

ROTATIVIDADE DE CARGOS NA SES RELATÓRIO DE PESQUISA

INTRODUÇÃO

Um das questões pertinentes à gestão do trabalho na área da saúde diz respeito a efetiva fixação do trabalhador ao seu posto de trabalho.

A desejada fixação do trabalhador da saúde ao seu posto de trabalho tem sido considerado como um elemento capaz de promover melhoria na qualidade da assistência oferecida ao usuário do serviço de saúde. Esta possibilidade de impacto na qualidade da assistência decorre tanto das possibilidades de constituição de vínculos entre os diversos profissionais que coletivamente prestam a assistência, da possibilidade de constituição de vínculos com os usuários e com a comunidade onde o serviço está inserido, quanto da potencialidade de investimento na formação e aprimoramento do profissional que permanece por longo tempo em um serviço. Destaca-se, ainda, que um baixo potencial de fixação do profissional com a contrapartida de alta rotatividade na ocupação do posto de trabalho por sucessivos trabalhadores acarreta, além da ruptura dos vínculos já mencionados, períodos variáveis de interrupção na oferta de assistência à saúde entre uma demissão e a nova contratação.

Vale salientar, ainda, que a questão da fixação do trabalhador da saúde ao seu posto de trabalho tem implicações nas próprias diretrizes que norteiam a constituição do Sistema Único de Saúde (SUS) no que se refere à integralidade das ações, no sentido da compreensão mais abrangente que o profissional da saúde deve elaborar acerca do usuário ao qual realiza algum tipo de assistência. Esta questão da fixação do trabalhador da saúde impacta também nas diretrizes relacionadas à humanização das ações relacionadas ao atendimento no SUS.

Na Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (SES-SP) o fenômeno da rotatividade do seu quadro de pessoal tem chamado a atenção de seus gestores, sobretudo pela possibilidade de interrupção na oferta de serviços, particularmente nas unidades hospitalares. Vale salientar que o conjunto da legislação que normatiza a seleção e contratação de pessoal na administração pública tende a tornar moroso o processo de reposição do seu quadro de trabalhadores.

Mesmo sem um diagnóstico mais exato da situação, a SES-SP já vem, há vários anos, implementando medidas que atenuem esta possibilidade de interrupção na oferta de assistência hospitalar. Uma delas é a descentralização dos processos de seleção (concurso público) conferindo autonomia aos seus hospitais nos processos de reposição de seus quadros. Outra, é uma legislação específica para o Estado de São Paulo que permite a contratação em caráter de emergência por período inferior a um anos, sem a necessidade de concurso público, para o grupo de funções diretamente relacionadas à assistência ao usuário.

Avanços complementares em relação a esta questão da rotatividade dos profissionais passam, agora, por uma qualificação mais precisa de onde ocorre com maior intensidade e quais são os fatores e as condições que estão envolvidos na fixação dos diferentes trabalhadores aos seus respectivos postos.

A percepção, ainda que assistemática, é a de que algumas categorias profissionais têm pior fixação (como seria o caso dos médicos) e que esta capacidade de fixação também possa variar em função do gerenciamento local da unidade hospitalar e da dificuldade de acesso, sobretudo nas unidades situadas na periferia do município de São Paulo.

Deste modo, o objetivo central deste trabalho é a identificação e mensuração da rotatividade dos postos de trabalho, considerando diferentes funções (auxiliar de enfermagem, médico, oficial administrativo, técnico de laboratório, entre outros) e diferentes unidades hospitalares, segundo a localização geográfica.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo longitudinal retrospectivo que definiu como fonte de dados o histórico de ocupação dos postos de trabalho das unidades hospitalares da SES-SP ocorridos nos últimos 10 anos.

A SES-SP possui atualmente cerca de 42.500 trabalhadores ativos lotados em suas 42 unidades hospitalares vinculadas à administração direta. Estes hospitais, distribuídos em todo o estado, podem ser categorizados em hospitais gerais e hospitais especializados

(sobretudo em psiquiatria). A maior parte dos hospitais gerais está localizada na Grande São Paulo, que são as unidades de maior porte.

Para a realização do estudo, foram selecionados apenas hospitais gerais, sendo 7 no município de São Paulo (2 na região mais central, 2 na zona norte, 2 na zona leste e 1 na zona sul), 1 em município da Grande São Paulo (região oeste – município de Osasco), 1 no interior do estado (Sorocaba) e 1 no litoral (Santos), conforme listagem, a seguir:

Nome do Hospital	Localização	Área
BRIGADEIRO	Região central do município de São Paulo	Central
IPIRANGA	Região central do município de São Paulo	Central
MANDAQUI	Região norte do município de São Paulo	Intermediária
TAIPAS	Região norte do município de São Paulo	Intermediária
OSASCO	Município de Osasco	Intermediária
REGIONAL SUL	Região sul do município de São Paulo	Intermediária
GUAIANAZES	Região leste do município de São Paulo	Periférica
SÃO MATEUS	Região leste do município de São Paulo	Periférica
GUILHERME ÁLVARO	Município de Santos	Interior
SOROCABA	Município de Sorocaba	Interior

Foram selecionadas também apenas 11 categorias funcionais com maiores quantitativos de trabalhadores que contemplam funções assistenciais, de apoio diagnóstico, funções administrativas e de manutenção.

Neste universo de 10 hospitais e 11 categorias funcionais foram colhidos dados das fichas de postos de trabalho, que contém um histórico de seus sucessivos ocupantes.

Nestas 11 categorias funcionais foi realizado processo de amostragem que resultou em amostra proporcional constituída por 7.179 postos de trabalho, com proporções distintas entre as diferentes categorias funcionais e entre os diferentes hospitais selecionados.

Os dados foram colhidos do arquivo de postos de trabalho por meio de um formulário que foi posteriormente digitado para um banco de dados em Access[®] por meio de aplicativo desenvolvido em Epi Info[®].

Os dados coletados pelo formulário foram:

- 1- Nome do hospital
- 2- Função do posto de trabalho
 - a. atendente de enfermagem
 - b. aux. de enfermagem
 - c. aux. de laboratório
 - d. auxiliar de serviços
 - e. enfermeiro
 - f. médico
 - g. motorista
 - h. of. Administrativo
 - i. of. de serv. manutenção
 - j. téc. de laboratório
 - k. téc. de radiologia
- 3- Data da criação do posto de trabalho
- 4- Regime jurídico do posto de trabalho
 - a. Efetivo
 - b. Lei 500
 - c. CLT
- 5- Nome do ocupante atual
- 6- Data de admissão do ocupante atual
- 7- Nome do primeiro ocupante anterior
- 8- Data de admissão do primeiro ocupante anterior
- 9- Data de demissão do primeiro ocupante anterior
- 10- Nome do segundo ocupante anterior
- 11- Data de admissão do segundo ocupante anterior
- 12- Data de demissão do segundo ocupante anterior
- 13- Nome do terceiro ocupante anterior
- 14- Data de admissão do terceiro ocupante anterior
- 15- Data de demissão do terceiro ocupante anterior
- 16- Nome do quarto ocupante anterior
- 17- Data de admissão do quarto ocupante anterior

18- Data de demissão do quarto ocupante anterior

(Não ocorreu mais do que 4 ocupantes anteriores)

A metodologia adotada no estudo não permite apreender a movimentação dos trabalhadores contratados em situação de emergência (regidos pela LC 733), pois estes contratos são gerenciados pela própria unidade, sem a necessidade de que o posto de trabalho esteja vago (pode ocorrer contratação para substituição de um trabalhador em licença, por exemplo). Deste modo, a informação destes contratos não tem o seu histórico vinculado ao posto de trabalho.

A análise dos dados considerou os diferentes tempos de contrato dos atuais ocupantes dos postos de trabalho, os tempos de contrato dos ocupantes anteriores, bem como o número de ocupantes de cada posto de trabalho nos últimos 5 anos e nos últimos 10 anos, tomando como referência a data de 1º de junho de 2006.

As diferentes proporções amostrais foram ponderadas na análise.

Para o presente relatório, não foram realizados testes de significância estatística.

A análise foi realizada por meio do *software* Epi Info®.

RESULTADOS

Os 10 hospitais estudados possuem, nas 11 categorias funcionais consideradas, um total de 13.900 trabalhadores.

Os resultados mostram, em linhas gerais que as funções com os menores tempos de contrato correspondem aos auxiliares de enfermagem, aos enfermeiros e aos técnicos de radiologia, quando se considera as datas de admissão dos atuais ocupantes dos postos de trabalho.

Da mesma forma, as funções que apresentaram as maiores médias de número de ocupantes no período dos últimos 5 anos corresponde às de enfermeiro, de técnico de radiologia e de médico. Quando se consideram os últimos 10 anos, ganha relevância também a função de auxiliar de enfermagem.

Chama a atenção também a existência de postos de trabalho sem ocupação nos 10 anos considerados no estudo.

