p. 06-15, Out. 2016. Disponível em: [file:///D:/Usuario/Downloads/81-433-3-PB%20\(4\).pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/81-433-3-PB%20(4).pdf). Acesso em: 12 maio de 2020.
- BÁO, A. C. P.; AMESTOY, S. C.; MOURA, G. M. S. S.; TRINDADE, L. L. Indicadores de qualidade ferramenta para gerenciamento de boas práticas em saúde. **Rev. Bras. Enferm.** Brasília, v. 72, n. 2, p. 360-366, abr. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v72n2/pt_0034-7167-reben-72-02-0360.pdf. Acesso em: 24 setembro de 2019.
- BRASIL. **Lei n.º 12.853/2013**, de 14.08.2013. Dispõe sobre a gestão coletiva de direitos autorais, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12853.htm. Acesso em: 24 maio de 2020.
- BREY, C.; MIRANDA, A. M. F.; HAEFFNER, R.; CASTRO, S. R. I.; SARQUIS, M. M. L.; FELLI, E. V. O absenteísmo entre os trabalhadores de saúde de um hospital público do sul do Brasil. **Rev. Enferm. Cent-Oeste Min.** São Paulo, v.7, n.11, p. 1-10, Jul-Dez. 2017. Disponível em: <file:///D:/Usuario/Downloads/1135-6794-1-PB.pdf>. Acesso em: 23 abril de 2020.
- CAMELO, S. H. H.; SOARES, I. M.; CHAVES, F. L. R. R.; SILVA, V. L. S.; Enfermeiros gerentes de um hospital de ensino: formação profissional responsabilidades e desafios. **Rev. Enferm. UERJ.** Rio de Janeiro, v. 24, n.3, p.1-6. Fev. 2016. Disponível em: <http://www.facenf.uerj.br/v24n3/v24n3a03.pdf>. Acesso em: 25 outubro de 2019.
- CAILIL, A. S. G.; JERICÓ, M. C.; PERROCA, M. G. Gerenciamento de recursos humanos em enfermagem: estudo da interface idade – absenteísmo. **Rev. Min. Enferm.** São Paulo, v. 19, n. 2, p. 79- 85, Abr- Jun. 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/SAU-TCC/Downloads/v19n2a07.pdf>. Acesso em: 10 novembro de 2019.
- CARVALHO, P. D.; ROCHA, P. L.; BALEM, T. G. J.; DIAS, S. J. SCHALLENBERGER, D. C. Cargas de trabalho e a saúde do trabalhador de enfermagem. **Cogitare Enferm.** Rio Grande, v. 22, n.1, p. 1-11, Jan- Mar. 2017. Disponível em: [file:///D:/Usuario/Downloads/document%20\(2\).pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/document%20(2).pdf). Acesso em: 24 maio de 2020.

CAVALCANTE, P. S.; ROSSANEIS, M. A.; HADDAD, M. C. L.; GABRIEL, C. S. Indicadores de qualidade utilizados no gerenciamento da assistência de enfermagem hospitalar. **Rev. Enferm. UERJ**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 787-93, Nov-Dez. 2015. Disponível em : <http://www.facenf.uerj.br/v23n6/v23n6a11.pdf>. Acesso em : 24 de Set. 2019.

CHIAVENATO, I. Introdução á moderna gestão de pessoas. In CHIAVENATO. **Gestão de pessoas** : o novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo:Manole, 2014. 5 - 30.

CHIAVENATO, I. Avaliando da equipe de trabalho. In CHIAVENATO. **Gerenciamento com as pessoas**: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Barueri, São Paulo, : Manole, 2015. 313-342.

COELHO, A. M.; BEZERRA, Q. L. A.; FUGULIN, T. M. F.; CUNHA, B. C. C.; MARQUES, O. D. Absenteísmo da equipe de enfermagem das unidades clínicas de um hospital universitário da região centro-oeste do Brasil. **Rev. Urug. Enferm.** Montevideú, v. 11, n. 1, p. 65-75, Mai.2016. Disponível em: [file:///D:/Usuario/Downloads/184Texto%20del%20art%C3%ADculo-722-1-10-20160510%20\(11\).pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/184Texto%20del%20art%C3%ADculo-722-1-10-20160510%20(11).pdf). Acesso em : 24 maio de 2020.

COFEN. Atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento de Quadro de Profissionais de Enfermagem nos serviços/locais em que são realizadas atividades de enfermagem. **Resolução COFEN 543/2017**. Brasília, 18/04/2017.

CORTEZ, P. A.; ZERBINI, T.; VEIGA, H. M. S. Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: para além do positivismo e do dataísmo. **Trab. Educ. Saúde**. Rio de Janeiro, v.17, n. 3, p. 1- 23, Jul. 2019. Disponível em : <http://www.scielo.br/pdf/tes/v17n3/1678-1007-tes-17- 03-e0021544.pdf>. Acesso em : 25 outubro de 2019.

CORREA,P.; OLIVEIRA, B. A. P. O absenteísmo dos servidores públicos estaduais de Santa Catarina. **Rev. Práxis**. Novo Hamburgo, v.17, n. 1, p- 58-61. Disponível em : [file:///D:/Usuario/Downloads/O_ABSENTEISMO_DOS_SERVIDORES_PUBLICOS_ESTADU AIS_DE%20\(1\).pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/O_ABSENTEISMO_DOS_SERVIDORES_PUBLICOS_ESTADU AIS_DE%20(1).pdf). Acesso em: 12 maio de 2020.

FERREIRA, V. H. S.; TEXEIRA, V. M.; GIACOMINI, M. A.; ALVES, L. R.; GLERIANO, J. S.; CHAVES, L. D. P. Contribuições e desafios do gerenciamento de enfermagem hospitalar: evidências científicas. **Rev. Gaúcha Enferm.** Porto Alegre. v. 40, n. 18, p. 1-11, Ago. 2019. Disponível em : <http://www.scielo.br/pdf/rngenf/v40/1983-1447-rngenf-40- e20180291.pdf>. Acesso em : 10 novembro de 2019.

GALINDO, S. I.; FERREIRA, M. C. S.; LAZZARI, D. D.; KAMPFER, S. S.; TESTONI, K.A. Motivos de absenteísmo em uma equipe de enfermagem ambulatorial. **Rev. Enferm.UFPE. on line**. v. 11, n.8, p. 3198-3205. Ago. 2017. Disponível em : <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/110184/22064>. Acesso em: 24 maio de 2020.

GREBINSKI, G. K. T. A.; BIEDERMAN, A. F.; BERTE, C.; BARRETO, S. M. G; OLIVEIRA, C. L.J., et al . Carga de trabalho e dimensionamento do pessoal de enfermagem em terapia intensiva neonatal. **Enferm. Foco**, v. 10, n. 1, p. 24-28. 2019. Disponível em : [file:///D:/Usuario/Downloads/1468-9060-2-PB%20\(2\).pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/1468-9060-2-PB%20(2).pdf). Acesso em : 14 abril de 2020.

KURCGANT,P. Avaliação do desempenho do pessoal de enfermagem; In KURCGANT. **Administração em Enfermagem**. São Paulo, Pedagógica e Universitária Ltda, 8º reimpressão, 2006.

LANZONI, G. M. M.; MAGALHÃES, A. L. P.; COSTA, V. T.; ALACOQUE, L. E.; ANDRADE, R. S.; MEIRELLES, B. H. S. Tornando-se gerente de enfermagem na imbricada e complexa fronteira das dimensões assistencial e gerencial. **Rev. Eletr. Enf.** v. 17, n. 2, p.322- 332. Abr- Jun. 2015. Disponível em : <https://www.fen.ufg.br/revista/v17/n2/pdf/v17n2a16.pdf>. Acesso em: 10 novembro de 2019.

LEMOS, D.S.; ESCALDA, P.M.F.; PAZ, L.P.S.; LEÃO, A.L.M.Absenteísmo-doença entre servidores públicos do setor saúde do Distrito Federal.**Rev. Bras. Med.Trab.** Goiânia , v. 16,n.3,p.336- 345,Agos.2018. Disponível em:file:///D:/Faculdade/TCC%20I/v16n3a11%20(1).pdf. Acesso em: 09 setembro de2019.

LEÃO, A. L. M.; BRANCO, A. B.; NETO, E. R.; RIBEIRO, C. A. N.; TURCHI, M. D. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Rev. Bras. Epidemiol.** Goiânia, v. 18,n. 1, p. 262- 277, Jan-Mar. 2015. Disponível em : <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v18n1/1415-790X-rbepid-18-01-00262.pdf>. Acesso em : 25 outubro de 2019.

LEITÃO, A. T. M. I.; SOUSA, P. S.; SANTIAGO, S. C. J.; BEZERRA, C. I.; MORAIS B. J.; Absenteísmo, rotatividade e indicadores de qualidade do cuidado de enfermagem: estudo transversal. **Online braz. j. nurs.** v.16, n.2,p. 119-129, 2016. Disponível em : <file:///D:/Usuario/Downloads/5623-32479-1-PB.pdf>. Acesso em : 24 Maio de 2020.

LUCCA, R. S.; RODRIGUÊS, D. S. M; Absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital universitario do estado de São Paulo. **Rev. Bras. Med. Trab. São Paulo**, v. 13,n. 2, p. 76-82, Abr- Jun. 2015. Disponível em: <http://files.bvs.br/upload/S/1679-4435/2015/v13n2/a5233.pdf>. Acesso em : 24 Maio de 2020.

MANTOVANI, M. V.; NAZARETH, K. J.; MACIEL, P. N. D.; BIASIBETTI, C.; LUCENA, F. A.; ECHER, C. I. Absenteísmo por enfermidade em profissionais de enfermagem. **Rev. Min. Enferm.** Belo Horizonte, v. 19, n. 3, p. 647-652, Jul- Set.2015. Disponível em : <http://www.revenf.bvs.br/pdf/reme/v19n3/v19n3a09.pdf> . Acesso em: 25 outubro de 2019.

MARQUES, O. D.; PEREIRA, S. M.; SOUZA, S. C. A.; VILA, C. S. S. V.; ALMEIDA, F. O. C. C.; OLIVEIRA, C. E. O absenteísmo - doença da equipe de enfermagem de um hospital universitário. **Rev.Bras. Enferm.** Brasilia, v. 68 , n. 5, p- 876-881, Set- Out.2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v68n5/0034-7167-reben-68-05-0876.pdf>. Acesso em : 25 outubro de 2019.

MAIA, S. C; FREITAS, C. R. D; GULHEM, D. AZEVEDO, F. A. Percepção sobre a qualidade de serviços que atendem á saúde da mulher. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v.16, n.5, p. 2567-2574.2011. Disponível em : <https://www.scielo.org/pdf/csc/2011.v16n5/2567-2574/pt> . Acesso em 03 julho de 2020.

MARINHA, S.M.S.; TEXEIRA, L.R.; MACIEL, E.M.G.S.; MOREIRA, M.F.R. Perfil epidemiológico absenteísmo-doença na fundação Oswaldo Cruz no Período de 2012 a 2016. **Rev. Bras. Med.Trab.** Rio de Janeiro, v. 16, n. 4 , p. 457-465, Set. 2018 . Disponível em:file:///D:/Downloads/v16n4a10.pdf. Acesso em : 25 setembro de 2019.

MARTINS, S. M.; MATOS, E.; SALUM, C. N. Rotatividade dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade de emergencia adulta. **Texto Contexto – Enferm**. Florianópolis, v. 28, n. 20, p. 1-11, Fev.2019. Disponível em : https://www.scielo.br/pdf/tce/v28/pt_1980-265X-tce-28-e20160069.pdf. Acesso em: 23 maio de 2020.

NUCLEO DE APOIO A GESTÃO HOSPITALAR: **Manual de Indicadores de Gestão de Pessoas**. 2017. Disponível em:file:///C:/Users/Aluno/Downloads/Manual1%20NAGEH%202017Revisão%20(1).pdf. Acesso em: outubro de 2019.

