



# Indicadores de Sistema de Trabalho: Rotatividade e Absenteísmo



**Facilitadora: Michelle Von Zuben**

# O Centro Médico de Campinas

O Centro Médico de Campinas é um dos hospitais mais conceituados de Campinas e Região, que valoriza desde 1973 o atendimento médico-hospitalar mais humanizado e de excelência.

Com uma infraestrutura sofisticada e preparada para oferecer sempre os melhores serviços, o hospital desenvolve suas atividades em 32 leitos para atendimentos de Clínica Geral, UTI Adulto, UTI Pediátrica e Neonatal, acomodações coletivas, acomodações privativas, farmácia, laboratórios, lanchonete, restaurante e um amplo estacionamento. Tudo para aprimorar o relacionamento com os clientes, aproximando cada vez mais pacientes e seus familiares da instituição.

O hospital que atende mais de 25 convênios, também busca incansavelmente maximizar a qualificação de sua força de trabalho, através da Fundação Centro Médico de Campinas, um centro de estudos, sem fins lucrativos, dedicado à pesquisa, a formação técnico-profissional e ética de seus profissionais, contemplando todas as atividades relacionadas com a área da saúde.



## Perfil do Centro Médico Campinas

- ✓ Mais de mil colaboradores.
- ✓ Referência em Campinas na área da saúde
- ✓ 10 salas cirurgia, 218 leitos UTI-A / UTI-P / Alas /Hospital Dia, outros e ampliação na UTI-A e Alas.
- ✓ Corpo Clínico – mais de 700 médicos
- ✓ Cerca 14 mil consultas por mês
- ✓ Terceiros : Banco de Sangue, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Laboratório, Litotripsia, Radiologia, Check-up, Hemodinâmica, Clínica de Nefrologia e outros.



## Pioneirismo

- ✓ Escola Técnica de Enfermagem - criada 1973
- ✓ 1º Curso com cirurgia ao vivo à distância
- ✓ Implantação das cirurgias de vídeo-laparoscopia
- ✓ Primeiro Hospital brasileiro a implantar marca-passo
- ✓ Precursor ao implantar a 1º ambulância/UTI móvel
- ✓ Programa de Residência Médica reconhecido pelo MEC



## Qualidade e Acreditações

### Reconhecimento dos processos de Qualidade e Segurança no Atendimento ao Paciente



**CQH – Compromisso com a Qualidade Hospitalar**  
adesão voluntária para melhoria contínua da qualidade em  
1996 = Selo de Conformidade do CQH



**ONA – Organização Nacional de Acreditação**  
2005 = Acreditação nível 2  
2008 = Acreditação nível 3 - Excelência – grau máximo





## Projeto Rede Sentinela ANVISA

Em 2011 a FCMC passou a integrar voluntariamente o projeto de Rede Sentinela da ANVISA



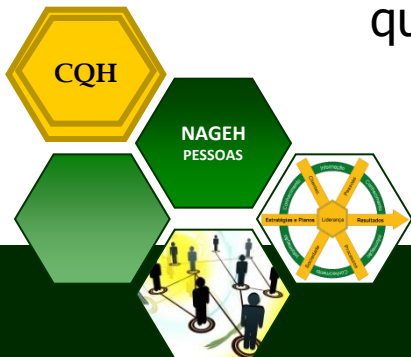
## Certificação Norma Regulamentadora (NR-32)

Em dez/2012, a FCMC foi certificada com o selo prata por cumprir a segunda fase prevista no programa que tem por objetivo garantir o cumprimento da norma



## Programa de Qualificação dos Prestadores de Serviços de Saúde da Agencia Nacional de Saúde Suplementar (ANS)

Em jan/2013 a FCMC constituiu o seletor grupo de hospitais voluntários brasileiros a auxiliar na organização do programa de qualificação dos prestadores de serviços de saúde.



## Indicadores de Gestão de Pessoas

Para garantir nossos processos de qualidade e certificações precisamos monitorar os indicadores e assim gerar **melhores resultados**, e a base para o alcance de todos os resultados são as **PESSOAS**.