Tempo de contrato do ocupante atual do posto de trabalho

As médias de tempo de contrato do ocupante atual do cargo variaram segundo o hospital, quando consideradas cada uma das funções.

Entre os auxiliares de enfermagem, com tempo médio de contrato de 88,2 meses para o conjunto dos atuais ocupantes desta função, foi observado que nos hospitais de Taipas, Guilherme Álvaro, Brigadeiro, Regional Sul, Guaianazes e Osasco ocorreram os maiores períodos contrato. Os hospitais em que se verificaram as menores médias foram São Mateus, Sorocaba e Ipiranga. (Quadro 1)

Entre os médicos, as maiores médias ocorreram nos hospitais Guilherme Álvaro, Osasco e Brigadeiro, com valores acima dos 108,5 meses verificado para o conjunto dos médicos. Os hospitais em que se verificaram as menores médias foram Guaianazes, Sorocaba, São Mateus e Taipas. (Quadro 1)

Entre os enfermeiros, as maiores médias ocorreram nos hospitais Guilherme Álvaro, Guaianazes, Taipas e Mandaqui, com valores acima dos 81,8 meses verificado para o conjunto dos enfermeiros. Os hospitais em que se verificaram as menores médias foram Brigadeiro, Sorocaba e São Mateus. (Quadro 1)

Entre os oficiais administrativos, as maiores médias de tempo de contrato ocorreram em Osasco, Regional Sul, Ipiranga, São Mateus, Guilherme Álvaro, Mandaqui e Taipas, com valores acima dos 141,4 meses verificado para o conjunto dos oficiais administrativos. Os hospitais em que se verificaram as menores médias foram Guaianazes, Sorocaba e Brigadeiro. (Quadro 1)

As funções técnicas relacionadas diretamente à assistência ao usuário do hospital (auxiliar de enfermagem, enfermeiro e médico) apresentam as distribuições dos tempos de contrato mais desfavoráveis, conforme é apresentado no Gráfico 1. As funções de apoio ao diagnóstico (técnicos de radiologia e de laboratório e auxiliar de laboratório) também apresentam situação desfavorável, porém com tempos de contrato um pouco mais elevados. As funções tipicamente administrativas são as que apresentaram as distribuições dos tempos de contrato mais longas. (Gráfico 1)

Os Gráficos de 2 a 11 apresentam as distribuições dos tempos de contrato para cada um dos hospitais. Mostram perfis gerais semelhantes entre os diversos hospitais, no que se refere aos auxiliares de enfermagem, enfermeiros e médicos, e variável nas outras funções, variações estas atribuídas, em parte, ao pequeno número de trabalhadores lotados nas funções de apoio ao diagnóstico, motoristas e de oficiais de serviços de manutenção.

Entre os oficiais administrativos, categoria com volume numérico alto de postos de trabalho, apresenta tempos de contrato com mediana acima de 150, na maioria dos hospitais, exceto para Brigadeiro, Guaianazes e Sorocaba.

Número de ocupantes por posto de trabalho

A análise do número médio de ocupantes dos postos de trabalho nos últimos 5 anos apresentou diferenças muito pequenas para o conjunto dos hospitais, dificultando a análise das diferenças entre os hospitais. (Quadro 2)

Quando a análise é ampliada para os últimos 10 anos (Quadro 3), as diferenças entre os postos de trabalho e entre os diversos hospitais torna-se mais clara.

O perfil geral da média de ocupantes mostra alta rotatividade entre enfermeiros, auxiliares de enfermagem, médicos e técnicos de radiologia. Em patamar intermediário estão os postos de trabalho relacionados a apoio ao diagnóstico (auxiliares e técnicos de laboratório) e os postos de trabalho tipicamente administrativos apresentam menor número de ocupantes no período.

Ficam evidentes, também, as diferenças das médias de número de ocupantes das funções relacionadas à assistência, quando considerados os distintos hospitais (Quadro 3). No entanto é difícil visualizar um hospital que tenda a maior rotatividade em todas estas funções.

O Quadro 4 apresenta a média de ocupantes por posto de trabalho, agrupando os hospitais segundo a sua localização geográfica por referência ao centro do município de São Paulo. Entre os auxiliares de enfermagem observa-se tendência à maior rotatividade nas unidades localizadas nas regiões central e intermediária.

Entre os médicos, a menor rotatividade é encontrada na região central e entre os enfermeiros ocorre exatamente o inverso: maior rotatividade na região central.

Entre os oficiais administrativos, observa-se grande estabilidade na ocupação dos postos, exceto para as unidades localizadas no interior do estado. Padrão semelhante é encontrado entre os oficiais de serviço de manutenção.

Postos de trabalho não ocupados

O Quadro 5 apresenta a distribuição percentual dos postos de trabalho sem nenhum ocupante nos últimos 10 anos, com 3,8% de postos nunca ocupados. A distribuição segundo categoria de função destaca os altos percentuais de postos não utilizados entre os auxiliares e técnicos de laboratório.

Entre os postos de profissionais ligados à assistência, médicos e enfermeiros apresentam 6,0% e 4,1% de não utilização, enquanto que entre os de auxiliares de enfermagem este percentual é bem menor (1,7%).

Vale destacar que os postos de atendente de enfermagem são automaticamente transformados em posto de auxiliar de enfermagem, na sua vacância. Sendo assim, a sua utilização aparente é necessariamente de 100%, e os atuais ocupantes possuem sempre mais de 10 anos de contrato, pois a regulamentação do trabalho da enfermagem extinguindo a função de atendente de enfermagem é anterior a 1996.

Analisando estes postos de trabalho nunca ocupados nos últimos 10 anos, segundo a área geográfica de localização do hospital, observa-se diferenças importantes entre as diferentes áreas, quando se considera cada uma das funções. Os postos referentes a auxiliares de enfermagem apresentam percentagens sempre baixas; no entanto, médicos e enfermeiros apresentam percentagens baixas apenas nos hospitais do interior. Os postos de oficial administrativo apresentam altas percentagens nos hospitais das áreas central e intermediária.

O Quadro 6 apresenta o percentual de ocupação dos postos de trabalho no período dos 10 anos considerados neste estudo. Chama a atenção que as três categorias de função com maior rotatividade são as mesmas que apresentam menor percentual de ocupação (auxiliar de enfermagem, enfermeiro e médico).

DISCUSSÃO

A base de dados da qual foi extraída a amostra do presente estudo é constituída pela totalidade dos postos de trabalho vagos e ocupados na administração direta da SES-SP, com o respectivo histórico dos seus ocupantes, desde a criação do posto de trabalho. Esta base de dados encontra-se em papel (fichas em papel cartão), e somente os dados dos atuais ocupantes dos postos encontram-se informatizados. No entanto, algumas considerações preliminares merecem destaque, pois diminuem a precisão das informações contidas na amostra elaborada para a presente análise.

Primeiramente, destaca-se a ocorrência de ausência de informações, sobretudo de datas, nas fichas referentes aos postos pertencentes ao quadro de pessoal sob regime jurídico da Lei 500.

Os postos de trabalho regidos pela CLT não possuem histórico. No entanto, este fato não criou dificuldades para a obtenção dos dados da pesquisa pois a SES-SP não tem admitido trabalhadores em regime da CLT há mais de 10 anos, e a reposição de eventuais demissões é feita em postos de trabalho regidos pela Lei 500.

Algumas fichas possuem pendências de atualização, decorrente de equívocos que necessitam de informações da unidade hospitalar para a adequada atualização.

As variações encontradas nas médias de tempo de contrato do atual ocupante do posto de trabalho, bem como as médias de número de ocupantes destes postos apresentam resultados coerentes entre si e revelam que os profissionais vinculados diretamente à assistência tendem a um menor tempo de contrato de trabalho, tendo como contrapartida maior rotatividade destes profissionais nos serviços.

A situação dos enfermeiros e dos auxiliares de enfermagem merece atenção especial, dada a grande rotatividade verificada entre estes profissionais. É sabido que estes profissionais atuam frequentemente em mais de um emprego, com jornada total de trabalho elevada e com desgaste físico e emocional decorrente não só da natureza do trabalho mas jornada semanal acumulada de mais de 1 emprego.

Os médicos, embora também pratiquem extensa jornada de trabalho composta por vários vínculos de trabalho, apresentam menor rotatividade, mas ainda bem mais alta que a

verificada nas demais categorias profissionais estudadas, não vinculadas diretamente à assistência.

As variações encontradas entre os hospitais estudados sugerem que a localização geográfica possa ser um dos determinantes da rotatividade, mas que não é o único elemento decisivo neste caso. Os dados desagregados por hospital mostram claramente que unidades que compõem a mesma área geográfica por referência ao centro de São Paulo apresentam padrões distintos de rotatividade, como é o caso dos hospitais Ipiranga e Brigadeiro, ambos da área central, bem como os hospitais Guilherme Álvaro e o Complexo Hospitalar de Sorocaba, ambos não pertencentes à Grande São Paulo.

Os determinantes da rotatividade incluem também o modo como cada hospital gerencia o seu quadro profissional e os processos de reposição de trabalhadores que se desligam do serviço. Embora esta análise não tenha considerado de modo sistemático o tempo decorrido entre uma demissão e a admissão do próximo ocupante do posto de trabalho, é conhecido a relativa morosidade nos processos de concurso público. Ainda, as unidades hospitalares, embora possuam autonomia para realizarem concursos de modo descentralizado (e com maior agilidade), muitas vezes ficam com o posto de trabalho vago pro muito tempo antes de desencadear processo de concurso para contratação de novo trabalhador. A consequência disto é uma diminuição do número médio de ocupantes de cada posto de trabalho mesmo quando o trabalhador permaneça contratado por um tempo curto.

Os diferentes percentuais de ocupação dos postos de trabalho entre as categorias de função são determinados pela rotatividade dos diferentes trabalhadores. Entre médicos, enfermeiros e auxiliares de enfermagem, com rotatividade mais intensa que as demais funções, ocorre também maior tempo com o posto de trabalho vago, até a sua reposição mediante concurso público. No entanto, é provável que estas funções estejam sendo ocupadas por contratações de emergência (regidas pela Lei Complementar 733) cuja ocorrência não é lançada no histórico do posto de trabalho. Se em 20 a 25 % do tempo, estes postos não são preenchidos por trabalhadores selecionados por concurso público, é provável que em parte deste tempo estes postos de trabalho sejam ocupados por trabalhadores com contrato de emergência, minimizando assim a descontinuidade na assistência ao usuário do hospital.

É necessário aprofundar esta questão da reposição de trabalhadores mediante contrato de emergência, no sentido de dimensionar a sua efetiva utilização pela administração pública com o objetivo de prover a adequada oferta de profissionais de saúde para a assistência ao usuário do SUS, mas estando atento para um eventual uso abusivo deste tipo de contratação que poderia ferir o preceito constitucional de exigência de concurso público para preenchimento dos postos de trabalho na administração pública.

A existência de postos de trabalho não ocupados em nenhum momento no período dos últimos 10 anos necessita ser analisada frente aos padrões de lotação de cada um destes hospitais (o que será realizado em uma próxima etapa deste mesmo estudo), pois não existe correspondência entre o conjunto dos postos de trabalho criados pela administração pública no estado de São Paulo e o padrão de lotação. Ou seja, mesmo com a existência de postos de trabalho alocados em um hospital, este somente pode preenchê-los se não exceder o número definido no seu padrão de lotação.

Quadro 1. Média de tempo de admissão em meses segundo categoria de função e unidade hospitalar (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

	BRIGADEIRO	IPIRANGA	GUAIANAZES	SÃO MATEUS	GUIL ALVARO	SOROCABA	MANDAQUI	TAIPAS	OSASCO	REG SUL	TOTAL
atendente de enfermagem	224,2	190,8	165,8	176,7	257,1	235,3	257,5	173,4	194,3	202,2	210,8
aux. de enfermagem	94,6	85,9	91,7	75,7	95,5	79,3	87,5	102,7	90,6	93,2	88,2
aux. de laboratório	89,0	122,7	124,8	159,9	118,7	132,8	104,5	142,7	147,0	101,2	127,5
auxiliar de serviços	174,7	181,0	140,2	165,4	199,0	216,3	177,9	164,9	183,1	178,5	181,2
enfermeiro	68,5	76,9	91,3	75,5	95,7	70,2	86,5	88,6	79,4	78,3	81,8
médico	116,9	104,3	95,0	101,1	129,2	97,0	109,9	101,7	122,3	104,9	108,5
motorista	137,3	167,7	189,0	170,5	185,3	166,8	190,1	172,9	186,9	149,3	172,3
of. administrativo	125,9	158,7	116,0	155,9	154,7	116,7	149,2	146,6	161,3	159,5	141,4
of. de serv. manutenção	181,3	182,2	159,0	153,4	120,9	201,8	148,3	154,4	164,3	179,1	163,4
técnico de laboratório	70,8	155,0	105,6	113,2	102,0	123,1	105,1	103,1	106,7	92,0	104,6
técnico de radiologia	115,7	89,4	117,9	109,5	106,2	87,7	100,2	116,3	84,0	60,3	96,9

Gráfico 1. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o conjunto dos 10 hospitais estudados, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

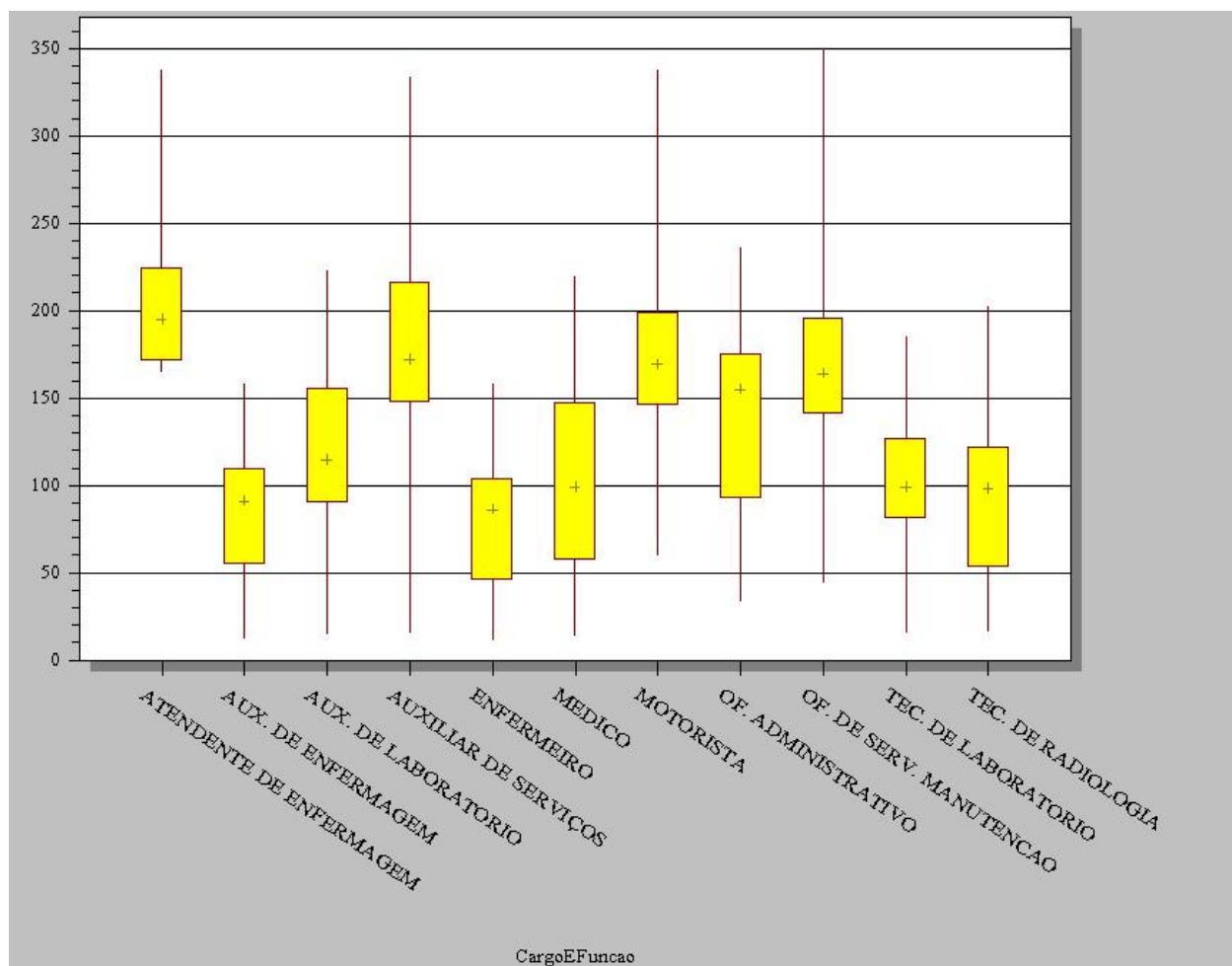


Gráfico 2. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital Ipiranga, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

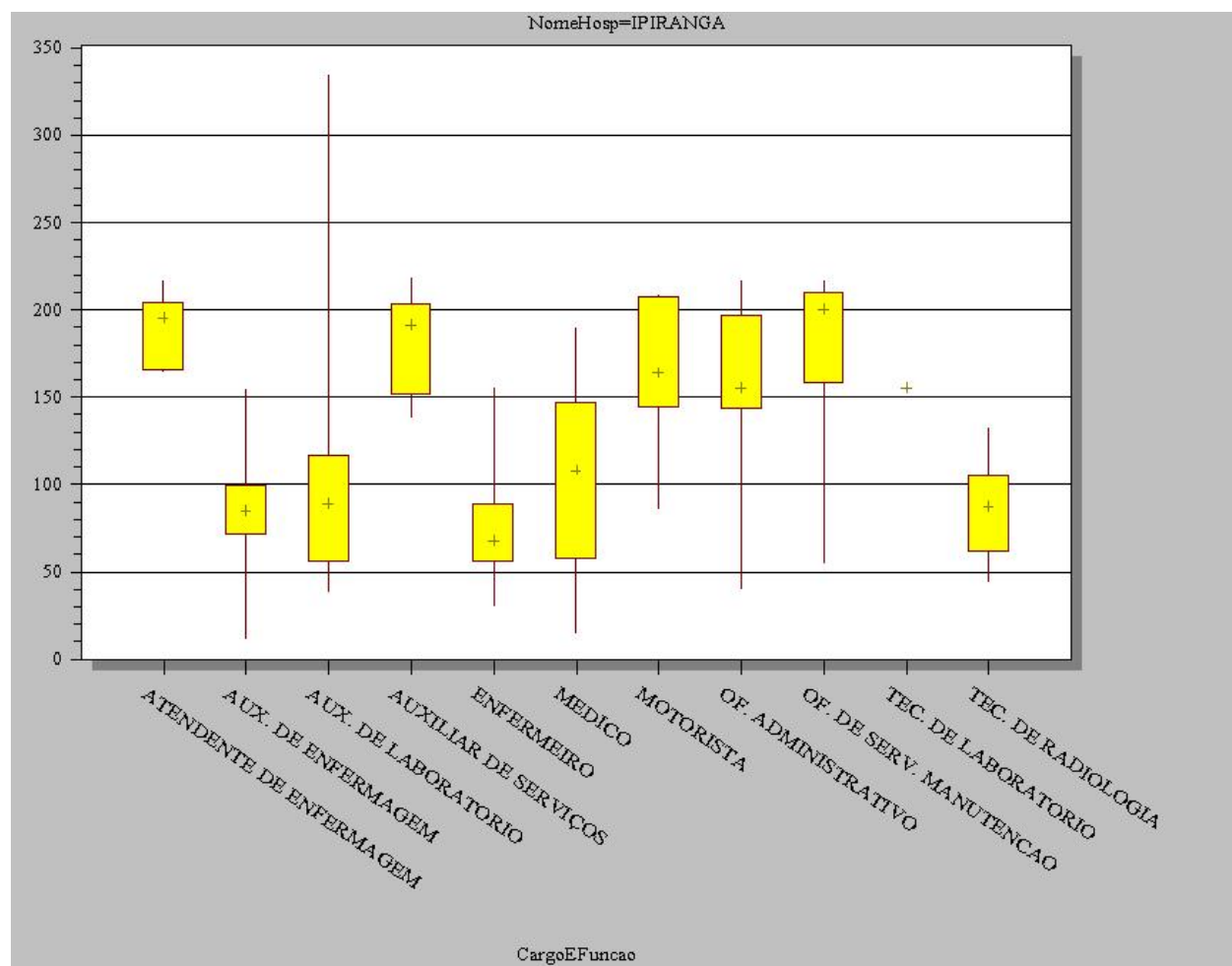


Gráfico 3. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital Brigadeiro, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

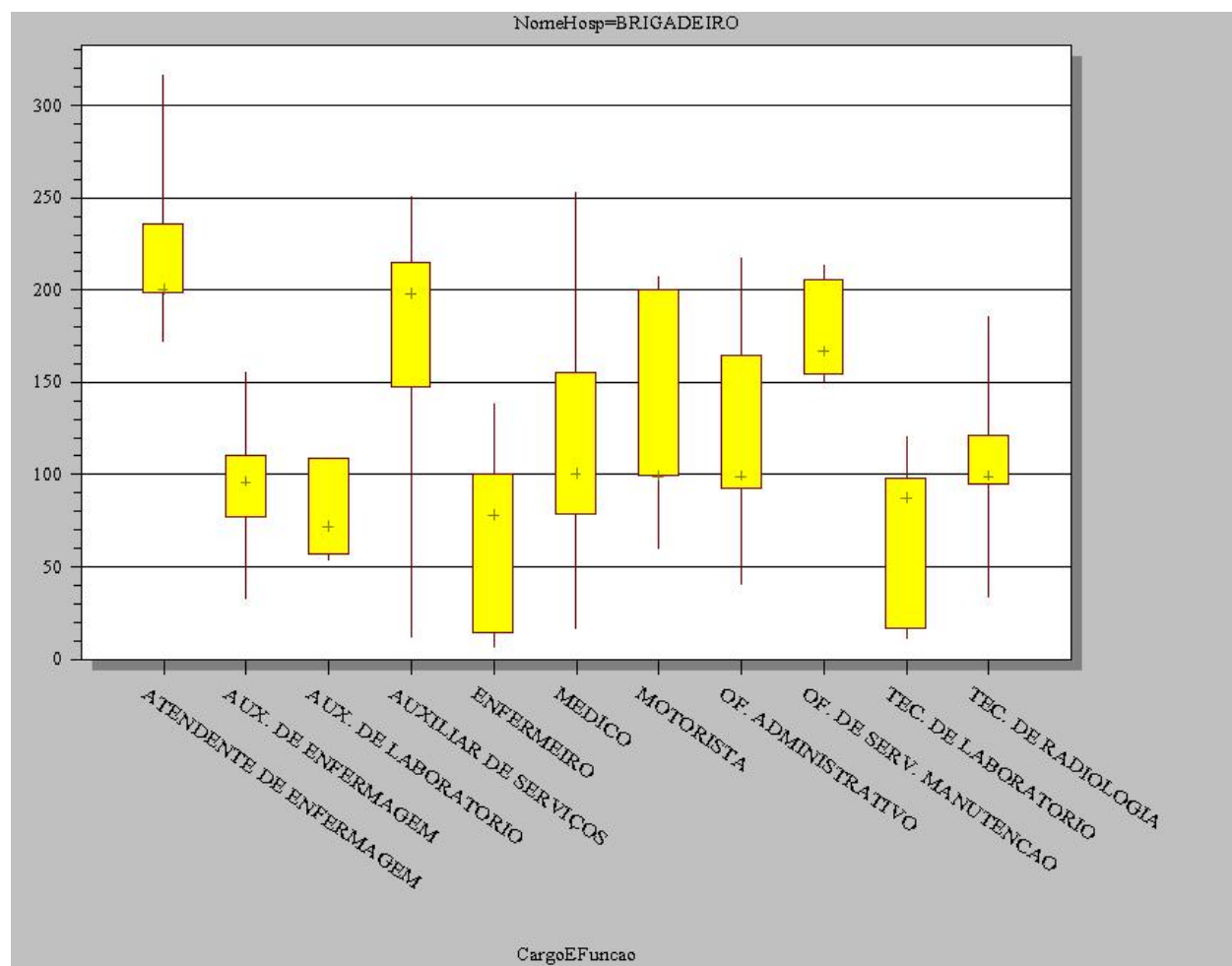


Gráfico 4. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital Regional de Osasco, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

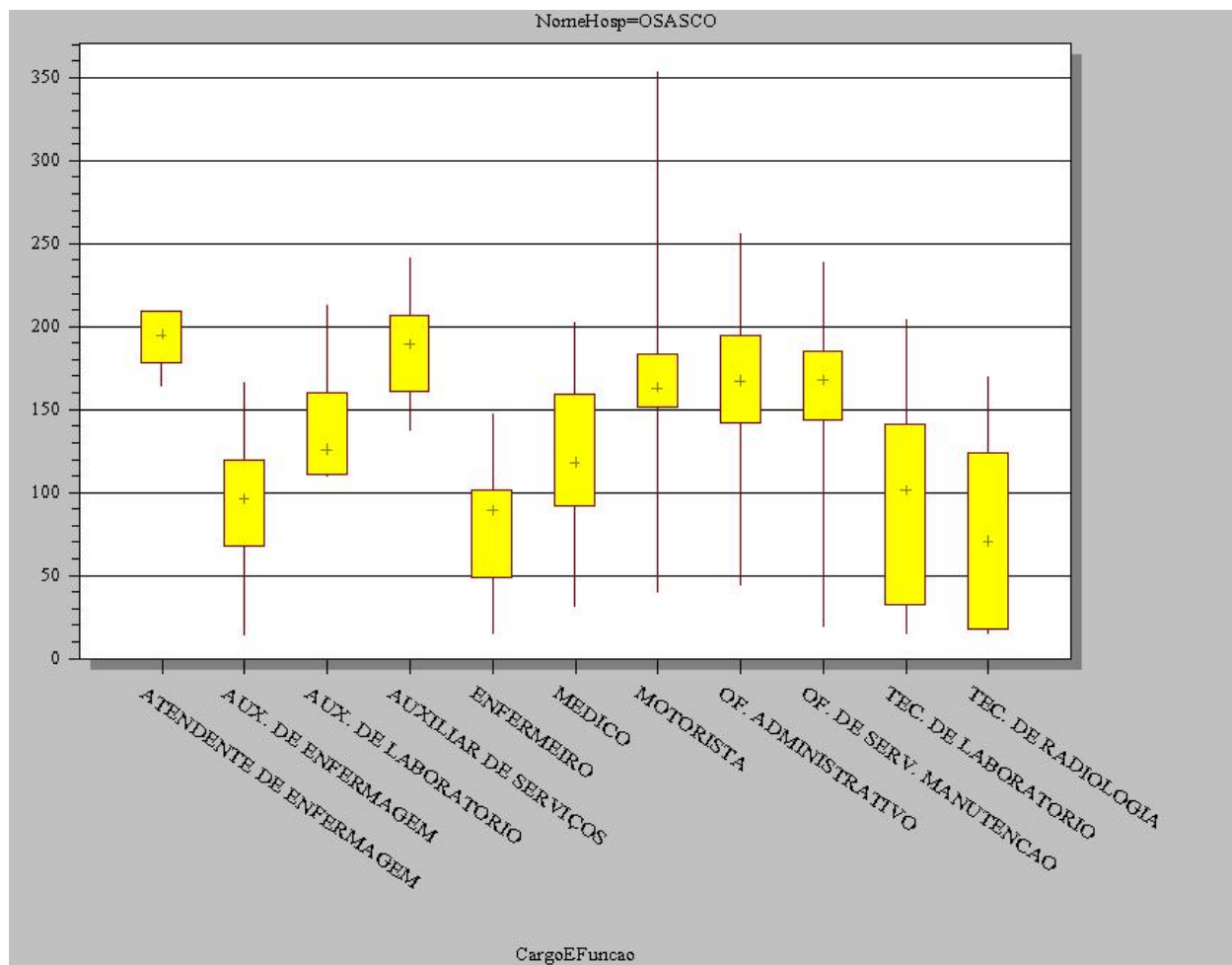


Gráfico 5. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital Regional Sul, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

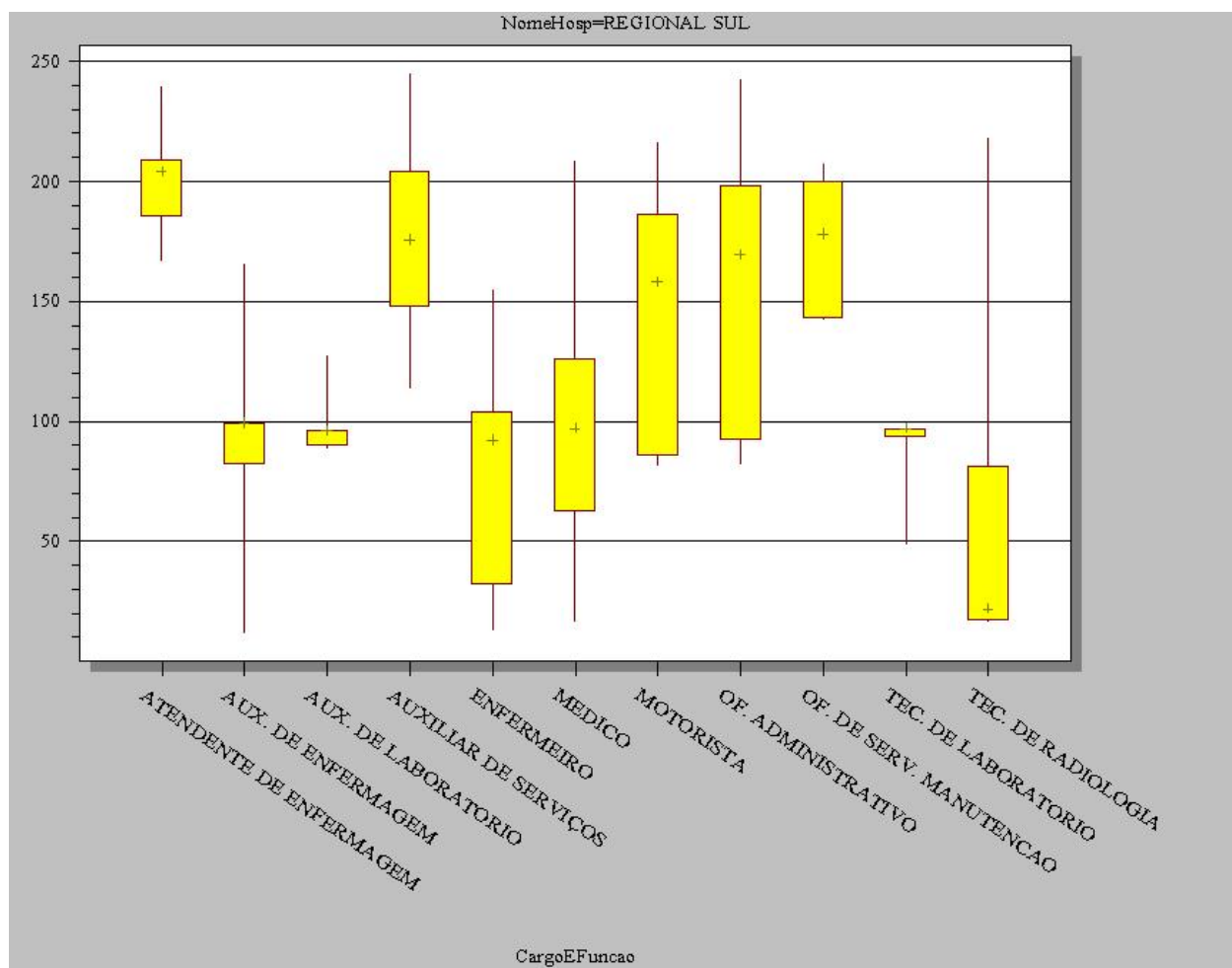


Gráfico 6. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital do Mandaqui, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

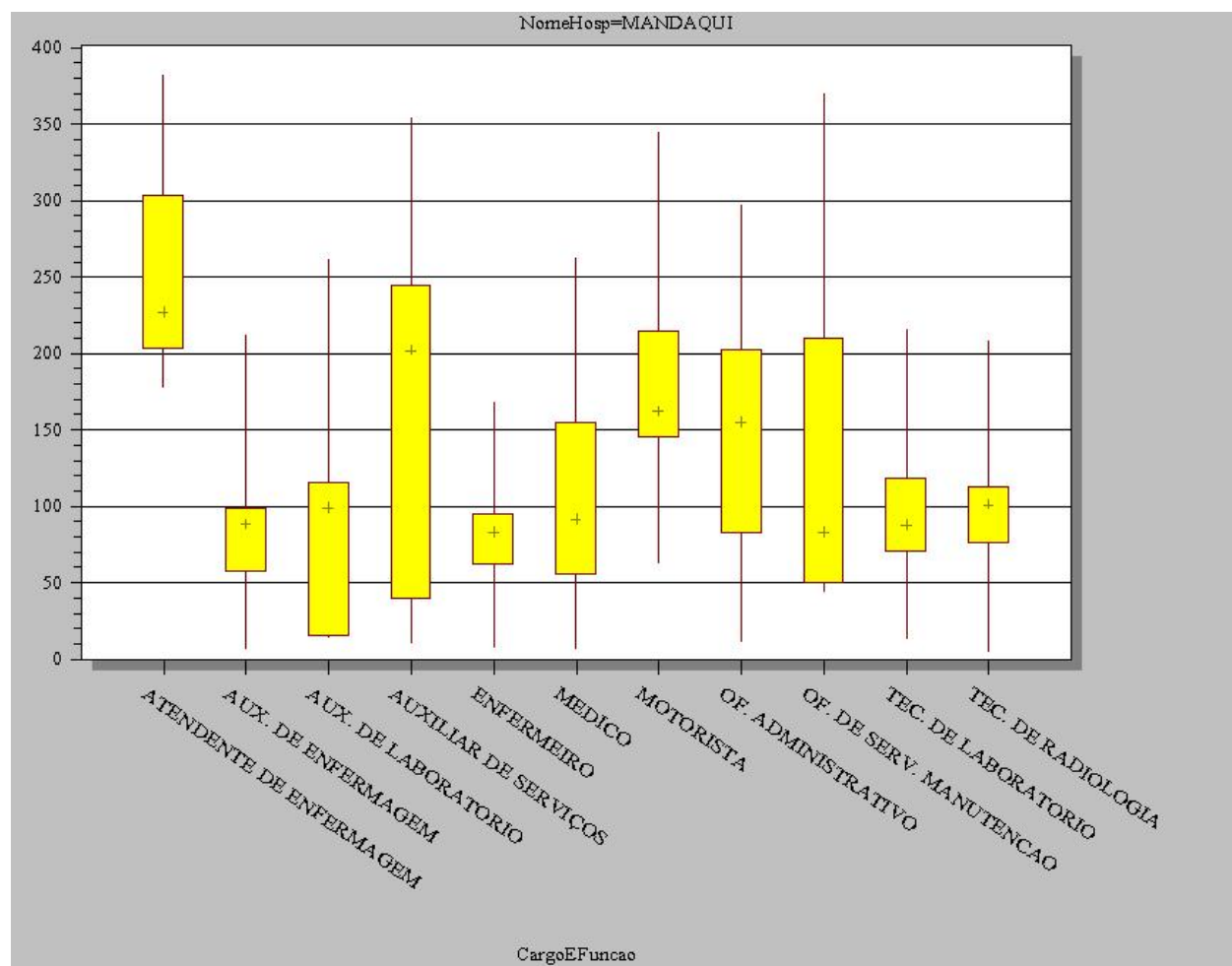


Gráfico 7. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital Geral de Taipas, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

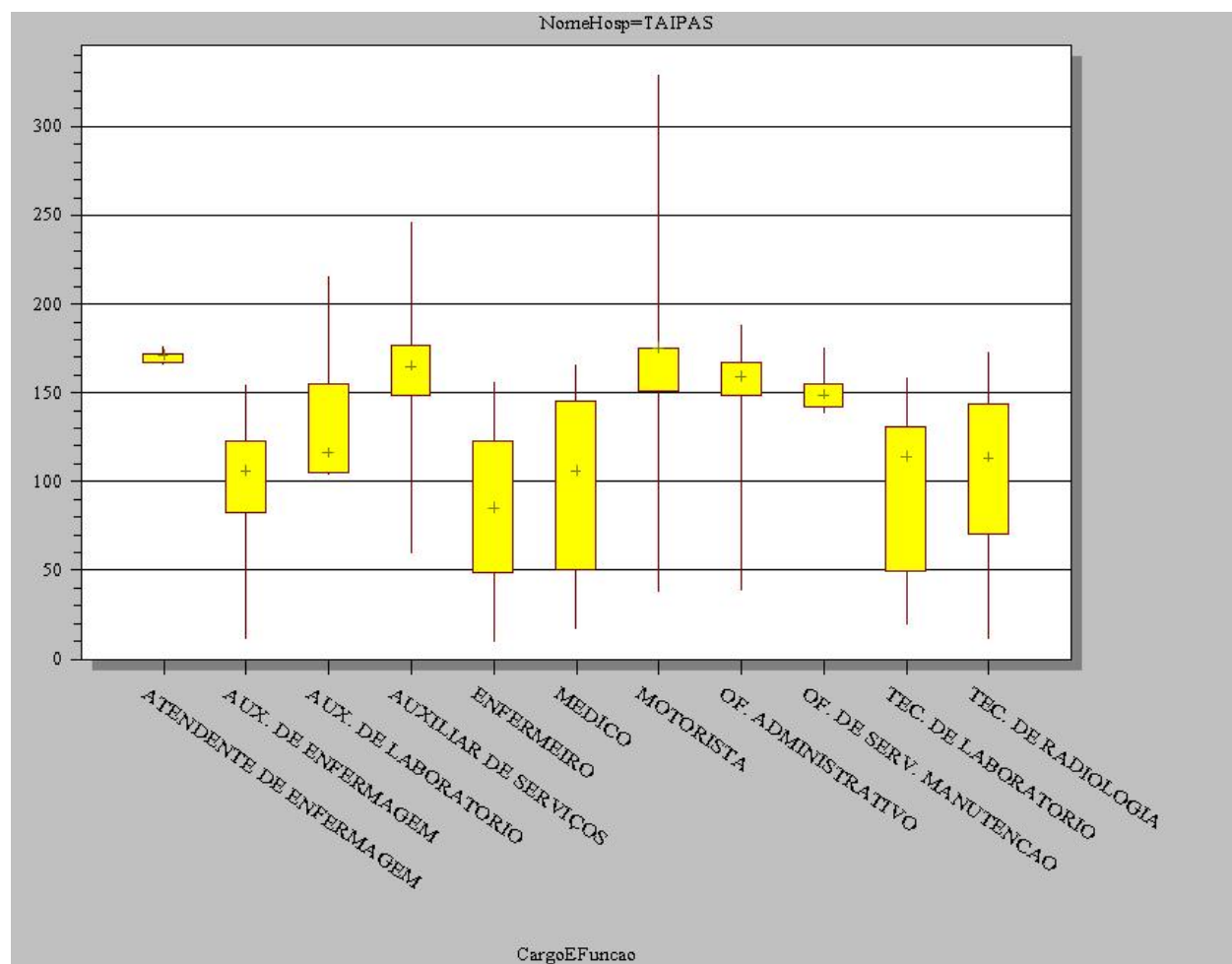


Gráfico 8. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital de São Mateus, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

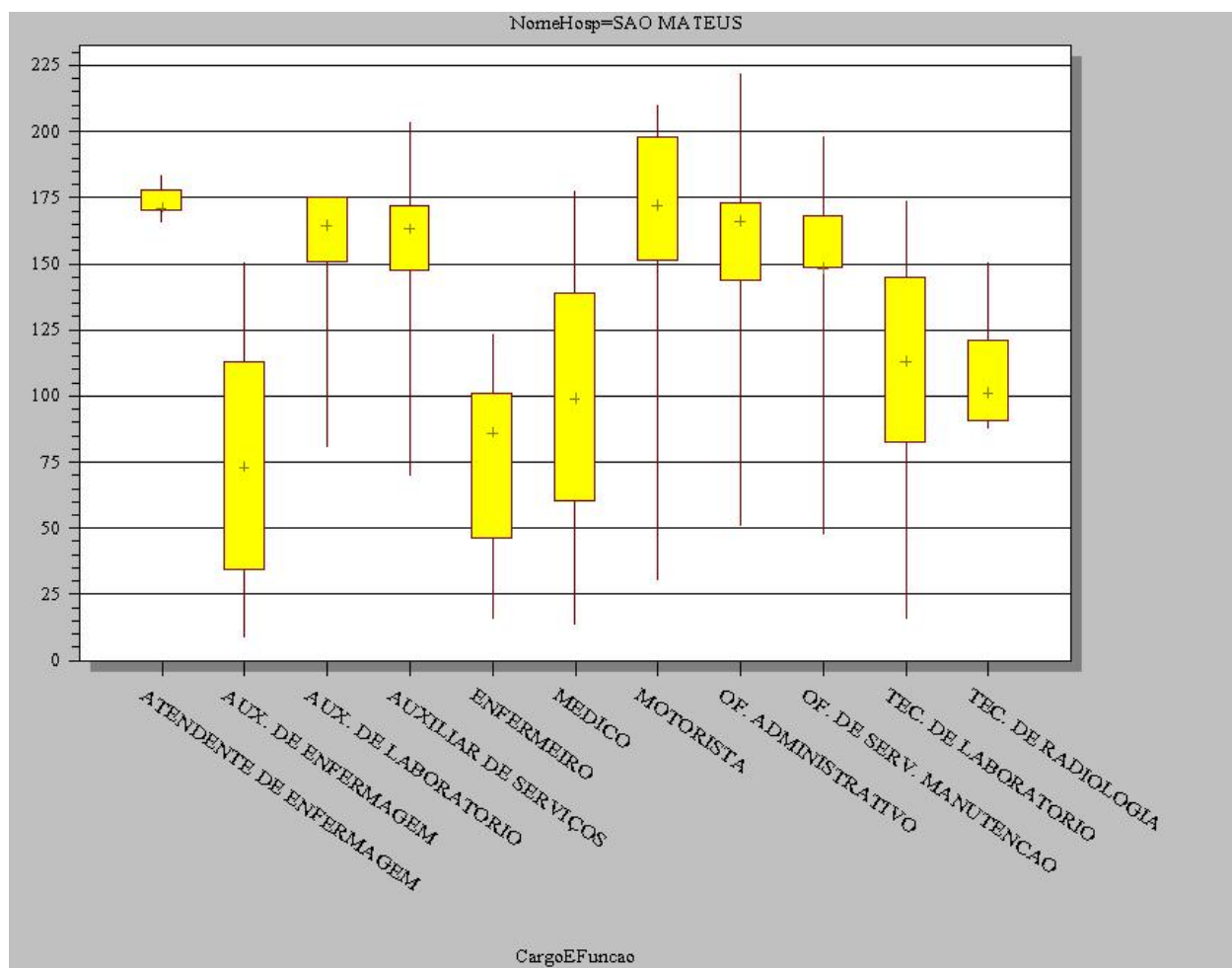


Gráfico 9. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital de Guaianazes, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

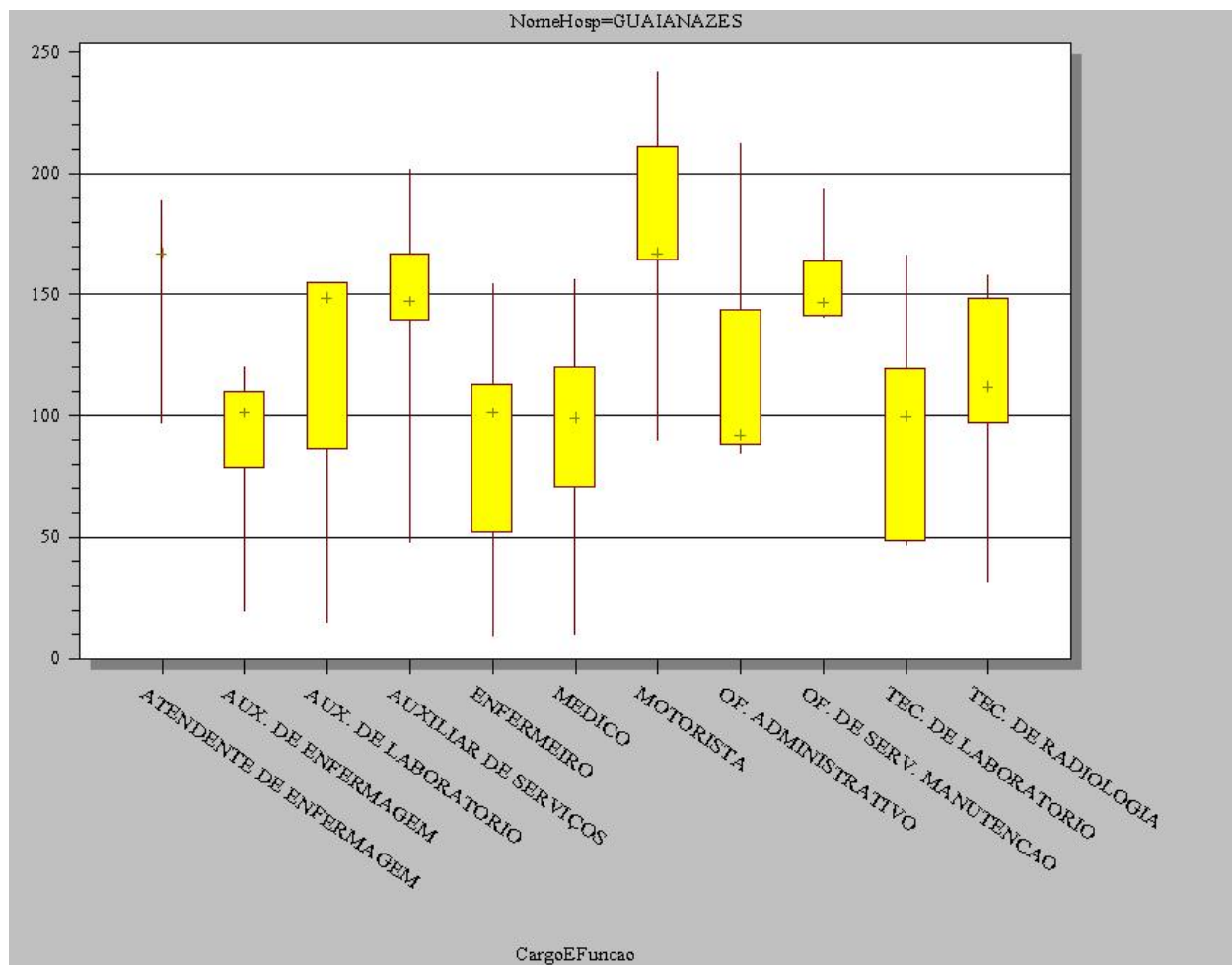


Gráfico 10. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Hospital Guilherme Álvaro, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)

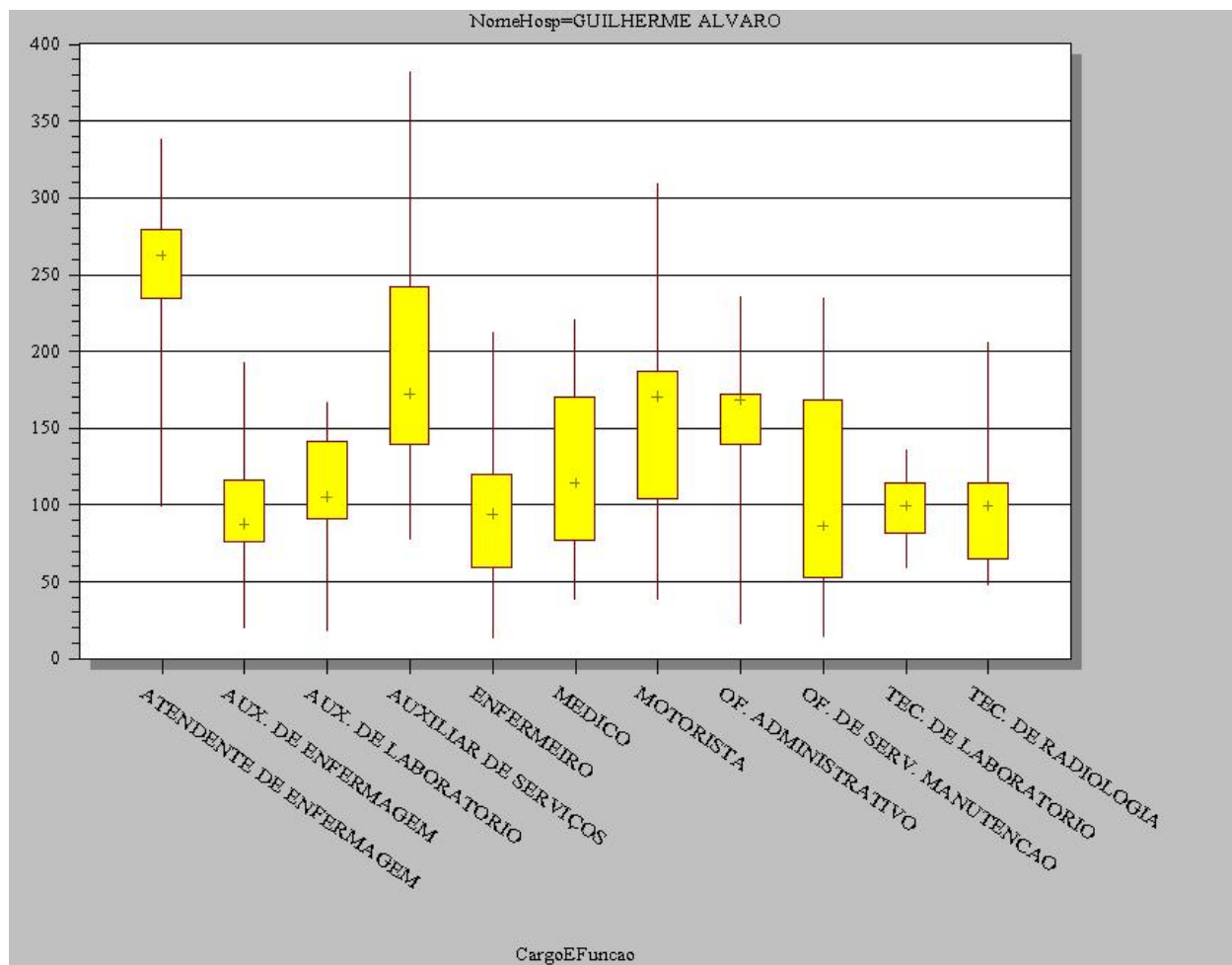
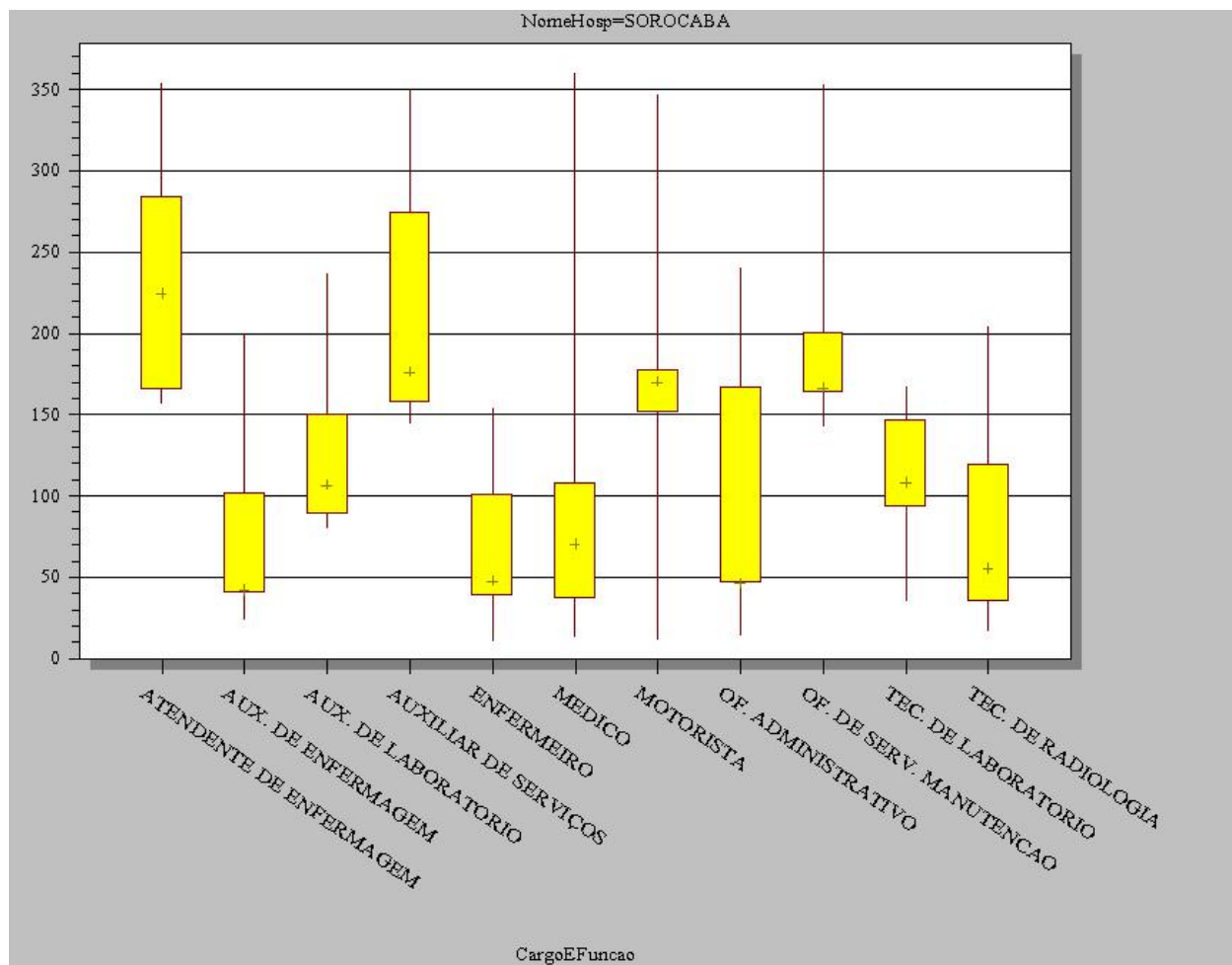


Gráfico 11. Medianas. P25 e P5 de tempo de admissão, para o Complexo Hospitalar de Sorocaba, segundo categoria de função (inclui apenas funcionários atualmente contratados)



Quadro 2. Média de ocupantes dos postos de trabalho nos últimos 5 anos, segundo categoria de função e unidade hospitalar (exclui cargos nunca ocupados)

CATEGORIA DE FUNÇÃO	BRIGADEIRO	IPIRANG A	GUAIANAZES	SÃO MATEUS	GUIL ALVARO	SOROCAB A	MANDAQU I	TAIPAS	OSASCO	REG SUL	TOTAL
atendente de enfermagem	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
aux. de enfermagem	1,04	1,06	1,04	1,08	1,05	1,07	1,07	1,04	1,04	1,03	1,05
aux. de laboratório	1,00	1,06	1,12	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,02
auxiliar de serviços	1,11	1,00	1,00	1,00	1,00	1,01	1,05	1,00	1,01	1,00	1,02
enfermeiro	1,08	1,11	1,07	1,03	1,19	1,17	1,16	1,19	1,08	1,11	1,13
médico	1,03	1,03	1,08	1,09	1,05	1,09	1,09	1,13	1,04	1,06	1,07
motorista	1,00	1,00	1,00	1,04	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
of. administrativo	1,03	1,00	1,00	1,00	1,06	1,15	1,01	1,01	1,02	1,00	1,03
of. de serv. manutenção	1,00	1,00	1,00	1,00	1,11	1,00	1,00	1,00	1,07	1,00	1,02
técnico de laboratório	1,09	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,03	1,04	1,06	1,00	1,02
técnico de radiologia	1,00	1,18	1,00	1,00	1,06	1,24	1,08	1,05	1,08	1,04	1,09

Quadro 3. Média de ocupantes dos postos de trabalho nos últimos 10 anos, segundo categoria de função e unidade hospitalar (exclui cargos nunca ocupados)

CATEGORIA DE FUNÇÃO	BRIGADEIRO	IPIRANGA	GUAIANAZES	SÃO MATEUS	GUIL ALVARO	SOROCABA	MANDAQUI	TAIPAS	OSASCO	REG SUL	TOTAL
atendente de enfermagem	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
aux. de enfermagem	1,27	1,42	1,19	1,33	1,48	1,19	1,31	1,23	1,37	1,41	1,31
aux. de laboratório	1,20	1,22	1,39	1,00	1,50	1,47	1,16	1,17	1,09	1,00	1,25
auxiliar de serviços	1,11	1,00	1,01	1,00	1,03	1,02	1,08	1,00	1,01	1,00	1,03
enfermeiro	1,29	1,67	1,27	1,50	1,47	1,43	1,51	1,58	1,33	1,37	1,45
médico	1,08	1,26	1,26	1,32	1,29	1,20	1,37	1,44	1,27	1,52	1,31
motorista	1,10	1,00	1,00	1,03	1,00	1,00	1,03	1,00	1,00	1,00	1,02
of. administrativo	1,02	1,00	1,00	1,04	1,11	1,15	1,04	1,05	1,04	1,01	1,05
of. de serv. manutenção	1,00	1,00	1,00	1,00	1,25	1,00	1,02	1,00	1,07	1,00	1,04
técnico de laboratório	1,18	1,00	1,00	1,15	1,56	1,26	1,41	1,08	1,25	1,08	1,26
técnico de radiologia	1,00	1,36	1,19	1,12	1,41	1,36	1,43	1,29	1,36	1,33	1,31

Quadro 4. Média de ocupantes dos postos de trabalho nos últimos 10 anos, segundo categoria de função e área * de localização do hospital (inclui todos os tipos de regime jurídico) (exclui cargos nunca ocupados).

CATEGORIA DE FUNÇÃO	ÁREA				TOTAL
	Central	Intermediária	Periférica	Interior	
Atendente de enfermagem	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Aux. de enfermagem	1,37	1,34	1,25	1,27	1,31
Aux. de laboratório	1,22	1,11	1,08	1,38	1,20
Auxiliar de serviços	1,06	1,05	1,00	1,03	1,03
Enfermeiro	1,54	1,41	1,46	1,44	1,45
Médico	1,20	1,38	1,30	1,24	1,31
Motorista	1,05	1,00	1,00	1,00	1,01
Of. administrativo	1,01	1,03	1,02	1,14	1,05
Of. de serv. manutenção	1,00	1,03	1,00	1,11	1,04
Tec. de laboratório	1,13	1,31	1,10	1,36	1,24
Tec. de radiologia	1,17	1,38	1,19	1,38	1,31

* Pertencem às áreas:

Área central: Hospital Brigadeiro e Hospital Ipiranga

Área intermediária: Hospital do Mandaqui, Hospital Regional de Osasco e Hospital Regional Sul

Área periférica: Hospital de São Mateus, Hospital Guaianazes e Hospital de Taipas

Área do Interior: Complexo Hospitalar de Sorocaba e Hospital Guilherme Álvaro

Quadro 5. Percentual de postos de trabalho não ocupados nos últimos 10 anos, segundo categoria de função e área de localização do hospital.

CATEGORIA DE FUNÇÃO	ÁREA				TODOS
	Central	Intermediária	Periférica	Interior	
Atendente de enfermagem	-	-	-	-	-
Aux de enfermagem	0,4	0,4	1,2	-	1,7
Aux de laboratório	20,7	20,7	6,3	15,9	11,3
Auxiliar de serviços	0,6	0,6	-	0,5	0,4
Enfermeiro	5,6	5,6	7,4	1,5	4,1
Médico	6,5	6,5	6,5	2,9	6,0
Motorista	2,3	2,3	-	-	0,9
Of administrativo	10,5	10,5	0,7	1,1	6,9
Of de serviço de manutenção	-	-	1,3	7,0	3,1
Tec de laboratório	4,0	4,0	5,6	26,7	15,1
Tec. de radiologia	4,2	4,2	2,7	10,3	5,2
Total	3,7	3,7	2,8	2,7	3,8

Quadro 6. Percentual de ocupação dos postos de trabalho nos 10 anos, segundo categoria de função e área de localização do hospital.

CATEGORIA DE FUNÇÃO	ÁREA				TODOS
	Central	Intermediária	Periférica	Interior	
Atendente de enfermagem	100,0	99,8	99,9	99,4	99,7
Aux de enfermagem	74,4	71,8	73,5	65,0	71,3
Aux de laboratório	76,1	75,2	86,1	82,5	81,1
Auxiliar de serviços	96,8	86,7	93,1	94,2	91,7
Enfermeiro	66,8	69,0	75,8	69,3	70,5
Médico	75,9	77,0	72,8	69,0	74,2
Motorista	91,6	93,2	88,6	87,0	90,5
Of administrativo	85,8	87,7	86,1	78,0	84,7
Of de serviço de manutenção	98,3	83,8	88,7	90,9	89,0
Tec de laboratório	64,4	78,1	79,1	82,1	78,2
Tec. de radiologia	82,6	65,6	85,1	72,2	74,3