



Sistemas de Informação
em Dimensionamento
SisDim

METODOLOGIA DE WORKLOAD INDICATORS OF STAFFING NEED (WISN)

FICHA EXECUTIVA

Outubro, 2025

CIGETS
CENTRO DE PESQUISA EM CIÊNCIAS
DA EDUCAÇÃO E DO TRABALHO EM SAÚDE

FACE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO
E CIÊNCIAS ECONÔMICAS



MINISTÉRIO DA
SAÚDE

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Metodologia de Workload Indicators of Staffing Need – WISN

Ficha executiva
Outubro, 2025

Ministro da Saúde

Alexandre Rocha Santos Padilha

Secretário de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

Felipe Proença De Oliveira

Diretora do Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde

Evellin Bezerra Da Silva

Coordenadora-Geral de Políticas Remuneratórias e Planejamento da Força de Trabalho em Saúde

Lívia Angeli Silva

Coordenação da Pesquisa

Cândido Vieira Borges Júnior

Antonio Isidro da Silva Filho

Daniel do Prado Pagotto

Equipe de Pesquisa

Carlos Henrique Lemos

Daiane Martins Teixeira

Érika Carvalho de Aquino

Israel Pietrobon

Rafael Alves Guimarães

Renata Dutra Braga

Wanderson Marques

Wemerson Marques

Apoio à pesquisa

Adaleny Dayanne Souza de Paiva

Henrique Ribeiro da Silveira

Jamilly Vitória da Silva Barbosa

Pedro Augusto Rodrigues

Revisão Técnica

Carla Novara Monclair

Cristian Ribeiro da Costa

Desirée dos Santos Carvalho

Elisabet Pereira Lelo Nascimento

Joseane Aparecida Duarte

Josefa Maria de Jesus

Júlio César Moraes

Lara Gomes Pereira Flores

Vânia Maria Corrêa Barthmann

Revisão gramatical

Gilson de Assis Junior

Projeto gráfico e capa

Jacqueline Alves de Oliveira

Registro do Projeto

O projeto de pesquisa "Pesquisa, desenvolvimento e implementação de modelo referencial de dimensionamento da força de trabalho em regiões de saúde no Brasil" está registrado no Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas da Universidade Federal de Goiás com código PI 04139-2019

Cooperação Técnica

Projeto objeto de acordo de cooperação firmado entre a Universidade Federal de Goiás e a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde/Ministério da Saúde (TED 179/2019, Processo 25000206114201919/FNS)

PRESSUPOSTOS DA METODOLOGIA DE WISN

OBJETIVO

Calcular a carga de trabalho com base no histórico de atividades realizadas pelos profissionais de determinada unidade de saúde.

NÍVEL DE ANÁLISE

Unidade de saúde ou unidade organizacional.

PARÂMETROS DEFINIDOS

- Tempo Total Disponível (TTD);
- Frequência e tempo de atividades diretas;
- Frequência e tempo de atividades de suporte;
- Frequência e tempo de atividades individuais.