Daí a importância dos **Indicadores de Gestão de Pessoas**; pois o que **não é medido/ mensurado não pode ser melhorado.**



## Rotatividade / Turnover

O termo turnover é a medição da rotatividade de pessoal, **mede o giro de entradas e saídas de colaboradores.** Se o índice de saída for muito alto, isto se torna muito desgastante, pois a cada saída de funcionário, normalmente, segue de uma nova admissão, sendo que esta rotatividade gera um alto custo de mão de obra.

## Absenteísmo

Absenteísmo nada mais é do que **quem vive ou está, em via de regra, ausente.** O termo representa a soma dos períodos em que o funcionário está ausente do seu local de trabalho, seja por falta ou por atraso, em outras palavras, é o período em que ele não está produzindo.



Fonte: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/pordentrodorh>



Tanto a **Rotatividade** como o **Absenteísmo** interferem na produção, e quando acontecem quedas na produtividade é o momento de fazer uma  criteriosa avaliação dos motivos que levaram a esse ponto.

**Produtividade = Assistência hospitalar = Humanização**



Recai sobre as organizações, conseqüentemente a área de **Recursos Humanos** grande parte da responsabilidade para se conseguir reduzir estes números.

Podemos atribuir muitas causas, mas é de conhecimento geral que uma boa relação entre empresa e empregados é de fundamental importância para se achar uma solução.



## Rotatividade da FCMC - 1º Semestre/2015:

TURNOVER								Jan à Jul de 2015
DESCRICAO	jan/15	fev/15	mar/15	abr/15	mai/15	jun/15	jul/15	Média
Total Enfermagem	2,2	2,3	2,7	1,8	5,0	1,8	1,7	2,5
Total CMC	1,3	2,0	2,1	1,3	1,7	1,7	2,2	1,8
<b>META FCMC</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>
Quadro Colaboradores (Efetivo Total)	997	995	990	988	992	991	991	992
Desligados	18	21	23	14	15	17	22	19
Admitidos	8	19	18	12	19	16	22	16

### FÓRMULA:

$$\frac{((\text{Admitidos} + \text{Total de desligados}) / 2)}{\text{Efetivo total}} \times 100$$

Efetivo total

Observamos maior índice na área assistencial (maior nº de colaboradores), no geral o turnover da FCMC mantém-se dentro da meta estipulada 2,8%.



Abaixo o absenteísmo da FCMC - 1º Semestre/2015:

ABSENTEÍSMO								Jan à Jul de 2015
DESCRICAÇÃO	jan/15	fev/15	mar/15	abr/15	mai/15	jun/15	jul/15	Média
Total Enfermagem	2,4	2,6	2,7	2,4	3,5	2,9	2,6	2,7
Total CMC	2,4	2,7	2,5	2,3	3,5	3,2	2,5	2,7
<b>META FCMC</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>

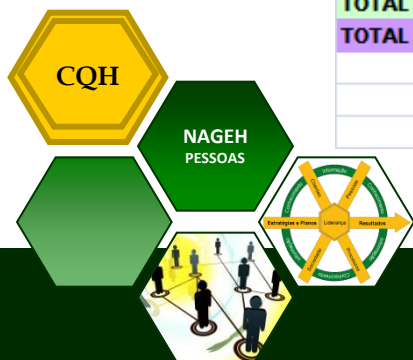
**FÓRMULA:**

$$\left[ \frac{\text{(Faltas + Atestados até 15d)}}{\text{Total de Horas Trabalhadas}} \right] * 100 =$$

Mesmo dentro da meta 4%, estamos intensificando o trabalho de acompanhamento junto os gestores e Medicina do Trabalho, visando diminuição das ausências e programas que favorecem a saúde do trabalhador.



Setor	Nº Func Ativos	Horas Mensais	Total de Hs trabalhadas	Atestados até 15 dias	Faltas	Total ausências	Absenteísmo
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	592	5.772,00	96.072,00	1.875,15	397,68	2.272,83	2,37
<b>TOTAL GERAL</b>	997		162.858	3.125	700	3.825	2,35
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	591	5.664,00	92.532,00	2.289,37	105,92	2.395,29	2,59
<b>TOTAL GERAL</b>	995		156.894	4.036	123	4.159	2,65
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	585	5.328,00	84.488,00	1.814,61	458,01	2.208,62	2,69
<b>TOTAL GERAL</b>	990		143.726	3.004	585	3.589	2,50
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	585	5.556,00	95.134,00	2.209,47	105,92	2.254,01	2,43
<b>TOTAL GERAL</b>	988		161.614	3.653	123	3.741	2,34
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	585	4.828,00	87.798,00	2.269,56	764,55	3.034,11	3,46
<b>TOTAL GERAL</b>	992		148.112	4.125	1.077	5.202	3,51
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	582	5.042,00	90.636,00	2.060,15	569,26	2.629,41	2,90
<b>TOTAL GERAL</b>	996		154.722	3.914	966	4.875	3,15
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	583	5.160	91.093	1.912	422,83	2.335	2,56
<b>TOTAL GERAL</b>	996		156.121	3.149	807	3.956	2,53
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	587	5.556	95.542	1.790	761,18	2.551	2,67
<b>TOTAL GERAL</b>	991		162.448	2.928	967	3.885	2,40
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	608	5.120,00	91.550,00	1.574,34	365,30	1.939,64	2,12
<b>TOTAL GERAL</b>	1.016		153.452,00	2.599,07	645,04	3.244,11	2,11
<b>TOTAL ENFERMAGEM</b>	614	5.352,00	96.204,00	1.965,11	292,99	2.258,10	2,35
<b>TOTAL GERAL</b>	1.023		160.964	3.364	431	3.795	2,36
							2,61
							2,59



## Desafios FCMC

Mesmo dentro da meta a Rotatividade/ Absenteísmo impactam na assistência.

FCMC referência no mercado x Maior exigência sobre os funcionários para garantia dos processos/ acreditação

Trabalho de acompanhamento junto aos gestores e Medicina do Trabalho, visando diminuição das ausências e programas que favorecem a saúde do trabalhador.

Revisão constante da coleta de dados para garantir a fidedignidade dos Indicadores.

Determinar Plano de Ação e acompanhamento dos ciclos



Em novembro/2014 realizamos a  
**Pesquisa de Clima Organizacional**  
com o objetivo de avaliar e melhorar  
satisfação e desempenho dos  
colaboradores.




**O CMC quer ouvir você!**

Pesquisa de Clima do  
Centro Médico de Campinas.

**De 24 a 30 de novembro**  
Ajude a melhorar cada vez mais o nosso clima organizacional.

**Médicos e funcionários**  
Falem! Opinem! Participem!



CMC  
Centro Médico Campinas

Acesse e responda: [www.cmcnet.com.br/pesquisa2014](http://www.cmcnet.com.br/pesquisa2014)



Muitos administradores podem estranhar, mas diferente do que se possa pensar, a questão salarial não é a única que influencia no alto turnover e absenteísmo!

Segundo a pesquisa "A Contratação, Demissão e Carreira dos Executivos Brasileiros", realizada pela Catho:

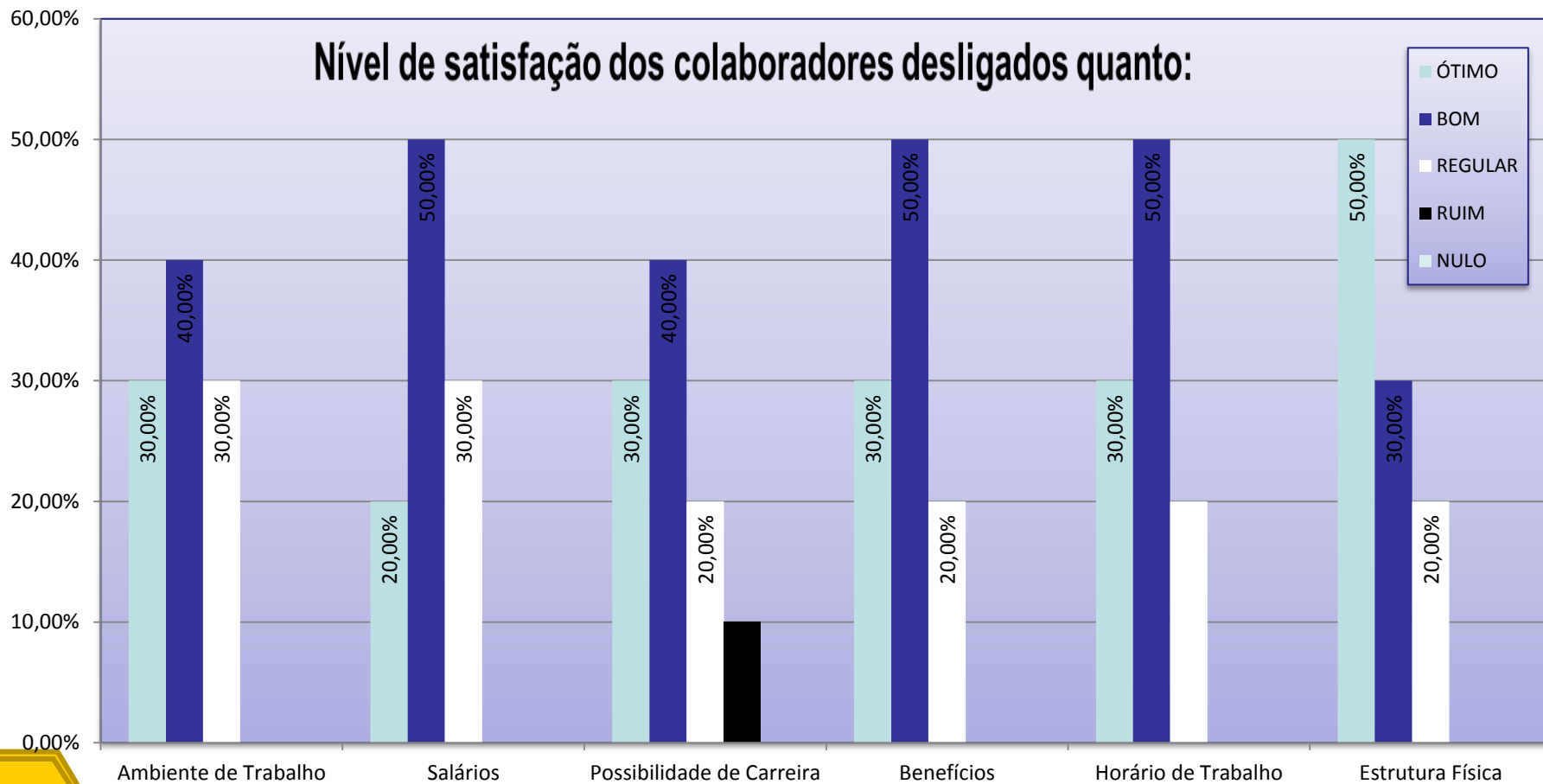


- 28,3 % dos profissionais saem ou mudam de emprego buscando uma perspectiva de carreira melhor.
- 22,6% dos profissionais mudam em busca de um salário mais atrativo.





## Nível de satisfação dos colaboradores desligados quanto:



Para reduzir estes índices, deve-se, em primeiro lugar, pesquisar as principais causas, diagnosticar cada uma e assim pensar possíveis ações como por exemplo:

- Políticas de Recursos Humanos,
- Avaliação da eficiência do processo seletivo
- Desenvolvimento / carreira
- Projetos de melhoria em remuneração/benefícios
- Programas que favorecem a saúde e qualidade de vida



# OBRIGADA

[michelle.vonzuben@cmcnet.com.br](mailto:michelle.vonzuben@cmcnet.com.br)