PROGRAMA CQH COMPROMISSO COM A QUALIDADE HOSPITALAR: **Manual de Indicadores de Enfermagem**. 2^o edição. São Paulo.2012.Disponível em: https://www.portaldafenfermagem.com.br/downloads/MANUAL_FINAL_0.pdf. Acesso em: 25 outubro de 2019.

QUEIROZ, A. S.; NOGUEIRA, L. S. Percepção de enfermeiros sobre a qualidade do time resposta rápida. **Rev. Bras. Enferm**. Brasília, v. 72, s. 1, p. 238-245, Jan-Fev. 2019. Disponível em : http://www.scielo.br/pdf/reben/v72s1/pt_0034-7167-reben-72-s1-0228.pdf. Acesso em : 25 outubro de 2019.

RAFAEL, D. N.; AQUINO, S.; Percepção de gestores sobre a auditoria ona em um compounding center em processo de acreditação. **Rev. Gest. e Plan**. Salvador, v. 20, n. 16, p. 367-457, Jan-Dez. 2019. Disponível em: file:///C:/Users/SAU-ILHA-08/Downloads/4293- 23709-2-PB%20(2).pdf. Acesso em : 24 outubro de 2019.

SANTOS, L. C.; ANDRADE, J.; SPITI, W. S.; Dimensionamento de profissionais de enfermagem: implicações para o processo de trabalho na estratégia saúde da família. **Esc. Anna Nery**. 2019. v. 23, n. 3, p. 1- 6, Maio. 2019. Disponível em : http://www.scielo.br/pdf/eann/v23n3/pt_1414- 8145-eann-23-03-e20180348.pdf . Acesso em : 06 dezembro de 2019.

SILVEIRA, D. C; BESSA, A. T. T.; PAES, G. O.; STIPP, M. A. C. Gerenciamento da equipe de enfermagem: fatores associado á satisfação do trabalho. **Eglobal**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 47, p. 208- 223, Jul. 2017. Disponovel em: file:///D:/Usuario/Downloads/Gerenciamento_da_equipe_de_enfermagem_fatores_asso.pdf. Acesso em : 18 outubro de 2019.

SIMAN, A. G.; CUNHA, S. G. S.; MARTINS, E. S.; BRITO, M. J. M. Estratégia do trabalho gerencial para alcançar acreditação hospitalar. **Rev.Min. Enferm**. 2015. v. 19, n. 4, p. 815-822, Set. 2015. Disponível em : file:///D:/Downloads/v19n4a02.pdf. Acesso em : 18 outubro de 2019.

SIQUEIRA, C. D. L.; SANTOS, C. M.; CALMON, S. T. I.; JUNIOR, S. C. P. Dimensionamento de profissional de enfermagem da clinica medica de um hospital universitario. **Enferm.Foco**. Brasilia, v.10, n. 4, p. 35-40.2019. Disponivel em : <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/2179/602>. Acesso em : 16 abril de 2020.

SOUZA, T. M; SILVA, D. M; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**. São Paulo, v. 8, n. 1, p. 101-106. 2010. Disponivel em : <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>. Acesso em : 14 abril de 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Artigos incluídos na pesquisa de acordo com periódico, ano, nacionalidade, tipo de estudo e número de artigos.

Revista	Ano	País	Tipo de estudo	Número
Rev. Min. Enferm.	2015	Brasil	Quantitativo	2
Rev. Bras. Med. Trab.	2015	Brasil	Quantitativo	1
Rev. Bras. Enferm.	2015	Brasil	Quantitativo	1
Rev. urug. Enferm.	2016	Brasil	Quantitativo	1
Online Braz. Nurs.	2016	Brasil	Quantitativo	1
Rev. Enferm UFPE	2017	Brasil	Quantitativo	1
Revista de Enfermagem do Centro-Oeste.	2017	Brasil	Quantitativo	1

APÊNDICE B – Caracterização dos artigos após a leitura, para obtenção dos resultados