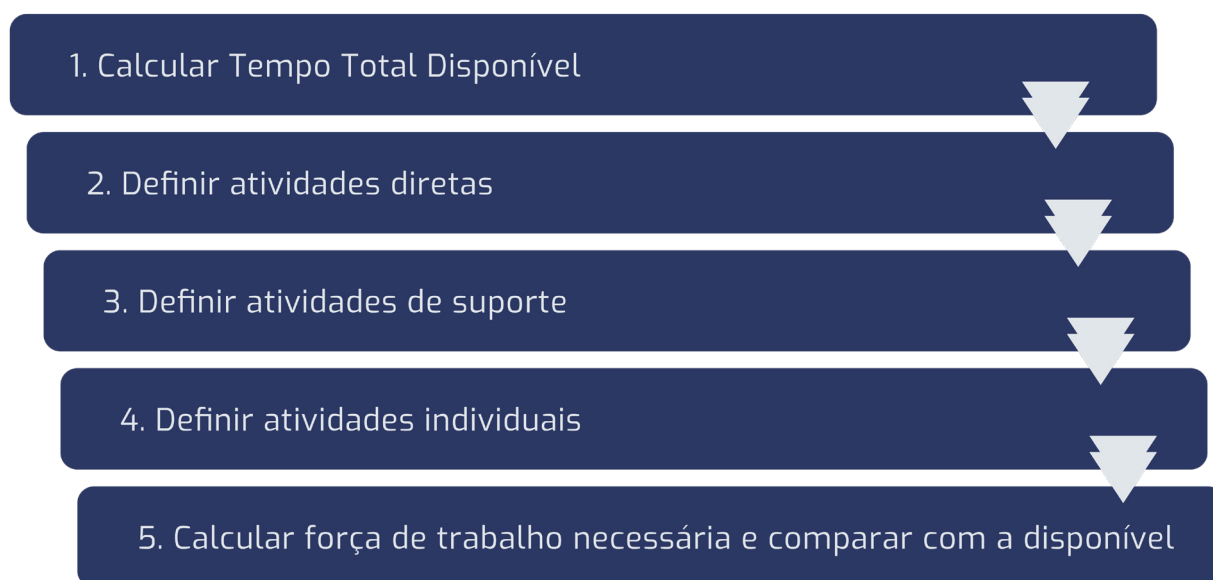
APLICAÇÕES

- Estimar a quantidade de profissionais necessários de cada categoria profissional com base na carga de trabalho em determinada unidade de saúde ou dentro de uma unidade organizacional;
- Avaliar a sobrecarga de trabalho dos profissionais de acordo com as atividades da unidade de saúde;
- Oferecer suporte para gestores direcionarem alocações de recursos e metas práticas.

COMO OS CÁLCULOS DA METODOLOGIA DE DIMENSIONAMENTO DA WISN NO SISDIM SÃO REALIZADOS

A metodologia *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) possui quatro etapas, conforme a Figura 1.

Figura 1 – Processo de aplicação da WISN



Fonte: Figura adaptada com base no manual "*Workload indicators of staffing need*" (WHO, 2023).

Para fins de exemplificação, levaremos em consideração os profissionais de enfermagem que atuam em um determinado estabelecimento. Cada etapa será apresentada a seguir.

1. CALCULAR O TEMPO TOTAL DISPONÍVEL – TTD

Na **primeira etapa**, é calculado o **Tempo Total Disponível (TTD)**, que é o quantitativo do tempo disponível de um profissional, considerando ausências (ex.: férias, feriados, licença médica). A Tabela 1 indica um exemplo de cenário para cálculo do TTD das(os) enfermeiras(os).

Tabela 1 – Exemplo de cálculo de TTD

ELEMENTOS DE CÁLCULO	QUANTIDADE
Número de dias úteis ao ano	260
Feriados	12
Férias no ano	30
Licença médica	5
Licença do trabalho para participar de treinamento	3
Horas de trabalho em um dia	7,2

Fonte: Elaboração com base no manual "Workload indicators of staffing need" (WHO, 2023).

A fórmula para calcular o TTD está descrita abaixo.

$$\text{TTD} = [\text{QUANTIDADE DE DIAS ÚTEIS} - (\text{AUSÊNCIAS TOTAIS})] \times \text{HORAS DE TRABALHO EM UM DIA}$$

Levando em consideração as informações da Tabela 1, temos o seguinte resultado:

$$\begin{aligned} \text{TTD} &= [260 - (12 + 30 + 5 + 3)] \times 7,2 \\ \text{TTD} &= [260 - 50] \times 7,2 = \mathbf{1.512 \text{ horas disponíveis anuais}} \end{aligned}$$

2. DEFINIR ATIVIDADES DIRETAS

Para a **etapa dois**, são calculadas as **atividades diretas**, que consistem nas tarefas de prestação finalística do serviço de saúde (ex.: consultas, exames, curativos). A partir dos valores da Tabela 2, aplicamos os passos a seguir:

- definir as atividades diretas (coluna 1);
- contabilizar a frequência de atividades no período de um ano (coluna 2) e o tempo médio de execução de cada atividade (coluna 3);
- traduzir as atividades em carga de trabalho padrão (coluna 4), que corresponde à multiplicação das colunas 2 e 3;
- calcular o número de profissionais necessários para atividades diretas (coluna 5), que se refere à divisão da carga de trabalho padrão (coluna 4) pelo TTD, calculado na primeira etapa da metodologia.

