

Ausências na equipe de enfermagem em unidades de clínica médico-cirúrgica de um hospital filantrópico*

Absenteeism in the nursing team in surgical-clinical units of a philanthropic hospital

Ausentismo en el equipo de enfermería de unidades de clínica médico-quirúrgica de un hospital filantrópico

Danielle Fabiana Cucolo¹, Márcia Galan Perroca²

RESUMO

Objetivo: Identificar o percentual de absenteísmo na equipe de enfermagem em unidades de clínica médico-cirúrgica de um hospital filantrópico do interior do Estado de São Paulo e determinar o índice de segurança técnico para cada categoria profissional. **Métodos:** Os dados foram coletados de documentos dos Departamentos de Enfermagem e de Pessoal, referentes ao ano de 2006, utilizando-se as equações propostas por Gaidzinski. **Resultados:** Os percentuais de ausências previstas (folgas, feriados e férias) corresponderam, respectivamente, a 17%, 3,1% e 9%. A licença maternidade foi identificada como principal motivo de ausência não prevista dos trabalhadores de enfermagem, seguida pela licença médica. O índice de segurança técnico apresentou variação de 32% a 47%, para os enfermeiros, e de 35% a 40% para os auxiliares e técnicos de enfermagem. **Conclusão:** A identificação do índice de cobertura de ausências instrumentaliza os enfermeiros no planejamento quantitativo de recursos humanos em enfermagem.

Descritores: Recursos humanos de enfermagem; Equipe de enfermagem; Absenteísmo; Hospitais filantrópicos

ABSTRACT

Objective: Identify the rate of absenteeism in the nursing team in surgical-clinical units of a philanthropic hospital in the interior of the state of São Paulo, and determine the technical safety index for each professional category. **Methods:** Data were collected from documents of the Nursing and Personnel Departments, covering the year 2006, using the equations proposed by Gaidzinski. **Results:** The percentage of planned absences (days off, holidays and vacations) corresponded, respectively, to 17%, 3.1% and 9%. Maternity leaves were identified as the main reason for unplanned absences for the nursing workers, followed by medical leaves. The technical safety index varied from 32% to 47% for nurses and from 35% to 40% for nursing auxiliaries and nursing technicians. **Conclusion:** The identification of the safety index for covering absences provides nurses with tools for planning nursing human resources quantitatively.

Keywords: Nursing staff; Nursing, team; Absenteeism; Hospitals, voluntary

RESUMEN

Objetivo: Identificar el porcentaje de ausentismo en el equipo de enfermería que trabaja en unidades de clínica médico-quirúrgica de un hospital filantrópico del interior del Estado de Sao Paulo y determinar el índice de seguridad técnica para cada categoría profesional. **Métodos:** Los datos fueron recolectados de documentos de los Departamentos de Enfermería y de Personal, referentes al año 2006, haciendo uso de las ecuaciones propuestas por Gaidzinski. **Resultados:** Los porcentajes de ausencias previstas (descansos, feriados y vacaciones) correspondieron, respectivamente, al 17%, 3,1% y 9%. La licencia por maternidad fue identificada como el principal motivo de ausencia no prevista de los trabajadores de enfermería, seguida por la licencia médica. El índice de seguridad técnica presentó una variación del 32% a 47%, para los enfermeros, y del 35% a 40% para los auxiliares y técnicos de enfermería. **Conclusión:** La identificación del índice de cobertura de ausencias instrumentaliza a los enfermeros en la planificación cuantitativa de recursos humanos en enfermería.

Descriptores: Personal de enfermería; Grupo de enfermería; Absentismo; Hospitales filantrópicos

* Estudo desenvolvido na Irmandade Santa Casa de Misericórdia de São José do Rio Preto (SP), Brasil.

¹ Pós-graduanda em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto FAMERP - São José do Rio Preto (SP), Brasil.

² Doutora, Professora Adjunto do Curso de Enfermagem Especializada da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto - FAMERP - São José do Rio Preto (SP), Brasil.

INTRODUÇÃO

Entende-se por absenteísmo, ausentismo ou absentismo, a falta do empregado ao trabalho⁽¹⁻³⁾, abrangendo várias causas relacionadas às ausências não previstas: faltas (justificadas e injustificadas), licenças (médicas, maternidade, paternidade, nojo, etc) e suspensões⁽⁴⁾. As ausências planejadas dentro de uma jornada de trabalho legal são consideradas ausências previstas, referem-se às férias, folgas (descanso semanal remunerado) e feriados não coincidentes com os domingos⁽⁴⁾. O somatório das ausências previstas e não previstas constitui o denominado índice de segurança técnico (IST). Dessa forma, o IST representa o quantitativo de profissionais a serem acrescidos ao número total de cada categoria, para cobertura desses dias de ausências, constituindo uma das variáveis no método de dimensionamento de pessoal^(1,4-6).

A variável ausência na equipe de enfermagem, no que se refere às folgas, férias e licenças, foi introduzida no final da década de 50, do século XX pela Associação Americana de Hospitais para o cálculo de pessoal. Nessa época, recomendava-se um acréscimo arbitrário de 20% para cobertura, valor a ser utilizado indistintamente em todas as instituições⁽⁴⁾. A partir de então, a determinação de índice para cobertura das ausências, segundo a realidade de cada serviço, tem sido um aspecto complexo atribuído aos métodos de dimensionamento de pessoal, uma vez que a equipe de enfermagem representa, em termos quantitativos, uma parcela significativa dos recursos humanos nas instituições de saúde^(1,7). A insuficiência de profissionais de enfermagem para atender as necessidades de assistência aos pacientes pode comprometer a qualidade do cuidado e a segurança do usuário, em decorrência da sobrecarga de trabalho. Dessa maneira, pode-se prolongar a internação do paciente gerando maior custo, além de expor a equipe de enfermagem e a empresa a questões legais e éticas⁽⁶⁻⁹⁾.

Diante da carência de parâmetros oficiais norteadores para o dimensionamento de pessoal, o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), em 1996, publicou a Resolução nº 186/96⁽¹⁰⁾, que estabelecia um índice de 30% para cobertura das ausências previstas e não previstas. Ao determinar, em seu cálculo, sete os dias da semana, já estava sendo previsto os dias referentes às folgas por descanso semanal remunerado, o que ocasionava uma superestimativa em relação aos percentuais para cobertura das ausências^(1,4,8). Esta resolução foi substituída, em 2004, pela Resolução COFEN nº 293⁽¹¹⁾ que recomenda um IST não inferior a 15%. Em 1998, Gaidzinski⁽⁴⁾ propôs uma equação para dimensionamento de pessoal de enfermagem, considerando três variáveis: carga de trabalho, IST e tempo efetivo de trabalho. A autora também recomendava que competia a cada instituição estabelecer os percentuais de ausências compatíveis com sua realidade.

Neste contexto, a avaliação do quantitativo de pessoal de enfermagem nas unidades hospitalares representa um instrumento que oferece suporte ao enfermeiro para planejar e distribuir os disponíveis recursos humanos garantindo maior segurança e qualidade na assistência prestada. Visto a importância de conhecer o percentual de absenteísmo na equipe de enfermagem para adequar o quadro de pessoal à realidade institucional e também para propor medidas de intervenção, este estudo teve como objetivos:

- Identificar o percentual de ausências previstas e não previstas na equipe de enfermagem em unidades de clínica médico-cirúrgica de um hospital filantrópico do interior do Estado de São Paulo;
- Determinar o IST para cada categoria profissional.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo, de abordagem quantitativa, realizado em quatro unidades de internação de clínica médico-cirúrgica de uma instituição de saúde filantrópica de grande porte do interior do Estado de São Paulo.

Os dados foram coletados, retrospectivamente, nos meses de janeiro a dezembro de 2006, após aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa (Protocolo nº 1883/2007). As categorias profissionais consideradas foram: enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. Devido às atividades executadas pelos técnicos e auxiliares de enfermagem não diferirem na instituição campo de estudo, essas categorias foram agrupadas.

Foram utilizados documentos do Departamento de Pessoal (registro de ausências) e do Departamento de Enfermagem (escala mensal) para o levantamento de ausências previstas e não previstas do pessoal de enfermagem. Para efeito de cálculo, foram incluídos funcionários admitidos até o 5º dia e que trabalharam até o 25º dia do mês, considerando o período de seis horas para faltas ou dias não trabalhados⁽⁴⁾.

Para o cálculo do percentual de ausências previstas, utilizaram-se as seguintes equações⁽⁴⁾:

- 1) Folga semanal (descanso semanal remunerado):

$$E\% = \left(\frac{e}{d - e} \right) \cdot 100$$

Onde:

e = número de dias de folga por semana, resultante da carga semanal de trabalho determinada pela instituição;
d = número de dias em que a unidade trabalha na semana.

- 2) Feriados (número de feriados não coincidentes com os domingos):

$$F\% = \left(\frac{f}{D - f} \right) \cdot 100$$

Onde:

f = média anual dos dias de feriados, não coincidentes com os domingos concedidos pela instituição;

D = dias do ano.

3) Férias (30 dias para cada trabalhador por ano trabalhado):

$$V\% = \left(\frac{v}{D - v} \right) \cdot 100$$

Onde:

v = média dos dias de férias anuais;

D = dias do ano.

Para o cálculo do percentual de ausências não previstas, correspondendo ao somatório das ausências por faltas, licenças e suspensões, utilizou-se a seguinte equação⁽⁴⁾:

$$A_k\% = \left(\frac{a_k}{D - a_k} \right) \cdot 100$$

Onde:

K = índice que indica a categoria profissional;

a_k = média anual dos dias de ausências não previstas da categoria profissional k;

D = dias do ano.

A partir de então, determinou-se o IST que corresponde ao percentual acrescido na fórmula de cálculo de pessoal, visando cobrir as necessidades de profissionais decorrentes das características específicas da instituição, utilizando-se a seguinte equação⁽⁴⁾:

$$IST = \left[\left(1 + \frac{e}{d - e} \right) \cdot \left(1 + \frac{v_k}{D - v_k} \right) \cdot \left(1 + \frac{f}{D - f} \right) \cdot \left(1 + \frac{a_k}{D - a_k} \right) \right]$$

Os dados obtidos foram organizados em planilhas no programa Microsoft EXCEL e estão apresentados como freqüências e percentuais.

RESULTADOS

A análise das escalas mensais e dos documentos do Departamento de Pessoal referente às ausências na equipe de enfermagem evidenciou a realidade das unidades em estudo, com a descrição dos resultados abaixo.

Ausências previstas por folga semanal

Na instituição em estudo, a equipe de enfermagem é contratada para um regime de 36 horas semanais, em plantões diurnos de seis horas diárias, com uma folga semanal ou plantões noturnos de 12 horas com intervalo de 36 horas de descanso.

Sendo assim, substituindo na equação, tem-se:

$$E\% = \left(\frac{1}{7 - 1} \right) \cdot 100 = 17\%$$

Este valor representa o percentual de cobertura referente às folgas semanais da equipe de enfermagem

por descanso semanal remunerado.

Ausências previstas por feriado

Os feriados previstos ao longo do ano são aplicáveis a todo o país conforme decreto de lei federal, estadual e municipal, sendo que os dois últimos níveis diferem conforme estado e o município⁽⁴⁾.

Os serviços de enfermagem que atuam em sistema de rodízio de escalas, sem folga fixa, têm direito ao número de folgas correspondente ao número de dias de feriados não coincidentes com o domingo⁽⁴⁾.

No período estudado, os feriados concedidos pela instituição, não coincidentes com os domingos, foram de 11 dias. Dessa forma:

$$F\% = \left(\frac{11}{365 - 11} \right) \cdot 100 = 3,1\%$$

Ausências previstas por férias

Conforme estabelecido na legislação, os trabalhadores têm direito ao descanso anual de 30 dias corridos por ano. Aplicando-se na equação, tem-se:

$$V\% = \left(\frac{30}{365 - 30} \right) \cdot 100 = 8,9\% = 9\%$$

Ausências não previstas

O levantamento do número total de ausências não previstas, por categoria profissional, assim como, da quantidade média de pessoal de enfermagem em cada unidade de internação, permitiu identificar a média anual de ausências dos enfermeiros e dos técnicos e auxiliares de enfermagem (Tabela 1). Nessa Tabela, observa-se a variação na quantidade média de enfermeiros - 4,3 a 4,7 - e entre técnicos e auxiliares de enfermagem - 12,7 a 20,4.

Os dados da Tabela 2 mostram que os maiores percentuais de ausências não previstas na categoria enfermeiros foram de 11,5% (unidade I) e de 11,3% (unidade II). Em relação aos técnicos e auxiliares de enfermagem, o maior percentual foi de 6,7 (unidade II).

A licença maternidade - 6,4% a 8,0% - e a licença médica - 0,5% a 2,5% - representaram os maiores percentuais de ausências não previstas para a categoria de enfermeiros (Tabela 3). Para os auxiliares e técnicos, encontrou-se igualmente a licença maternidade - 1,7% a 3,5%, licença médica - 0,6% a 1,6% - acrescida da licença INSS - 0,8% a 1,3% (Tabela 4).

O cálculo do IST para cada unidade de internação evidenciou acréscimo de 32% a 47% para a categoria de enfermeiros e de 35% a 40% para as categorias de auxiliares e técnicos de enfermagem (Tabela 5).

Tabela 1 - Número de leitos, quantidade média de pessoal de enfermagem e média anual de ausências, segundo a categoria profissional, nas unidades de internação de um hospital filantrópico - 2006

Unidade Internação	Nº leitos	Média anual do pessoal de enfermagem			Média anual de ausências		
		Enfermeiro	Técnico/ Auxiliar	Total	Enfermeiro	Técnico/ Auxiliar	Total
I	22	4,6	12,7	17,3	37,5	14,4	51,9
II	30	4,7	16,3	21,0	37,0	23,1	60,1
IV	24	4,3	14,2	18,5	23,6	10,0	33,6
VI	41	4,3	20,4	24,7	2,3	14,7	17,0
Total	117	17,9	63,6	81,5	100,4	62,2	162,6

Tabela 2 - Percentual anual de ausências não previstas na equipe de enfermagem das unidades de clínica médica-cirúrgica, por categoria profissional - 2006

Categoria Profissional	Unidade de Internação			
	I	II	IV	VI
Enfermeiro	11,5	11,3	6,9	0,6
Técnico/ Auxiliar	4,1	6,7	2,8	4,2
Percentual geral	6,0	7,7	3,7	3,5

Tabela 3 - Distribuição do percentual de ausências não previstas na categoria enfermeiro, segundo unidades de clínica médica-cirúrgica e tipo de ausências não previstas - 2006

Tipos de ausências não previstas enfermeiro	Unidades de Internação			
	I	II	IV	VI
Faltas	1,0	1,0	-	-
Licença médica	2,5	2,5	0,5	0,6
Licença maternidade	8,0	7,6	6,4	-
Gala	-	0,2	-	-
Total	11,5	11,3	6,9	0,6

Tabela 4 - Distribuição do percentual de ausências não previstas na categoria técnico e auxiliar de enfermagem, segundo unidades de clínica médica-cirúrgica e tipo de ausências não previstas - 2006

Tipos de ausências não previstas técnico/ auxiliar	Unidades de Internação			
	I	II	IV	VI
Faltas	0,5	0,7	0,3	0,3
Licença médica	0,9	1,6	1,1	0,6
Licença maternidade	2,7	3,5	-	1,7
Licença acidente	-	-	-	0,2
Licença INSS	-	0,8	1,2	1,3
Suspensões	-	-	0,1	-
Total	4,1	6,6	2,7	4,1

Tabela 5 - Percentual de acréscimo de pessoal para cobertura das ausências previstas e não previstas na equipe de enfermagem das unidades de clínica médica-cirúrgica, segundo categoria profissional - 2006

Categoria Profissional	Unidade de Internação			
	I	II	IV	VI
Enfermeiro	47%	46%	41%	32%
Técnico/ Auxiliar	37%	40%	35%	37%

DISCUSSÃO

Observando o quantitativo de profissionais alocados atualmente nas unidades estudadas, é possível observar que o número médio de enfermeiros não se alterou em relação ao número de leitos nessas unidades. No entanto, o quadro de profissionais técnicos e auxiliares de enfermagem aumentou na medida em que a unidade dispõe de maior quantitativo de leitos. Na distribuição percentual do total de profissionais, a proporção de técnicos e auxiliares de enfermagem variou entre 73,4% e 82,6%, com valor percentual crescente junto ao maior número de leitos. Entretanto, a participação do enfermeiro na equipe vai diminuindo, significativamente, de 26,6% a 17,4%, à medida que as unidades passam a ter maior número de pacientes. Dessa maneira, é possível notar que o método intuitivo e determinístico, baseado na relação de proporções entre o número de trabalhadores para um número total de leitos disponíveis, ainda tem sido utilizado em muitos hospitais para dimensionar o quadro de pessoal de enfermagem, nivelando as necessidades de cuidados dos pacientes^(4-5,9).

De acordo com a Resolução COFEN nº 293/2004⁽¹¹⁾, a distribuição percentual dos profissionais na equipe de enfermagem deveria observar as proporções de 33% a 37% para enfermeiros e de 63% a 67% para auxiliares e técnicos de enfermagem. No entanto, o percentual de enfermeiros na composição da equipe ainda tem se mostrado abaixo do esperado. O número reduzido de enfermeiros pode comprometer a supervisão da assistência, gerando deficiência na organização e na qualidade do cuidado, porém, em muitos serviços de saúde, a proporção indicada é inviável para a prática, devido ao impacto das políticas de ajuste impostas pela contenção de gastos públicos⁽⁵⁾. Na instituição em estudo, a proporção entre enfermeiros e técnicos/ auxiliares de enfermagem apresenta valores inferiores ao indicado pelo COFEN, sendo essa uma realidade também evidenciada por outros autores^(5,9).

Foram encontrados percentuais mais elevados de ausências não previstas para a categoria dos enfermeiros em três das unidades de internação investigadas. Estes achados podem ser explicados pelo reduzido número

médio desses profissionais na composição da equipe de enfermagem na instituição (variação de 17,4% a 26,6%), o que poderia ter superdimensionado o cálculo das ausências. Em estudo realizado em unidades de clínica médico-cirúrgica de um hospital universitário do interior do Estado de São Paulo⁽⁵⁾, os percentuais de ausências não previstas, dentre todas as unidades, variou de 0,9% a 12,4% para enfermeiros e de 0,5% a 11,6% para técnicos e auxiliares de enfermagem. Em uma das unidades foi encontrado um valor de 46,3% para ausências não previstas dos enfermeiros, atribuído pela autora como valor atípico, em razão do tamanho reduzido da amostra. Outros achados de pesquisa apresentaram valor percentual de 6,6% para enfermeiros e 9,8% para técnicos e auxiliares de enfermagem nas unidades médicas e cirúrgicas⁽¹⁾ e percentual geral de 8,2% para enfermeiros e 9,3% para técnicos e auxiliares de enfermagem nas unidades de internação de um hospital universitário no Paraná⁽⁹⁾.

Na categoria de enfermeiros, a licença maternidade foi o tipo de ausência não prevista com maior percentual em três das quatro unidades estudadas (6,4% a 8,0%), seguida pela licença médica (0,5% a 2,5%) e pelas faltas. Estudos realizados em hospitais universitários também identificaram a licença maternidade como maior valor percentual de ausências não previstas – de 2,3% a 3,8%⁽¹⁾ e de 5,3% a 12,1%⁽⁵⁾.

Quanto aos profissionais de nível médio, a licença maternidade foi o tipo de ausência não prevista com maior valor percentual (1,7% a 3,5%), seguida pela licença médica (0,6% a 1,6%) e pela licença INSS (0,8% a 1,3%). Investigação realizada em hospital universitário do oeste do Paraná⁽⁹⁾ evidenciou valores percentuais de 1,5% a 2,7% para licença maternidade e de 3,2% a 8,5% para licença médica. Também foram encontrados na literatura percentuais de 3,4% para licença maternidade, 0,9% a 1,8% para licença médica e de 1,0% a 4,0% para licença INSS⁽¹⁾ e valores entre 1,4% a 3,8% para licença maternidade, 0,07% a 2,5% para licença médica e de 0,2% a 8,3% para licença INSS⁽⁵⁾.

Esses achados corroboram com a realidade apresentada nessa pesquisa, exceto quanto à licença médica encontrada em um dos trabalhos (3,2% a 8,5%)⁽⁹⁾. Em relação aos técnicos e auxiliares de enfermagem, as ausências por licença INSS, tornam-se preocupantes, na medida em que representam o maior contingente numérico de profissionais de enfermagem e, na maioria das vezes, não é possível prever o retorno desses trabalhadores, comprometendo a carga de trabalho dos demais funcionários da instituição⁽⁵⁾.

Na enfermagem, preservam-se marcas de conteúdos ideológicos que atribuíam às mulheres uma aptidão inata para o cuidar, sendo considerada uma profissão

predominantemente feminina. Sabe-se que muitas dessas mulheres, exercendo suas atividades ocupacionais na fase reprodutiva de suas vidas, poderão se ausentar do trabalho em diferentes fases do ciclo gravídico puerperal ou para cuidar de seus filhos. Somada a essas características, as mulheres desempenham, além da jornada diária de trabalho, um acúmulo de tarefas: papel social de esposa, dona de casa e mãe, implicando em sobrecarga mental e física, preocupações e pouco repouso, podendo desencadear doenças psíquicas ou de ordem física⁽²⁾.

As causas do absentismo, ou seja, das ausências não previstas ao trabalho, são multifatoriais e nem sempre estão relacionadas com o trabalhador, mas com a empresa. O trabalho de enfermagem é exercido em longas jornadas e em turnos, com rodízio e multiplicidade de tarefas, marcado pela repetição e pela monotonia, pelo esforço físico, posições ergonomicamente inviáveis, ansiedade, estresse e controle de chefias, propiciando o desencadear de doenças e acidentes⁽³⁾. O número insuficiente de recursos humanos pode agravar, ainda mais, este quadro, elevando o percentual de ausências não previstas na enfermagem, resultando em desorganização do serviço, insatisfação e sobrecarga dos profissionais e, conseqüentemente, diminuição da qualidade do cuidado prestado⁽³⁾.

Contudo, ao contrário do que geralmente se pensa, as ausências não previstas não constituem o maior percentual para cobertura das ausências da equipe de enfermagem. É importante ressaltar que as ausências previstas (folgas, férias e feriados) são as que mais impactam na determinação do IST.

O percentual encontrado para cobertura das ausências (IST) para a categoria de enfermeiros foi de 32% a 47%, aproximando-se de alguns estudos de 39% a 43%⁽⁹⁾, 36% a 42%⁽¹⁾, contudo, abaixo de outros percentuais encontrados de 55% a 78%⁽⁵⁾. Também na categoria de auxiliares e técnicos de enfermagem os achados desta pesquisa (35% a 40%) mostraram-se similares a outras desenvolvidas em hospitais universitários, de 38% a 46%⁽⁹⁾, entre 37% e 46%⁽¹⁾ e inferiores à outra (59% a 79,3%)⁽⁵⁾.

O IST recomendado pelo Conselho Federal de Enfermagem⁽¹¹⁾ é não inferior a 15%, sendo 8,33% para cobertura de férias e os restantes 6,67% (valor arbitrário) para cobertura da taxa de absentismo. Dessa maneira, mesmo utilizando o IST recomendado, faz-se necessário identificar o percentual de ausências referentes a folgas e feriados para acréscimo no quadro de pessoal, uma vez que, apenas a cobertura de folgas, férias e feriados representaram juntas, neste estudo, cerca de 29%. Assim, recomenda-se o desenvolvimento de métodos de análise individualizada e sistematizada que expressem valores percentuais para a cobertura das ausências, segundo a realidade de cada instituição, possibilitando adequar o quadro de profissionais de enfermagem e assegurar

* INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

melhor qualidade no ambiente de trabalho e na assistência prestada⁽⁵⁾.

CONCLUSÃO

A identificação do índice de cobertura das ausências

nas categorias da equipe de enfermagem oferece subsídios para planejar quanti-qualitativamente os recursos humanos desta área e, considera-se um importante achado por ser uma das variáveis utilizadas para (re)dimensionar o quadro de profissionais, de acordo com a realidade de cada serviço.

REFERÊNCIAS

1. Fugulin FMT, Gaidzinski RR, Kurcgant P. Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das unidades de internação do HU-USP. *Rev Esc Enferm USP*. 2003; 37(4):109-17.
2. Nascimento GM. Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade básica e distrital de saúde do município de Ribeirão Preto – SP [dissertação]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo; 2003.
3. Silva DMPP, Marziale MHP. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. *Rev Latinoam Enferm*. 2000; 8(5):44-51.
4. Gaidzinski RR. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em instituições hospitalares [tese]. São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 1998.
5. Laus AM. Dimensionamento de pessoal de enfermagem para unidades de internação médicas e cirúrgicas no Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - USP [tese]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo; 2003.
6. Rogenski KE. Tempo de assistência de enfermagem: identificação e análise em instituição hospitalar de ensino [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2006.
7. Chenso MZB, Haddad MCL, Sêcco IAO, Dorigão AM, Nishiyama MN. Cálculo de pessoal de enfermagem em Hospital Universitário do Paraná: uma proposta de adequação. *Semina Cienc Biol Saude*. 2004; 25:81-92.
8. Antunes AV, Costa MN. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em um hospital universitário. *Rev Latinoam Enferm*. 2003; 11(6):832-9.
9. Nicola AL. Dimensionamento de pessoal de enfermagem no hospital universitário do oeste do Paraná [tese]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo; 2005.
10. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução COFEN nº 189/96. Estabelece parâmetros para dimensionamento do quadro de profissionais de enfermagem nas instituições de saúde. In: Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo. Documentos básicos de enfermagem: enfermeiros, técnicos, auxiliares. São Paulo: COREN/SP; 2001. p. 144-51.
11. Brasil. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução nº 293, de 21 de Setembro de 2004 [Internet]. Brasília (DF): Conselho Federal de Enfermagem; 2004 [citado 2007 Nov 30]. Disponível em: URL: www.portalcofen.gov.br/2007/materias.asp?ArticleID=7121§ionID=34