ARTIGO 1	
TITULO DO ARTIGO REVISTA / ANO	Absenteísmo por enfermidade em profissionais de enfermagem. Rev. Min. Enferm. 2015.
OBJETIVO	Caracterizar o absenteísmo por enfermidade em profissionais de enfermagem.
LOCAL DA PESQUISA	Hospital universitário do Sul do Brasil.
INDICES DE ABSENTEISMO	73,57% do corpo clínico de enfermagem apresenta algum afastamento no total de 6.230 dias de afastamento. Os afastamentos de curta duração 556-83,0% de curta duração equivalente até 15 dias, longa duração 86-13,4 % superior de 15 dias. Os motivos de afastamento por enfermidade mais prevalentes identificadas com o CID-10 Doenças respiratórias 32,3%, do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo 64,7% por técnicos e auxiliares de enfermagem.
INDICADORES DE GESTÃO	
ARTIGO 2	
TITULO DO ARTIGO - ANO REVISTA	Gerenciamento de recursos humanos em enfermagem: estudo da interface idade – absenteísmo. Rev. Min. Enferm. 2015.
OBJETIVO	Objetivo investigar a relação entre a variável idade e a ocorrência de ausências não previstas da equipe de enfermagem.
LOCAL DA PESQUISA	Hospital de ensino no interior do estado de São Paulo.
INDICES DE ABSENTEISMO	Observou-se que 35,0% dos afastamentos relacionado a transtornos mentais, 23,6%, por agravos do sistema osteomuscular e 6,9% por doença infectoparasitárias. A faixa etária de idade que foi evidenciada maior número de faltas é de 31 a 40 anos com 36,0 % pelo sexo feminino.
INDICADORES DE GESTÃO	
ARTIGO 3	
TITULO DO ARTIGO REVISTA / ANO	Absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário do estado de São Paulo. Brasil. Rev. Bras. Med. Trab. 2015.
OBJETIVO	Descrever as causas do absenteísmo entre os profissionais de enfermagem de um hospital público universitário de Campinas – São Paulo.
LOCAL DA PESQUISA	Hospital público universitário.
INDICES DE ABSENTEISMO	A média ausência da categoria da enfermagem é 2,2 %, o enfermeiro possui taxa de 49,5%, técnico 68,9% e auxiliar 78,2 % , As doenças com maior número de afastamento de acordo com o CID foram as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo com 20,7 %, seguida doenças respiratórias 11,70%, os transtornos mentais e comportamentais apresentaram 8,90% da ausências.
INDICADORES DE GESTÃO	
ARTIGO 4	
TITULO DO ARTIGO REVISTA / ANO	O absenteísmo - doença da equipe de enfermagem de um hospital universitário. Rev.Bras. Enferm. 2015.

OBJETIVO	Analisar o absenteísmo-doença da equipe de enfermagem
LOCAL DA PESQUISA	Hospital universitário, localizado no município de Goiânia, Goiás, Brasil.
INDICES DE ABSENTEISMO	602 profissionais da equipe de enfermagem 73,6 % utilizaram atestado para se ausentar do trabalho. 92,9 % dos profissionais que utilizaram atestados eram do sexo feminino, o sexo masculino se ausentou 7,1 %, a faixa etária com maior número de afastamento foi 41- 50 anos, cerca de 35,9 %. Os técnicos apresentam de afastamento 65,3 %, superando os auxiliares com 15,6 % e enfermeiros com 19,1 %. Os setores onde os profissionais de enfermagem estavam atuando quando necessitaram se ausentar inclui o pronto socorro 9,1%, os afastamento por enfermeiro 1,1%, técnicos 7,1% e auxiliares 1,0%, na clínica medica 11,2%, nesse setor as falta de enfermeiros 1,7% , técnicos 8,5 % e auxiliares 1,1%, no ambulatório 12, 8 %, por enfermeiro 1,6%, técnico 7,0% e auxiliares 4,2%.
INDICADORES DE GESTÃO	
	ARTIGO 5
TITULO DO ARTIGO REVISTA / ANO	Absenteísmo da equipe de enfermagem das unidades clínicas de um hospital universitário da região centro-oeste do Brasil. Rev. Urug. Enferm. 2016.
OBJETIVO	Identificar o perfil do absenteísmo e o índice de segurança técnica dos profissionais da equipe de enfermagem das unidades clínicas de um hospital universitário da região centro oeste do Brasil.
LOCAL DA PESQUISA	Rede de Hospitais Sentinela, realizado nas unidades de internação médico cirúrgicas, de adultos de uma instituição de grande porte.
INDICES DE ABSENTEISMO	Os enfermeiros apresentaram um índice de 42,96% ausências, por causa de licenças medicas com 19,3 % e qualificação profissional com 15,66%. Técnicos 12,97% e auxiliares 9,17 % devido a licença medica. As ausências não previstas 93,1% profissionais do sexo feminino, faixa etária 41 a 50 anos 41,4%.O índice de ausência ocorreu por parte dos profissionais que tem entre 6 a 10 anos de serviço na instituição de saúde cerca de 54,8%.
INDICADORES DE GESTÃO	Nessa intuição a carga dos profissionais de enfermagem é de 30 horas semanais, dividido em 6 horas diárias tendo direito a duas folgas semanais, ou plantões de 12 horas com intervalo de 36 a 60 horas.
	ARTIGO 6
TITULO DO ARTIGO REVISTA / ANO	Absenteísmo, rotatividade e indicadores de qualidade do cuidado em enfermagem: estudo transversal. Online Brazilian Journal of Nursing. 2017.
OBJETIVO	Analisar os índices de absenteísmo e rotatividade, e sua relação com os indicadores de qualidade do cuidado ao paciente em UTI.
LOCAL DA PESQUISA	Uti de um hospital público e universal de nível terciário, localizado em fortaleza – CE.
INDICES DE ABSENTEISMO	A partir dos índices obtidos verificou-se que o índice por enfermeiro em um determinado mês foi de 9,41 % e técnico de 9,93 %.
INDICADORES DE GESTÃO	O indicador de rotativa é relevante para gestão de pessoas. IDR é feito

	de acordo com a categoria da enfermagem a que o profissional atua e mês, obtiveram o seguintes achados Enfermeiro, Fev:n = 0, Mar: n=1,72, Abr: n=2,53. Técnicos de enfermagem, Fev: n = 2,38, Mar: n = 3,57, Abr: n= 3,27.
	ARTIGO 7
TITULO DO ARTIGO REVISTA / ANO	Motivos do absenteísmo em uma equipe de enfermagem ambulatorial. Rev.enferm. UFPE. 2017.
OBJETIVO	Identificar os motivos dos absenteísmos por licenças médicas dos trabalhadores do ambulatório.
LOCAL DA PESQUISA	Hospital de ensino de grande porte, no ambulatório.
INDICES DE ABSENTEISMO	76% dos profissionais de enfermagem mencionaram ter se ausentado pelo menos uma vez, as licenças médicas configuram atestados de curta duração 43, 4%, atestado de um mês 21,7%, atestado superior a um mês 34,4%.
INDICADORES DE GESTÃO	
	ARTIGO 8
TITULO DO ARTIGO REVISTA / ANO	O absenteísmo entre os trabalhadores de saúde de um hospital público do sul do Brasil. Revista de Enfermagem do Centro-Oeste. 2017.
OBJETIVO	Caracterizar o perfil de adoecimento dos trabalhadores de saúde e seu absenteísmo, em um hospital público na região sul do Brasil.
LOCAL DA PESQUISA	Hospital público situado na região sul do Brasil.
INDICES DE ABSENTEISMO	Em relação a categoria dos afastamentos por profissionais, enfermeiros possui cerca de 4,3%, técnico de enfermagem 27,5%, auxiliares de enfermagem 27,1 %. Trabalhadores do sexo feminino apresentaram 84,4% das ausências e faixa etária corresponde a idade de 21 a 30 anos igual a 67,2%.
INDICADORES DE GESTÃO	