Tabela 2 – Exemplo de aplicação do cálculo para atividades diretas

1. ATIVIDADES DIRETAS	2. FREQUÊNCIA	3. TEMPO MÉDIO DE EXECUÇÃO	4. CARGA DE TRABALHO PADRÃO	5. PROFISSIONAL NECESSÁRIO PARA ATIVIDADES DIRETAS
Consulta pré-natais	1.124	20 minutos ou 0,33 horas	$0,33 \times 1124 = 370,92$	$370,92/1.512 = 0,24$
Consulta pós-parto	812	0,66 horas por paciente	$0,66 \times 812 = 535,92$	$532,92/1.512 = 0,35$
Parto	267	8 horas por paciente	$8 \times 267 = 2.136$	$2.136/1.512 = 1,41$
Consulta de planejamento familiar	2.254	30 minutos por paciente equivale 0,5 hora por paciente	$0,5 \times 2.254 = 1.127$	$1.127/1.512 = 0,74$

Fonte: Elaboração com base no manual "Workload indicators of staffing need" (WHO, 2023).

Seguindo os exemplos da Tabela 2, o seguinte resultado é encontrado:

$$(0,24 + 0,35 + 1,41 + 0,74) = \mathbf{2,74}$$

total de profissionais necessários para atividades diretas de serviço de saúde

3. DEFINIR ATIVIDADES DE SUPORTE

Agora é necessário considerar as atividades de suporte realizadas pelos profissionais. Aqui entram atividades operacionais de gestão, como planejamento de escalas, realização de reuniões administrativas, elaboração de relatórios, dentre outras.

Para isso, utilizamos os valores da Tabela 3 como referência e aplicamos os passos a seguir:

- definir as atividades de suporte (coluna 1);
- estimar tempo de trabalho e frequência das atividades de suporte (coluna 2);
- contabilizar a quantidade de vezes que a atividade foi executada no período indicado (coluna 3);
- definir o percentual da carga de trabalho em atividades de suporte.

Vale ressaltar que, para calcular o tempo investido em cada atividade, é importante padronizar todas em uma unidade de medida comum.

Tabela 3 – Exemplo de aplicação do cálculo para atividades de suporte

ATIVIDADES DE SUPORTE			
1. ATIVIDADES DE SUPORTE	2. TEMPO DE TRABALHO ESTIMADO E FREQUÊNCIA	3. QUANTIDADE	4. PERCENTUAL DA CARGA DE TRABALHO EM ATIVIDADES DE SUPORTE
Tempo gasto na elaboração de relatórios	2 horas por semana	1 x	$2/36 = 0,055$
Participação em reuniões administrativas	2 horas por mês, equivale a 24 horas por ano	1 x	$24/1.512 = 0,0158$
Levantamento de indicadores	30 minutos por dia, equivale a 0,5 hora	1 x	$0,5/7,2 = 0,069$

Fonte: Elaboração com base no manual "Workload indicators of staffing need" (WHO, 2023).

A partir dos dados da Tabela 3, temos como resultado:

$$(0,055 + 0,069 + 0,0158) = 0,1398 \text{ (ou 13,98\%)} \text{ para execução de atividades de apoio}$$

Por meio dos cálculos realizados acima, foi possível definir o Índice do Trabalho de Suporte (ITS), que possui a seguinte fórmula.

$$ITS = \frac{1}{\left[1 - \left(\frac{\% \text{ Atividades Indiretas}}{100}\right)\right]}$$

Para o nosso exemplo, o resultado é apresentado a seguir. Ele indica que, para cada enfermeira(o) necessária(o) para atender às atividades diretas, na verdade, serão necessárias o equivalente a 1,16 profissionais para também cobrir atividades de suporte, além das primeiras.

$$ITS = \frac{1}{\left[1 - \left(\frac{13,98}{100}\right)\right]} = 1,16$$

Isso significa, no nosso exemplo, que as atividades de suporte correspondem a aproximadamente 16% do quantitativo de profissionais necessários para as atividades diretas. Assim, para obter o número de profissionais destinados às atividades de suporte basta multiplicar o total de profissionais necessários para as atividades diretas por esse percentual adicional.

$$2,74 \times 0,16 = \mathbf{0,44}$$

total de profissionais necessários para atividades de suporte de serviço de saúde

