

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ

DEBORA CARNEIRO TEIXEIRA

FABIANA RODRIGUES DE LIMA

**ANÁLISE DA TAXA DE ABSENTISMO DE UMA UNIDADE DE
ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO EM UM HOSPITAL DE CASCAVEL –
PARANÁ**

CASCAVEL

2019

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ

DEBORA CARNEIRO TEIXEIRA

FABIANA RODRIGUES DE LIMA

**ANÁLISE DA TAXA DE ABSENTISMO DE UMA UNIDADE DE
ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO EM UM HOSPITAL DE CASCAVEL –
PARANÁ**

Trabalho apresentado à disciplina de
Estágio em Unidade de Alimentação e
Nutrição A do curso de Nutrição do Centro
Universitário Assis Gurgacz.

**Professora Orientadora: Adriana
Hernandes Martins**

CASCAVEL

2019

ANÁLISE DA TAXA DE ABSENTISMO DE UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO EM UM HOSPITAL DE CASCAVEL – PARANÁ

¹ Débora Carneiro Teixeira

² Fabiana Rodrigues de Lima

³ Adriana Hernandes Martins

Resumo

Com a taxa elevada de absenteísmo acarretam-se diversos problemas para uma Unidade de Alimentação e Nutrição. **Objetivo:** Determinar a taxa de absenteísmo. **Metodologia:** O Recursos Humanos do Hospital forneceu uma relação de todos os funcionários do Serviço de Nutrição e Dietética, onde usamos os dados nas fórmulas dos estudos de Oliveira (1986). **Resultado e discussão:** A taxa de absenteísmo foi de 17,7. **Conclusão:** Com o resultado elevado da taxa de absenteísmo percebe-se que deve haver contratação de funcionários novos para o SND e controlar as faltas e o motivo das folgas dos funcionários.

Palavras chave: Sistema de Nutrição e Dietética, dimensionamento de equipe.

1 INTRODUÇÃO

As Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN) hospitalares são definidas como estabelecimentos localizados em hospitais que desempenham atividades técnico administrativas necessárias à manipulação, à preparação, ao armazenamento e à distribuição de alimentos e de refeições. Um dos fatores primordiais para a garantia da qualidade é a inocuidade do alimento, sendo essencial o controle das condições higiênico-sanitárias nos locais onde os alimentos são manipulados para o consumo humano (BRASIL, et al. 2002).

¹ Discente do curso de Nutrição do Centro Universitário Assis Gurgacz. debocarneiro@hotmail.com

² Discente do curso de Nutrição do Centro Universitário Assis Gurgacz. rodriguesslimaa@gmail.com

³ Nutricionista. Docente do Centro Universitário Assis Gurgacz

O absenteísmo é o termo utilizado para definir a ausência do funcionário ao seu local de trabalho. É a junção das faltas tanto decorrendo de licença legal quanto injustificadas. Tal prática vem se tornando um problema tanto para as instituições particulares quanto para as estatais o que repercute na qualidade do serviço prestado (ABREU; SPINELLI; PINTO, 2009).

Estudos citados por Lee e Eriksen (1990) indicam que o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de pequenas situações indesejáveis. A observação de fatores como condições de trabalho, natureza da supervisão, estilos de liderança, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais pode ajudar a entender o impacto do absenteísmo nas organizações.

Sabe-se que as pessoas são comprovadamente de fundamental importância para o sucesso das organizações, visto que sua atuação agrega valor ao negócio das organizações. Logo é indicado que se investigue se os trabalhadores sentem-se insatisfeitos com o ambiente de trabalho, para descobrir o verdadeiro motivo que os levam a terem altos índices de faltas e atrasos. Assim, deve-se ainda analisar as causas que geram desmotivação e principalmente a insatisfação no trabalho. (ALMEIDA, D. et al., 2015)

A taxa de absenteísmo (TA) corresponde à taxa de ausência diária e é calculada através do emprego de uma fórmula que indica a relação percentual entre a média de faltas diária em um determinado período e o número de empregados fixos num período considerado (Biscontini& Oliveira, 2007).

O dimensionamento dos funcionários de um restaurante normalmente é definido com base no número de refeições servidas, devendo prever as folgas, faltas, férias e licenças que possam ocorrer. Outros fatores que influenciarão são o tempo gasto para preparar o alimento, dias de funcionamento do local, cardápio. A determinação do número de funcionários ideal é que vai permitir que as tarefas sejam executadas da melhor forma, no melhor tempo e que não haja sobrecarga de pessoas, evitando, assim, a ocorrência de acidentes de trabalho. Por outro lado, vai permitir ao empresário uma racionalização nos gastos extras com funcionários como, por exemplo, a contratação de funcionários extras temporários para substituir pessoas em férias ou doentes (normalmente mais caro, pois se paga a diária do profissional), pagamento de horas extras ou, até mesmo, evitar que a equipe seja hiper dimensionada. (GUIMARÃES, I. et al., 2006)

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo e analítico, realizado no período de um mês. Revisão literária, por meio de pesquisas de artigos científicos nas bases de dado on-line como “Scielo” e livros na biblioteca do Centro Universitário Assis Gurgacz em Cascavel - Paraná que tratem a respeito de absenteísmo. Para a obtenção de dados, foi realizado o levantamento da frequência dos funcionários da instituição e organizado em planilha do Excel 2007. Serão incluídas para esta pesquisa, todas as funcionárias do Serviço de Nutrição e Dietética do hospital que trabalham no hospital periodicamente.

Neste estudo foi avaliado o índice de absenteísmo de um Serviço de Nutrição e Dietética (SND) de um Hospital de Cascavel-PR. Segundo Oliveira (1986) em relação ao número de leitos do hospital, foi utilizado 1 colaborador para 3,8 leitos sendo assim, 40 funcionários para os 151 leitos. Levando-se em conta os substitutos de férias, cada funcionário tem direito a 30 dias de férias por ano, multiplicando-se o número de funcionários por 30 e dividindo X por 330.

$$\text{Nº de substitutos de férias} = \text{nº de empregados} \times 30 / 330$$

Portanto, 40 funcionários X 30 dias de férias : 330 = 3,6 substitutos de férias. Para substitutos de folgas calcula-se 1 funcionário substituto a cada 6 funcionários. Ou seja, 40 funcionários : 6 = 7 funcionários.

Através do número de refeições servidas diariamente, calcula-se o número de funcionários necessários para o trabalho de produção de distribuição. Sendo assim:

$$\text{IPF} = \text{Nº de refeições} \times \text{nº de minutos} / \text{Jornada diária de trabalho em minutos}$$

Tendo como indicador de pessoal fixo (IPF) : 500 refeições x 14 minutos : 720 minutos = 10 pessoal fixo. Já o indicador de substitutos de descanso, visa avaliar o número máximo de empregados em férias e folgas que um substituto cobrirá por ano.

$$\text{ISD} = \text{Dias do ano} - \text{dias de descanso} : \text{dias de descanso}$$

Sendo assim, o indicador de substitutos de descanso (ISD) é: $365 - 198 / 198 = 1$ substituto de descanso. Pessoal substituto (PS), determina o número total de pessoal substituto para cobrir férias e folgas do pessoal fixo do ano. $PS = 10 / 1$.

$$\text{PS} = \text{PF} / \text{ISD}$$

Indicador de absenteísmo diário (IAD), avalia a porcentagem de ausência diária do pessoal fixo por faltas, licenças e afastamentos. Onde: a média de empregados ausentes

= (dias de faltas + dias de licença + dias de afastamentos) / período considerado. IAD = 53/30 = 17,7%. No entanto, IPT: 10 + 11 (10.1,77) = 38 funcionários.

$$\text{IPT} = \text{PF} + \text{PS} + (\text{PF} \times \text{IAD})$$

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Ferreira & Ferreira (2008) referem que pela jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres, pode-se compreender sua suscetibilidade ao desenvolvimento de estresse físico e mental, com a elevação da possibilidade de desenvolver quadros patológicos, resultando em afastamento do trabalho. O absenteísmo por doença em mulheres é mais frequente também pelo fato de que elas dão mais importância a doenças de pequena gravidade. Ou seja, preocupam-se mais com a própria saúde.

Quadro 1. Valores referentes a taxa de absenteísmo encontrado no hospital estudado segundo o número de leitos.

	Oliveira (1986) Nº Leitos	Gandra Nº Refeições	SND
Nº Funcionários fixos	40	10	20
Nº Substitutos de descanso		10	17
Nº Substitutos de Férias		4	4*
Absenteísmo 17,7%	7	2	4*
Total de funcionários	47	26	44

* O SND em estudo não disponibiliza de substitutos por absenteísmo e substitutos de férias, operando com 8 colaboradores a menos no seu quadro fixo.

De acordo com Oliveira (1986) o número total de funcionários deveria ser de 47, no estudo em questão o SND conta com apenas 36 funcionários. Mostrando uma grande diferença com a referência, resultando em baixa produção. Gandra apresenta um total de 26 colaboradores, não podendo cogitar para o SND devido seu estudo não considerar distribuição de dietas, sendo melhor adequado para uma área industrial.

No estudo de Trigo (1985) foram encontrados valores altos de absenteísmo em dois hospitais governamentais, sendo um do Grupo 2, com valor de 25 % e outro do grupo 4 com valor de 23%, e em um hospital lucrativo no grupo dois, com valor de 28,1%. Foram encontrados ainda, 9 hospitais com taxas de absenteísmo superior a 10% e dois hospitais sem I.A.D.

A questão do absenteísmo nesses serviços (SND) é um dos principais problemas que afetam não só a eficácia, mas principalmente o atendimento prestado aos pacientes, tanto em instituições públicas quanto privadas (Isosaki, 2003). Assim, quando há faltas de funcionários, acaba gerando atrasos e sobrecarregando a equipe presente, tornando-se uma situação crítica se houver várias ausências no dia.

As ausências ao trabalho interferem diretamente no cuidado prestado, desorganizam a dinâmica dos serviços, geram insatisfação e reverterem em custos diretos e indiretos para as instituições. Como principais decorrências têm-se: redistribuição das atividades, com desgaste e sobrecarga dos trabalhadores presentes; compensações com horas extras, o que nem sempre será possível devido a contenções de gastos e falta de disponibilidade para prorrogação de horário; e, o desconhecimento do funcionário remanejado sobre as tarefas e rotinas do setor, além da falta de entrosamento com os demais. (Parra & Melo, 2004)

Os resultados obtidos neste trabalho apontam a necessidade de identificar as causas de absenteísmo e as relações com o número de funcionários, assim como impacto para saúde do trabalhador, a carga de trabalho, interação das condições de trabalho e outros fatores pertinentes para sua causa.

4 CONCLUSÃO

Com análise dos resultados obtidos, fica evidente que o índice de absenteísmo diário no local avaliado está acima do recomendado, faltando 8 funcionários fixos, podendo ocasionar dificuldades e atrasos nas preparações e em outras atividades estabelecidas no SND. Sendo que, durante o período avaliado, estiveram ausentes cerca de 53,21 funcionários durante um período de 30 dias.

Levando em consideração os resultados obtidos, o hospital em estudo deve admitir novos funcionários a fim de melhorar a produção e organização do SND.

Vê-se necessário adotar algumas medidas com o intuito de reduzir a taxa de absenteísmo, por meio de programas que levem em consideração a segurança do trabalho, gestão de pessoas assim como, sistemas de gestão e saúde.

5 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. et al. **Causas e desvantagens do absenteísmo:** O caso da empresa auto center 24 horas em Porto Velho. 2015. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_497_6.pdf

PENATTI, I. et al. **Absenteísmo:** as consequências na gestão de pessoas. Disponível em: http://inf.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf

GUIMARÃES, I. **Análise da estrutura física e funcional de um restaurante em Brasília.** 2006. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/303/3/2006_IngridAlvesGuimaraes.pdf

TRIGO, M. **Dimensionamento do pessoal dos serviços de Nutrição e Dietética de hospitais gerais no município de São Paulo.** 1985.

FERREIRA, R. **Absenteísmo:** análise através do custo-efetividade. V.10, nº2, jan./jul. 2017.

6 ANEXOS

PERÍODO	NOME	FUNÇÃO	HORA TRABALHADA	HORA TRABALHADA	HORA FALTA	HORA FALTA	MOTIVO	EXTRA 50%	EXTRA 100%	ABSENTISMO
16/01 A 15/02	Lucineia Silva dos Reis	Copeira	156,00	9.360,00	9.360,00	156,00	Licença maternidade noturna	-	-	100
16/01 A 15/02	Vera Sell Zelma Schultz	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	658,00	0
16/01 A 15/02	Sonia Mara de Souza	Copeira	156,00	9.360,00	1.440,00	24,00	Atestado	-	-	15
16/01 A 15/02	Cleusa Medeiros Batista de Menezes	Copeira	156,00	9.360,00	9.360,00	156,00	Aposentadoria p/ invalidez	-	-	100
16/01 A 15/02	Veronice Garcia Escobar	Copeira	144,00	8.640,00	690,00	11,50	Hora falta integral	-	-	8
16/01 A 15/02	Veronice Garcia Escobar	Copeira	144,00	8.640,00	1.800,00	30,00	Atestado	-	-	21
16/01 A 15/02	Veronice Garcia Escobar	Copeira	144,00	8.640,00	2.040,00	34,00	Atraso	-	-	24
16/01 A 15/02	Rosemeri Roman Oliva de Oliveira Simion	Copeira	156,00	9.360,00	86,00	1,43	Atraso	-	-	1
16/01 A 15/02	Luciane Ribeiro Carlos	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	665,00	0
16/01 A 15/02	Clair Alves Martins Loura	Copeira	156,00	9.360,00	111,00	1,85	Atraso	-	-	1
16/01 A 15/02	Clair Alves Martins Loura	Copeira	156,00	9.360,00	3.600,00	60,00	Licença casamento	-	-	38
16/01 A 15/02	Rosemari Aparecida de Rezende Rocha	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Rosemari de Paula Silva Batista	Copeira	156,00	9.360,00	-	-	Férias	-	-	0
16/01 A 15/02	Eliane da Silva Greff	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Sonia Beatris Cechin do Nascimento	Copeira	156,00	9.360,00	635,00	10,58	Atraso	-	-	7
16/01 A 15/02	Cassia Anne Pereira Bertuol	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Diverlidas Graças Bertuol da Silva	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Rejane Slompo	Copeira	156,00	9.360,00	2.160,00	36,00	Atestado	-	-	23
16/01 A 15/02	Marcia Alves	Copeira	156,00	9.360,00	3.600,00	60,00	Atestado	-	-	38
16/01 A 15/02	Eliana Aparecida Andrade	Copeira	156,00	9.360,00	24,00	0,40	Atraso	-	-	0
16/01 A 15/02	Andreia Damasceno do Amaral Ribeiro	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Marisete Mansoni Bennert	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Elaine Samara Silveira da Luz	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Maria José Ribeiro da Silva Grams	Copeira	156,00	9.360,00	720,00	12,00	Atestado	-	1.323,00	8
16/01 A 15/02	Amelia Gonçalves de Paula Paulino	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	1.361,00	0
16/01 A 15/02	Ines Aparecida Rodriguez	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Lorena Giese Canabarro de Oliveira	Copeira	156,00	9.360,00	-	-	Férias	-	-	0
16/01 A 15/02	Tatiane Cristina Gonçalves de Abreu	Copeira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Francielle Oliveira Messias	Copeira	156,00	9.360,00	315,00	5,25	Atraso	-	-	3
16/01 A 15/02	Dinaci Alves Barreto	Auxiliar de cozinha	156,00	9.360,00	-	-		-	1.999,00	0
16/01 A 15/02	Eliana Goes dos Santos Ahcene	Auxiliar de cozinha	156,00	9.360,00	660,00	11,00	Hora falta integral	-	-	7
16/01 A 15/02	Lucimar Maria da Silva	Auxiliar de cozinha	156,00	9.360,00	482,00	8,03	Atraso	-	-	5
16/01 A 15/02	Clemilda de Melo	Auxiliar de cozinha	156,00	9.360,00	-	-		-	1.996,00	0
16/01 A 15/02	Maria Camargo Antonio	Auxiliar de cozinha	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Marilene Lopes de Souza	Auxiliar de cozinha	156,00	9.360,00	-	-	Auxílio doença	-	-	0
16/01 A 15/02	Lucia Correa Pinto	Cozinheira	156,00	9.360,00	-	-		-	1.983,00	0
16/01 A 15/02	Maria Belizaria da Silva	Cozinheira	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Eliângela Pereira dos Passos	Cozinheira	156,00	9.360,00	720,00	12,00	Atestado	-	-	8
16/01 A 15/02	Maria de Lourdes Capaleti Silva	Cozinheira	144,00	8.640,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Marta da Rocha Mantovani	Cozinheira	156,00	9.360,00	-	-	Férias	-	-	0
16/01 A 15/02	Luzia Aparecida Fogaça	Lactarista	156,00	9.360,00	18,00	0,30	Atraso	-	-	0
16/01 A 15/02	Francieli Costa Unser	Lactarista	156,00	9.360,00	-	-		49,00	-	0
16/01 A 15/02	Mirian Ledikilling da Silva	Lactarista	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Mara Cristina Motta da Silva	Lactarista	156,00	9.360,00	18,00	0,30	Atraso	-	-	0
16/01 A 15/02	Regina de Lima	Lactarista	156,00	9.360,00	-	-		-	-	0
16/01 A 15/02	Eliane Aparecida Mann	Nutricionista	176,00	10.560,00	-	-	Licença maternidade	-	-	-
16/01 A 15/02	Vanessa Giraldi	Nutricionista	176,00	10.560,00	474,00	7,90	Atraso	1.189,00	-	4
TOTAL			7.324,00	439.440,00	38.313,00	638,55		1.238,00	9.985,00	9