4. DEFINIR ATIVIDADES INDIVIDUAIS

Na **quarta etapa**, são calculadas as **atividades individuais**, que consistem em funções executadas por um grupo restrito das(os) profissionais (ex.: preceptoria, gestão, participação em alguma comissão). Tomamos os valores da Tabela 4 como referência e aplicamos os passos a seguir:

- definir as atividades individuais (coluna 1);
- definir número de profissionais que executam o trabalho de atividades individuais (coluna 2);
- definir tempo e frequência da execução de atividades individuais (coluna 3);
- contabilizar a quantidade de vezes que a atividade foi executada no período indicado (coluna 4);
- calcular a carga de trabalho associada às atividades individuais (coluna 5).

Tabela 4 – Exemplo de aplicação do cálculo para atividades individuais

ATIVIDADES INDIVIDUAIS				
1. ATIVIDADES INDIVIDUAIS	2. NÚMERO DE PROFISSIONAIS QUE EXECUTAM O TRABALHO	3. TEMPO E FREQUÊNCIA DE EXECUÇÃO DO TRABALHO	4. QUANTIDADE	5. CARGA DE TRABALHO DE ATIVIDADES INDIVIDUAIS
Preceptoria	1	6 horas por semana por 8 semanas	1 x	$6 \times 8 =$ 48 horas
Educação continuada	2	7,2 horas por dia 6 vezes por ano	1 x	$2 \times 7,2 \times 6 =$ 86,4 horas
Administração geral	1	2 horas por semana	1 x	$2 \times 52 =$ 104 horas

Fonte: Elaboração com base no manual "Workload indicators of staffing need" (WHO, 2023).

Levando em consideração a Tabela 4, temos:

$$48 + 86,4 + 104 = \mathbf{238,4 \text{ horas}}$$

tempo total necessário para execução de atividades individuais

O TTD calculado na etapa 1 é utilizado neste momento para determinar a força de trabalho necessária para as atividades individuais, dividindo-se o total de atividades individuais pelo TTD.

$$238,4/1512 = \mathbf{0,157}$$

força de trabalho necessária para executar as atividades individuais

5. CALCULAR FORÇA DE TRABALHO NECESSÁRIA E COMPARAR COM A DISPONÍVEL

Com todos os resultados obtidos a partir dos cálculos das quatro etapas anteriores, chegamos aos termos necessários para calcular o total final da força de trabalho necessária, formada pela seguinte expressão:

$$(\text{ATIVIDADE DIRETA} \times \text{ITS}) + \text{ATIVIDADE INDIVIDUAIS}$$

Levando em consideração a ordem da função acima e os resultados finais das quatro etapas, temos:

$$\text{Necessidade total final da força de trabalho necessária} \\ 2,74 \times 1,16 + 0,157 = \mathbf{3,33 \text{ profissionais}}$$

Importante destacar que, de acordo com as recomendações da metodologia, números fracionados devem ser arredondados para números inteiros, conforme a orientação a seguir. Assim, **3,33** é arredondado para **3** enfermeiras(os).

Se o resultado for:

- 1,0 a 1,1 é arredondado para 1, enquanto valores entre 1,2 e 1,9 devem ser arredondados para 2;
- 2,0 a 2,2 é arredondado para 2, enquanto valores entre 2,3 e 2,9 devem ser arredondados para 3;
- 3,0 a 3,3 é arredondado para 3, enquanto valores entre 3,4 e 3,9 devem ser arredondados para 4;
- 4,0 a 4,4 é arredondado para 4, enquanto valores entre 4,5 e 4,9 devem ser arredondados para 5;
- 5,0 a 5,5 é arredondado para 5, enquanto valores entre 5,6 e 5,9 devem ser arredondados para 6.

A partir desse resultado, é possível identificar se existe um **déficit** ou um **superávit** da força de trabalho necessária de acordo com a quantidade de profissionais disponíveis na unidade. Conforme orientação da metodologia, resultados **menores que 1** indicam **déficit**; resultado **igual a 1** indica **balanceado**; resultado **maior que 1** indica **superávit**.

Para exemplificar, podemos supor que o estabelecimento A conta com 2 enfermeiras(os) no quadro da unidade analisada. Com isso, subtraímos a quantidade de profissionais disponíveis (2) com o resultado da força de trabalho necessária identificado através da WISN (3).

$$(2 - 3) = -1$$

Resultado: *déficit de profissionais*

A proporção também pode ser calculada para identificar a sobrecarga de trabalho dos profissionais. Para isso, é preciso dividir a quantidade de profissionais atual (2) pela quantidade necessária identificada (3).

$$(2 / 3) = 0,66$$

Resultado: *insuficiência de profissionais*

REFERÊNCIAS

- Adanmavokin, S. J., Armand, S. G., Charlemagne, I. B., & Edgard-Marius, O. (2020). Application of the WHO method of workload indicators of staffing needs to evaluate health workers availability and capacity for universal health coverage in maternal and child health in Benin. *Universal Journal of Public Health*, 8(5), 163–168. Horizon Research Publishing.
- Asres, G. D. (2023). Workload Indicators of Staffing Need (WISN) method for midwives planning and estimation at Asrade Zewude Memorial Primary Hospital, Northwest Ethiopia. *Discover Health Systems*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.1007/s44250-022-00013-7>
- Bonfim, D., Mafra, A. C. C. N., da Costa Palacio, D., & Rewa, T. (2022). Assessment of staffing needs for registered nurses and licensed practical nurses at primary care units in Brazil using Workload Indicators of Staffing Need (WISN) method. *Human Resources for Health*, 19(51), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00674-0>
- Bonfim, D. (2014). *Planejamento da força de trabalho de enfermagem na Estratégia de Saúde da Família: Indicadores de carga de trabalho* [Tese de doutorado, Universidade de São Paulo].
- Bonfim, D., Laus, A. M., Leal, A. E., Fugulin, F. M. T., & Gaidzinski, R. R. (2016). Application of the workload indicators of staffing need method to predict nursing human resources at a family health service. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1075.2769>
- Canavezi, C. M., Nicola, A. L., Marinho, A. de M., Biehl, J. I., & Sávia, A. (2017). *Manual prático dimensionamento de pessoal - Resolução COFEN nº 543/2017*.
- Gialama, F., Saridi, M., Prezerakos, P., Pollalis, Y., Contiades, X., & Souliotis, K. (2019). The implementation process of the Workload Indicators Staffing Need (WISN) method by WHO in determining midwifery staff requirements in Greek hospitals. *European Journal of Midwifery*, 3(January). <https://doi.org/10.18332/ejm/100993>
- Kunjumen, T., Okech, M., Deki, Asamani, J. A., Mohamed, N., & Nuruzzaman, M. (2022). Multi-country case studies on planning RMNCH services using WISN methodology: Bangladesh, Ghana, Kenya, Sultanate of Oman and Papua New Guinea. *Human Resources for Health*, 19. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00672-2>
- McQuide, P. A., Kolehmainen-Aitken, R. L., & Forster, N. (2013). *Applying the workload*

indicators of staffing need (WISN) method in Namibia: Challenges and implications for human resources for health policy. <http://www.human-resources-health.com/content/11/1/64>

Silva, A. P. da, & Dal Poz, M. R. (2022). An experience with the use of WISN tool to calculate staffing in a palliative care hospital in Brazil. *Human Resources for Health*, 19(S1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00680-2>

Stankovic, S., & Santric Milicevic, M. (2022). Use of the WISN method to assess the health workforce requirements for the high-volume clinical biochemical laboratories. *Human Resources for Health*, 19. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00672-2>

Wundavalli, L. T., Kumar, P., & Dutta, S. (2019). Workload Indicators of Staffing Need as a tool to determine nurse staffing for a high volume academic emergency department: An observational study. *International Emergency Nursing*, 46(May), 100780. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.06.003>

World Health Organization. (2023). *Workload Indicators of Staffing Need - User's Manual*. <https://www.who.int/tools/wisn>

World Health Organization. (2010). *Workload Indicators of Staffing Need - User's Manual*.



**Sistemas de Informação
em Dimensionamento**

SisDim

CIGETS
CENTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO
DA EDUCAÇÃO E DO TRABALHO EM SAÚDE

FACE
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO
E CIÊNCIAS ECONÔMICAS



**MINISTÉRIO DA
SAÚDE**

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO