



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELLECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342019000100413

DOI: 10.1590/s1980-220x2017033403427

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:

©2019 by USP/Escola de Enfermagem . All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>



Fatores relacionados à rotatividade externa voluntária de profissionais de enfermagem*

Factors related to voluntary external turnover of nursing professionals

Factores relacionados con la rotatividad externa voluntaria de profesionales enfermeros

Como citar este artigo:

Balabanian YCC, Monteiro MI. Factors related to voluntary external turnover of nursing professionals. Rev Esc Enferm USP. 2019;53:e03427. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017033403427>

 Yvete Carvalho Chaves Balabanian¹

 Maria Inês Monteiro²

* Extraído da dissertação “Rotatividade dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário público”, Faculdade de Enfermagem, Universidade Estadual de Campinas, 2014.

¹ Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Programa de Pós- Graduação, Campinas, SP, Brasil.

² Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Campinas, SP, Brasil.

ABSTRACT

Objective: To analyze the factors related to the turnover of nursing professionals of a public teaching hospital. **Method:** Descriptive, exploratory, retrospective study with quantitative analysis conducted with workers from a public teaching hospital. The analysis used a data collection instrument from the service, applied at the time of the voluntary resignation of the professional. **Results:** 223 nursing professionals participated in the study. The factors that led to voluntary turnover were the employment bond, age and the association of both. The majority of professionals were young adults, in a high productivity phase, which increases willingness to seek challenges in the labor market and professional improvements. **Conclusion:** Turnover is multifactorial and influenced by economic, social and political aspects. Reducing inequalities in working conditions, which generate dissatisfaction, such as different employment bonds for professionals who have the same function and perform the same activities, is fundamental to reduce turnover.

DESCRIPTORS

Nursing; Personnel Turnover; Job Satisfaction; Nursing Staff; Hospital; Health Management.

Autor correspondente:

Yvete Carvalho Chaves Balabanian
Rua Pedro Vieira da Silva 595/23, Ed.
Palm Beach, Jardim Santa Genebra,
CEP 13080-570 – Campinas, SP, Brasil
yvete@hc.unicamp.br

Recebido: 21/08/2017
Aprovado: 17/07/2018

INTRODUÇÃO

A rotatividade de profissionais é definida como a movimentação de pessoal entre uma organização e o mercado de trabalho e é quantificada pelo número de pessoas que ingressam e saem ou a relação entre o número de admissões e demissões de profissionais⁽¹⁾. A partir disso, a rotatividade pode ser externa, relativa aos profissionais que deixam a organização por diversos motivos, ou interna, que é a transferência para vagas de outras áreas ou unidades dentro da mesma instituição⁽²⁾. Ademais, a demissão pode ser voluntária, como consequência de decisão pessoal do profissional, ou involuntária, quando o desligamento resulta de decisão da organização⁽³⁾. No presente estudo foi considerada a rotatividade externa voluntária, ou seja, os casos nos quais os profissionais solicitaram demissão do trabalho por vontade própria.

A rotatividade elevada de profissionais de enfermagem é um fator impactante para as instituições em virtude do dispêndio elevado de valores para custear os processos demissionais e admissionais, tais como planejamento e realização de concursos e processos seletivos, educação permanente e dedicação da supervisão para as orientações específicas de cada área, utilizando recursos humanos, físicos e materiais⁽⁴⁻⁵⁾.

Além do aspecto financeiro, a rotatividade gera impactos indiretos como a redução na eficiência da instituição, diminuição da produtividade da equipe e perda de profissionais competentes e habilidosos. Assim como esse evento suscita a sobrecarga dos profissionais da unidade de trabalho, tempo para reestruturação da equipe, utilização de horas extras, com reflexo também na motivação dos profissionais e no clima organizacional⁽⁶⁾.

A rotatividade dos profissionais de enfermagem é tema de preocupação internacional. Os fatores que com frequência são apontados como determinantes na literatura são os relacionados com a satisfação do profissional e os aspectos gerenciais. Além disso, as consequências ressaltadas são de aspectos econômicos. Apesar de existir estudos que analisam fatores determinantes e consequências da rotatividade, é constatada na literatura a necessidade de mais pesquisas para analisar tanto a intenção de deixar o emprego quanto a efetiva rotatividade institucional⁽⁷⁻⁸⁾.

Uma vez que os gestores reconhecem, valorizam e elogiam as competências dos profissionais de enfermagem no exercício da prática clínica de qualidade, colaboram para que os esses sintam que o seu trabalho é apreciado e valorizado. Dessa forma, tem-se como consequência maior satisfação laboral⁽⁹⁾. As características das instituições de forma geral interferem inclusive na qualidade de vida dos funcionários⁽¹⁰⁾.

Assim, o objetivo deste estudo foi analisar os fatores relacionados à rotatividade dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário público. A relevância deste estudo é propiciar reflexões sobre a rotatividade dos trabalhadores de enfermagem, visando a melhores e inovadoras possibilidades de trabalho, que proporcionem aos cidadãos assistência à saúde segura e de qualidade.

MÉTODO

TIPO DE ESTUDO

Estudo descritivo, exploratório, retrospectivo, com abordagem quantitativa dos dados⁽¹¹⁾, desenvolvido no Departamento de Enfermagem de um hospital universitário público de alta complexidade, com aproximadamente 400 leitos, no interior do estado de São Paulo, na região Sudeste do país. O hospital atende às atividades de ensino, pesquisa e assistência.

POPULAÇÃO

A população do estudo foi composta de enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem, pertencentes ao Departamento de Enfermagem, que passaram pelo processo de demissão do trabalho na instituição, por solicitação voluntária, no período de 1.º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2013. Foram excluídos os que estavam em processo de transferência de contrato de trabalho, ou seja, os profissionais com contrato de trabalho pela Fundação de Desenvolvimento da universidade que solicitaram demissão voluntariamente para serem admitidos com contrato de trabalho vinculado à universidade, assim como os sujeitos cujo motivo do desligamento era aposentadoria ou óbito. Para maior acurácia da pesquisa foi considerada a população, e não a amostragem dos sujeitos.

A análise da rotatividade externa voluntária dos profissionais da enfermagem do Departamento de Enfermagem do hospital universitário em estudo é relevante, por se tratar de uma equipe de grande dimensão. Há aproximadamente 1.550 profissionais de enfermagem, do total de 3.100 profissionais da instituição. Além disso, é um hospital de alta complexidade, com grande demanda de usuários, que utiliza terapêuticas especializadas com uso de tecnologias de saúde.

O vínculo empregatício dos profissionais de enfermagem do hospital ocorre por meio de concurso público da universidade ou por processo seletivo da fundação. No vínculo com a universidade há estabilidade de emprego, plano de carreira e benefícios sociais. Já o vínculo empregatício pela fundação não proporciona estabilidade no emprego, o salário e os benefícios são menores, alguns benefícios são inexistentes e não há plano de carreira instituído. A fundação é uma entidade de direito privado e suas atividades, entre outras, consiste em realizar aquisições de bens e contratações de pessoal. Para ambos os vínculos empregatícios, o processo de demissão do profissional no Departamento de Enfermagem é semelhante.

COLETA DE DADOS

A pesquisa foi realizada com base na análise das informações contidas no instrumento de coleta de dados, que é um questionário estruturado do Departamento de Enfermagem aplicado aos profissionais de enfermagem que solicitaram demissão de sua função, nos anos de 2010 a 2013, preenchido no momento do processo de demissão. A análise dos dados foi realizada em 2014.

Foram analisados os fatores relacionados com o binômio demissão e rotatividade dos profissionais de enfermagem,

nos anos de 2010 a 2013, mediante análise dos dados referentes às demissões voluntárias nas diversas unidades do hospital quanto à função, tempo de trabalho na instituição, vínculo trabalhista, contrato pela universidade ou pela fundação, nível de escolaridade, faixa etária, sexo, local de trabalho, turno de trabalho, presença referida de problema de saúde, presença de outro vínculo empregatício, ano em que ocorreram as demissões e motivos referidos da demissão.

Foi realizada descrição das variáveis do instrumento de coleta de dados por valor absoluto e porcentagem para as variáveis categóricas e medidas de tendência central, e dispersão para as variáveis quantitativas.

ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

Para a análise estatística, os dados foram inseridos em planilha eletrônica no editor Microsoft Excel® e analisados por meio de testes estatísticos no programa Statistical Analysis System – SAS® 9.2. As comparações que envolviam as variáveis categóricas com relação à variável idade na demissão foram realizadas por meio do teste de Mann-Whitney para as variáveis que possuíam duas categorias e por meio do teste de Kruskal-Wallis para as variáveis com mais de duas categorias, seguido do pós-teste de Dunn. Para estudar as associações entre as variáveis motivo de demissão com o conjunto de variáveis categóricas foi aplicado o teste qui-quadrado. Para os casos em que pelo menos 20% das caselas da tabela de valores esperados, apresentavam contagem menor do que cinco, foi aplicado o teste exato de Fisher. Para todas as análises foi considerado nível de significância menor que 5%, ou seja, os dados foram estatisticamente significantes para $p < 0,05^{(12)}$. Na análise estatística, as variáveis que não continham a informação não foram consideradas nas porcentagens e constaram como sem informação.

ASPECTOS ÉTICOS

O desenvolvimento do estudo atendeu às normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa envolvendo seres humanos. O projeto foi submetido à respectiva avaliação por parte do Comitê de Ética em Pesquisa, da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, em 2012, conforme a resolução n. 466/12, do Conselho Nacional de Saúde e aprovado sob o parecer n. 259.999⁽¹³⁾.

RESULTADOS

A população do estudo foi composta de 223 profissionais de enfermagem distribuída nos anos de 2010 a 2013, na seguinte proporção: 52 profissionais demissionários (23,3%) em 2010, 63 (28,3%) em 2011, 71 (31,8%) em 2012 e 37 (16,6%) em 2013. Quanto à proporção das demissões voluntárias pelo total de demissões por categoria, a representatividade foi de 39,5% de demissões dos enfermeiros, 34,2% dos técnicos e 25,8% dos auxiliares.

A maioria dos profissionais (63,3%) referiu ter dois empregos simultâneos e 48,4% consideravam sua fonte de renda como 'força de trabalho' para a família. A maioria (83,6%) teve emprego anterior em Campinas ou na região metropolitana de Campinas. Quanto ao meio de transporte

utilizado para o deslocamento ao trabalho, 49,8% utilizavam o carro, 18,8% ônibus de fretamento pela universidade e 12,6% ônibus de linhas circulares. Parte dos trabalhadores (27,8%) referiu ter tido algum tipo de problemas de saúde durante a permanência do contrato de trabalho no hospital. As características sociodemográficas e profissionais são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição dos profissionais demissionários de acordo com características sociodemográficas e características do trabalho – Campinas, SP, Brasil, 2014.

Variável	n	(%)
Sexo		
Feminino	199	89,2
Masculino	24	10,8
Tipo de curso/faculdade na formação profissional		
Pública	88	42,7
Particular	118	57,3
Sem informação	17	
Categoria		
Enfermeiro	47	21,1
Técnico	168	75,3
Auxiliar	8	3,6
Vínculo trabalhista		
Universidade	96	43,0
Fundação	127	57,0
Área/Lotação		
Unidade de Internação de Adulto	112	50,2
Unidade de Terapia Intensiva	28	12,5
Unidade de Emergência Referenciada	27	12,1
Unidade de Internação Pediátrica	24	10,8
Ambulatórios	10	4,5
Centro Cirúrgico e Central de Material e Esterilização	22	9,9
Turno de Trabalho		
Matutino	68	31,6
Vespertino	89	41,4
Noturno	53	24,7
Administrativo	5	2,3
Sem informação	8	-
Tempo de Trabalho Instituição (em anos)		
Até 1 e frações	123	55,2
2 a 4	53	23,8
5 a 9	37	16,6
10 a 14	4	1,8
15 a 19	3	1,3
20 ou mais	3	1,3

Nota: (n=223).

A média de idade da população em estudo foi de 33,6 anos (DP 7,8), e a mediana de 31,4 anos. Na série histórica dos 4 anos, a média variou de 32,8 a 34,1 anos (DP 7,3 a 8,7), e mediana de 30,3 a 32,5 anos.

Quanto ao tempo de permanência do trabalho na instituição, a média foi de 3,1 anos (DP 4,1), o menor tempo de trabalho foi uma desistência da vaga no dia da contratação, considerado zero dia de trabalho, e o maior foi de 25 anos. O primeiro quartil apresentou 0,4 ano e mediana de 1,5 ano, e o terceiro 4,4 anos. Na série histórica dos 4 anos, a mediana variou de 1,1 ano em 2012 a 3,5 anos em 2010, e a média de 2,3 anos em 2012 a 4,6 anos em 2010. O desvio-padrão variou de 3,1 em 2012 a 5,0 em 2010, e o primeiro quartil variou de 0,3 em 2012 e 2013 a 0,8 ano em 2010, o terceiro quartil variou de 2,7 anos em 2012 a 6,6 anos em 2010.

Em relação ao vínculo contratual, na categoria enfermeiro 21,3% tinham vínculo de trabalho pela universidade e 78,7% pela fundação. Enquanto nas categorias técnico e auxiliar de enfermagem, 48,9% apresentavam vínculo de trabalho com a universidade e 51,1% com a fundação.

A variável 'problema de saúde durante o período em que trabalhou no hospital' foi respondida afirmativamente por 28,7% (62 sujeitos), que confirmou a existência de algum incômodo à saúde; cinco trabalhadores relataram mais de um problema de saúde. O problema de maior prevalência foi o osteomuscular (43,9%, 18 sujeitos), seguido pelas doenças infecciosas (conjuntivite, sinusite, afecções faríngeas, herpes, varicela, caxumba e dengue), com 29,4%, 12 sujeitos.

Entre os fatores referidos pelos profissionais como motivadores da ação da demissão, 26% alegaram motivos particulares, 9% referiram ter outro emprego fora da enfermagem, 8,5% o motivo foi o salário, 4,5% problema de saúde, 2,7%

condições de trabalho, 2,2% insatisfação com a chefia, 1,4% não adaptação à equipe, 0,9% insatisfação com o relacionamento interpessoal e 56,1% alegaram outros motivos não discriminados.

Os salários diferiam de forma significativa conforme o vínculo do contrato de trabalho, com variação de 33,5% entre o vínculo com a universidade e com a fundação, conforme apresentado na Tabela 2.

A seguir são apresentados os motivos referidos pelos sujeitos. No estudo, foram contabilizadas todas as vezes que o motivo foi mencionado, um mesmo sujeito pode ter alegado um ou mais motivos, portanto o n dos motivos é o número de vezes que foi mencionado, conforme a Tabela 3.

A associação da variável idade do profissional na demissão com as demais variáveis foi estatisticamente significativa para as variáveis 'vínculo trabalhista' (p-valor=0,0177), 'período de trabalho no hospital' (p-valor=0,0262), 'motivo problema particular' (p-valor=0,0009) e 'força de trabalho', expressão que designou contribuição financeira significativa para a família (p-valor=0,0140), conforme Tabela 4.

A associação da variável 'motivo da demissão salário' foi estatisticamente significativa para as variáveis 'vínculo trabalhista' (p-valor=0,0412) e 'categoria profissional' (p-valor=0,0015), enquanto a associação da variável 'motivo da demissão outro emprego' foi estatisticamente significativa para as variáveis 'vínculo trabalhista' (p-valor=0,0395), 'período de trabalho no hospital' (p-valor=0,0280) e 'problema de saúde' (p-valor=0,0307).

Tabela 2 – Salários dos profissionais de enfermagem do Hospital Universitário Público do estado de São Paulo, segundo o vínculo de trabalho – Campinas, SP, Brasil, 2014.

Salários das categorias de enfermagem dos vínculos de trabalho pela universidade e pela fundação				
	Universidade	Fundação	Diferença salarial em %	Valor da diferença salarial
Enfermeiros	R\$ 4.972,01	R\$ 3.305,05	33,5	R\$ 1.666,96
Técnicos de Enfermagem	R\$ 2.636,78	R\$ 1.752,79	33,5	R\$ 883,99
Auxiliares de Enfermagem	Não há mais contratação	R\$ 1.589,83	-	-

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos – Tabela de vencimentos dos profissionais de apoio ao ensino, pesquisa e extensão, em vigor a partir de 01/05/2013 e editais de processos seletivos para enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem da Fundação, no 1º semestre de 2014. Valor do salário mínimo no Brasil em 01/01/2014: R\$ 724,00.

Tabela 3 – Motivos referidos da demissão, comparação dos anos de 2010 a 2013 – Campinas, SP, Brasil, 2014.

Variável Motivos da demissão	Ano								Total	
	2010		2011		2012		2013			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Salário										
Não	50	96,2	56	88,9	64	90,1	34	91,9	204	91,5
Sim	2	3,9	7	11,1	7	9,9	3	8,1	19	8,5
Outro emprego										
Não	47	90,4	58	92,1	67	94,4	31	83,8	203	91
Sim	5	9,6	5	7,9	4	5,6	6	16,2	20	9
Problema particular										
Não	39	75	47	74,6	55	77,5	24	64,9	165	74
Sim	13	25	16	25,4	16	22,5	13	35,1	58	26

continua...

...continuação

Variável Motivos da demissão	Ano								Total	
	2010		2011		2012		2013			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Chefia										
Não	51	98,1	61	96,8	69	97,2	37	100	218	97,8
Sim	1	1,9	2	3,2	2	2,8	0	0	5	2,2
Condições de trabalho										
Não	51	98,1	59	93,7	70	98,6	37	100	217	97,3
Sim	1	1,9	4	6,4	1	1,4	0	0	6	2,7
Saúde										
Não	50	96,2	60	95,2	68	95,8	35	94,6	213	95,5
Sim	2	3,9	3	4,8	3	4,2	2	5,4	10	4,5
Relacionamento interpessoal										
Não	52	100	61	96,8	71	100	37	100	221	99,1
Sim	0	0	2	3,2	0	0	0	0	2	0,9
Não adaptação										
Não	52	100	62	98,4	70	98,6	36	97,3	220	98,7
Sim	0	0	1	1,6	1	1,4	1	2,7	3	1,4
Outros Motivos										
Não	22	42,3	27	42,9	28	39,4	21	56,8	98	44
Sim	30	57,7	36	57,1	43	60,6	16	43,2	125	56,1

Nota: (n=223).

Tabela 4 – Associação da variável idade do profissional na demissão com as demais variáveis – Campinas, SP, Brasil, 2014.

Variável	N	Média	DP	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	p-valor
Categoria									
Enfermeiro	47	33,6	7,6	25,3	29,4	31,3	35,6	56,8	0,9605*
Técnico/Auxiliar	176	33,6	7,9	20,7	27,8	31,5	37,6	60,6	
Vínculo trabalhista									
Universidade	96	32,5	8,0	20,7	27,4	30,6	35,4	60,6	0,0177*
Fundação	126	34,3	7,4	23,7	29,0	32,6	37,7	56,8	
Período de trabalho na instituição (em anos)									
Até 1	123	33,2	7,6	20,7	27,4	31,7	37,1	56,8	0,0262**
2 a 4	53	32,1	6,9	23,5	27,9	30,5	33,7	55,3	
5 ou mais	47	36,2	8,9	25,5	29,0	34,3	42,1	60,6	
Motivo: salário									
Não	204	33,9	7,9	22,7	28,2	31,5	37,4	60,6	0,0893*
Sim	19	30,6	6,0	20,7	26,6	29,9	33,4	45,6	
Motivo: outro emprego									
Não	203	33,8	8,0	20,7	27,9	31,6	37,1	60,6	0,3572*
Sim	20	31,8	6,0	23,7	27,3	31,0	34,7	45,4	
Motivo: problema particular									
Não	165	32,7	7,5	20,7	27,4	30,7	35,5	60,6	0,0009*
Sim	58	36,2	8,1	24,6	30,9	33,8	41,5	56,8	
Motivo: saúde									
Não	213	33,6	7,6	20,7	27,9	31,5	36,9	60,6	0,6758*
Sim	10	34,6	11,3	23,5	26,6	29,6	47,1	54,8	

continua...

...continuação

Variável	N	Média	DP	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	p-valor
Motivo: outros									0,0542*
Não	98	34,7	8,3	20,7	28,8	32,5	38,9	58,4	
Sim	125	32,8	7,3	22,7	27,4	30,7	36,6	60,6	
Força trabalho									0,0140*
Sim	108	34,7	7,4	23,7	28,6	32,8	38,3	54,8	
Não	106	32,8	8,3	20,7	27,3	30,8	35,0	60,6	
Turno/horário de trabalho									0,6122**
Vespertino	89	33,6	8,1	22,7	27,6	31,0	37,6	56,8	
Matutino	68	32,8	7,5	20,7	27,4	30,9	36,0	51,2	
Noturno	53	34,0	8,0	22,7	28,7	32,0	36,9	60,6	

DP: Desvio-padrão; Q1: Primeiro quartil; Q3: Terceiro quartil; * p-valor obtido por meio do teste de Mann-Whitney; ** p-valor obtido por meio do teste de Kruskal-Wallis;

Nota: (n=223).

DISCUSSÃO

Esta pesquisa constitui-se em contribuição original por serem escassos os estudos que tiveram como objeto de análise os sujeitos que efetivaram a saída da instituição, pois a grande maioria das pesquisas é pautada na intenção dos profissionais em deixar o trabalho ou a profissão. Desde o período da coleta de dados, a instituição em estudo não apresentou transformações significativas, mantém a mesma estrutura organizacional, com similares recursos financeiros, área física, quantitativo de profissionais e vínculos trabalhistas. Portanto, os dados podem ser considerados contemporâneos.

A população analisada (n=223) representa 34,7% do total de demissões que ocorreram no período de 2010 a 2013 na instituição, foram voluntárias, ou seja, por opção do profissional e não da instituição. Desses, 57% eram vinculados ao hospital por contrato empregatício firmado com a fundação e 43,1% com a universidade.

Dos profissionais que se desligaram da instituição, a maioria (63%) trabalhava em outro emprego, denotando amparo financeiro para a tomada da decisão, e apresentava menor tempo de permanência no hospital. Esse dado indica que os profissionais com menor tempo de trabalho na instituição apresentaram maior facilidade de se desvincular. A predominância da categoria técnico de enfermagem (75,3%) corrobora o fato de que muitos técnicos possuíam a formação de graduação em enfermagem e solicitaram demissão para assumir posição de enfermeiro em outras instituições.

A rotatividade voluntária ou o abandono da profissão pode ser positiva, particularmente para o indivíduo, pois em algumas situações o profissional de enfermagem não encontra na profissão ou na instituição em que atua possibilidades de desenvolvimento na carreira, além de, muitas vezes, ter a percepção de subutilização de suas potencialidades intelectuais e habilidades no exercício das atividades. Nesse sentido, esses profissionais que investiram em estudos universitários ou iniciam nova carreira são beneficiados com as mudanças, pois buscam novos desafios e melhorias profissionais, inclusive financeiras⁽¹⁴⁾.

Com relação ao turno de trabalho, a maioria (41,4%) trabalhava no vespertino, o qual absorve a maior parte dos profissionais admitidos por ter maior disponibilidade de vagas, devido ao atendimento às solicitações de transferência para o turno matutino e noturno. Este último, pelo atrativo financeiro do adicional noturno, que é 20% do salário do funcionário sobre as horas trabalhadas no período noturno, entre 22 e 5 horas, assim como pela compatibilidade com outro trabalho noturno. A oportunidade de escolha do turno e local de trabalho é importante para a satisfação do profissional, levando-se em consideração que o turno de trabalho pode ser um fator que colabora para o agravamento à saúde do trabalhador⁽¹⁵⁾.

A variável idade dos profissionais apresentou mediana de 31,4 anos, ou seja, são adultos jovens, com disponibilidade para buscar melhorias profissionais no mercado de trabalho.

Gestores que objetivam a redução da rotatividade da equipe analisam a composição dos membros quanto à inserção das faixas geracionais de forma harmônica para minimizar o impacto das gerações. Tal atitude colabora para o entendimento das diferenças de valores, comportamentos e desejos e favorece a troca de conhecimentos e experiências, além de estabelecer estratégias de retenção⁽¹⁶⁾.

Nesse contexto, ações para o cuidado com a saúde do trabalhador devem ser implementadas constantemente. “É necessário investir em programas preventivos, capacitações, educação em saúde, estratégias de intervenção e organização dos serviços existentes”⁽¹⁷⁾.

A decisão para a transição profissional é permeada pelo julgamento de benefícios e riscos, ou seja, é ponderada pela realização pessoal e profissional em contraposição à estabilidade do emprego e aos benefícios salariais⁽¹⁸⁾.

Investigação realizada com 833 enfermeiros em um hospital universitário na Suécia pontuou que os principais motivos para a intenção de sair do emprego eram insatisfação com o trabalho (65%), trabalho árduo e psicologicamente estressante (32%), desejo de experimentar algo novo (28%) e poucas oportunidades para desenvolver a carreira profissional (19%)⁽¹⁹⁾.

Os processos decisórios nas políticas de gestão devem considerar melhorias para os profissionais de enfermagem

quanto à gestão de pessoas, tais como valorização da equipe, estímulos ao desenvolvimento profissional, planos de carreira, salários, benefícios e inclusão dos profissionais no processo de tomada de decisões⁽²⁰⁾. Os fatores que contribuem para a satisfação do profissional são dinâmicos e podem ser alterados com a gestão e políticas organizacionais⁽²¹⁻²³⁾.

Na população pesquisada, a proporção de enfermeiros com vínculo de trabalho pela fundação (78,7%) foi consideravelmente maior do que os com vínculo com a universidade (21,3%), e esse dado pode ter relação com o grau de insatisfação do trabalhador com o vínculo não concursado e, conseqüentemente, frágil empenho por parte do profissional para permanecer na instituição. Estudos que correlacionam a rotatividade dos profissionais com os custos dos processos demissionais e admissionais, assim como o impacto desse processo para os usuários e equipe de saúde ainda são escassos e importantes para melhor compreensão do fenômeno^(7,24).

O vínculo trabalhista em comparação à idade foi estatisticamente significativa (p -valor=0,0177), assim como o vínculo trabalhista em comparação ao motivo da demissão salário (p -valor=0,0412). Portanto, o vínculo contratual mostrou ser fator importante para a rotatividade dos profissionais de enfermagem.

Um estudo realizado em Portugal identificou que nas decisões de gestão de recursos humanos a questão do vínculo empregatício não tem sido valorizada no sistema de saúde português, e as dimensões profissional, pessoal e social não são trabalhadas com a devida atenção⁽²⁵⁾.

Os profissionais que permanecem atuando na profissão devem se empenhar na busca por patamares mais desafiadores e que despertem interesse, principalmente, as novas gerações que buscam na profissão uma constância de conexões e de forma globalizada, pois vivenciaram a evolução tecnológica, a era digital, as conectividades sem fio e as redes de informações, com interações que transpõem as fronteiras territoriais. Para isso, é de fundamental importância a existência de programas de educação permanente, assim como incentivos para cursar programas de aprimoramento e pós-graduação⁽²⁶⁾.

O hospital universitário público deste estudo, por apresentar cultura de ensino e aprendizagem difundida, com muitas oportunidades oferecidas aos profissionais para adquirirem novos conhecimentos, sempre agregou a característica geradora de motivação para os profissionais interessados em se qualificar, que buscam competência e qualidade da assistência. Para muitos profissionais, fazer parte do quadro funcional dos profissionais concursados com vínculo pela universidade é considerado uma vantagem, o que pode ser um fator contribuinte para a retenção de profissionais da área da saúde, principalmente os enfermeiros, pois os técnicos que obtêm

graduação em enfermagem, comumente, buscam oportunidade de exercerem a profissão na categoria de enfermeiro.

Desse modo, a qualificação da gestão da enfermagem, a conscientização da importância da satisfação no trabalho, o respeito ao profissional quanto às condições de trabalho, as adequações no que se refere à estrutura física e suporte à saúde do trabalhador são linhas de atuação organizacional. Assim, os profissionais avançam em direção a melhorias para os usuários, a instituição e a si mesmos.

CONCLUSÃO

No presente estudo, a maioria dos profissionais era adulto jovem, fase de alta produtividade, que favorece a disposição para a busca no mercado de trabalho de desafios e melhorias profissionais. Os fatores que predispuseram à decisão de deixar o emprego foram o vínculo trabalhista com a fundação, a idade e a associação de ambos.

O vínculo trabalhista com a fundação é objeto de insatisfação por oferecer menores salários, menores benefícios, menor estabilidade no emprego e foi um fator predisponente para a decisão de deixar o emprego. A valorização desse fator e a análise dos custos diretos e indiretos envolvidos, juntamente com a qualidade da assistência, devem ser consideradas nas decisões relacionadas à gestão de pessoas do hospital e da universidade.

A rotatividade dos profissionais da equipe de enfermagem influencia diretamente a qualidade e a segurança da assistência prestada ao usuário, pois a formação do profissional vai além dos conhecimentos adquiridos nas grades curriculares dos cursos, abrange também o conhecimento dos processos de trabalhos, das normas e rotinas institucionais e os relacionamentos interpessoais com a equipe interdisciplinar, adquiridos por empenho das instituições para a educação continuada e pela dedicação e tempo de experiência do profissional.

A redução da rotatividade requer que as diferenças nas condições de trabalho sejam minimizadas, tais como vínculos de trabalho diferentes para profissionais que exercem a mesma função e realizam as mesmas atividades.

Os fatores relacionados às demissões são complexos, tornando-se um desafio para os gestores o seu manejo para propiciar assistência segura e com qualidade, satisfação do profissional e redução de custos institucionais.

Uma vez que a instituição abordada neste estudo é referência na região, considerada de alta complexidade e integrante da universidade, são proporcionadas condições de trabalho próximas da adequada ao trabalhador da área da saúde, o que pode diferir da realidade em outras regiões. Neste sentido, as limitações deste estudo são os resultados provavelmente não generalizáveis aos hospitais que não tenham esse perfil.

RESUMO

Objetivo: Analisar os fatores relacionados à rotatividade dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário público. **Método:** Estudo de caráter descritivo, exploratório, retrospectivo, com análise quantitativa, realizado com trabalhadores de um hospital universitário público. Foi utilizado um instrumento de coleta de dados próprio do serviço, aplicado no momento do processo de demissão voluntária do profissional. **Resultado:** Participaram do estudo 223 profissionais de enfermagem. Os fatores que predispuseram à rotatividade por demissão voluntária foram o vínculo trabalhista, a idade e a associação de ambos. A maioria dos profissionais era adulto jovem, na fase de alta produtividade, que favorece a disposição para a busca de desafios no mercado de trabalho e melhorias profissionais. **Conclusão:** A rotatividade é multifatorial e influenciada pelos aspectos econômicos, sociais e políticos. Minimizar as

desigualdades nas condições de trabalho que geram insatisfação, como vínculos de trabalho diferentes para profissionais que exercem a mesma função e realizam as mesmas atividades, é fundamental para o decréscimo da rotatividade.

DESCRITORES

Enfermagem; Reorganização de Recursos Humanos; Satisfação no Emprego; Recursos Humanos de Enfermagem no Hospital; Gestão em Saúde.

RESUMEN

Objetivo: Analizar los factores relacionados con la rotatividad de profesionales enfermeros de un hospital universitario público. **Método:** Estudio de carácter descriptivo, exploratorio, retrospectivo, con análisis cuantitativo, realizado con trabajadores de un hospital universitario público. Fue utilizado un instrumento de recolección de datos propio del servicio, aplicado en el momento del proceso de dimisión voluntaria del profesional. **Resultado:** Participaron en el estudio 223 profesionales de enfermería. Los factores que predispusieron a la rotatividad por dimisión voluntaria fueron el vínculo laboral, la edad y la asociación de ambos. La mayoría de los profesionales eran adultos jóvenes, en la fase de alta productividad, lo que favorece la búsqueda por desafíos en el mercado laboral y mejoras profesionales. **Conclusión:** La rotatividad es multifactorial e influenciada por los aspectos económicos, sociales y políticos. Minimizar las desigualdades en las condiciones laborales que generan insatisfacción, como vínculos laborales distintos para profesionales que ejercen el mismo puesto y llevan a cabo las mismas actividades, es fundamental para el decrecimiento de la rotatividad.

DESCRIPTORES

Enfermería; Reorganización del Personal; Satisfacción en el Trabajo; Personal de Enfermería en Hospital; Gestión en Salud.

REFERÊNCIAS

1. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos (DIEESE). Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro [Internet]. São Paulo: DIEESE; 2016 [citado 2018 maio 11]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2016/rotatividade2016.pdf>
2. Baumann A. The impact of turnover and the benefit of stability in the nursing workforce. Geneva: International Council of Nurses; 2010.
3. Oliveira SAA, Paiva RFR. Possibilidade de diminuir o turnover da equipe de enfermagem nos serviços hospitalares. Rev Gestão Saúde. 2011;2(1):60-73.
4. Homburg V, Van der Heijden B, Valkenburg L. Why do nurses change jobs? An empirical study on determinants of specific nurses' post-exit destinations. J Nurs Manag. 2013;21(6):817-26.
5. Van der Heijden B, Van Dam K, Hasselhorn HM. Intention to leave nursing. The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. Career Dev Int. 2009;14 (7):616-35.
6. Bland-Jones C. Revisiting nurse turnover costs. J Nurs Adm. 2008;38(1):11-8.
7. Halter M, Boiko O, Pelone F, Beighton C et al. The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. BMC Health Serv Res. 2017;17: 824.
8. Portoghesi I, Galletta M, Battistelli A, Leiter M P. A multilevel investigation on nursing turnover intention: the cross level role of leader-member exchange. J Nurs Manag. 2015;23(6):754-64.
9. Dawson AJ, Stasa H, Roche MA, Homer CS, Duffield C. Nursing churn and turnover in Australian hospitals: nurses perceptions and suggestions for supportive strategies. BMC Nurs. 2014;13(1):11.
10. Zavala MOQ, Klijn TP, Carrillo KLS. The quality of life of health professionals working in the prison system. Rev Latino Am Enfermagem. 2016;24:e2713.
11. LoBiondo-Wood G, Haber J. Pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação crítica e utilização. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2001.
12. Pagano M, Gauvreau K. Princípios de bioestatística. 2ª ed. São Paulo: Cengage Learning; 2012.
13. Brasil. Ministério da Saúde; Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos [Internet]. 2012 [citado 2017 ago. 12]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
14. Flinkman M, Isopahkala-Bouret U, Salanterä S. Young registered nurses' intention to leave the profession and professional turnover in early career: a qualitative case study. ISRN Nurs. 2013;1-12. DOI: <http://dx.doi.org/10.1155/2013/916061>
15. Bargas EB; Monteiro MI. Factors related to absenteeism due to sickness in nursing workers. Acta Paul Enferm. 2014;27(6):533-8.
16. Tourangeau AE, Thomson H, Cummings G, Cranley LA. Generation-specific incentives and disincentives for nurses to remain employed in acute care hospitals. J Nurs Manag. 2013; 21(3):473-82.
17. Lelis CM, Battaus MRB, Freitas FCT, Rocha FLR, Marziale MHP, Robazzi MLCC. Work-related musculoskeletal disorders in nursing professionals: an integrative literature review. Acta Paul Enferm. 2012;25(3):477-82.
18. Tummers LG, Groeneveld SM, Lankhaar M. Why do nurses intent to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care. J Adv Nurs. 2013;69(12):2826-38.
19. Gardulf A, Söderström IL, Orton ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordström G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? J Nurs Manag. 2005;13(4):329-37.
20. Melo MB, Barbosa MA, Souza PR. Job satisfaction of nursing staff: integrative review. Rev. Latino Am Enfermagem. 2011;19(4):1047-55.
21. Twigg D, McCullough K. Nurse retention: a review of strategies to create and enhance positive practice environments in clinical settings. Int J Nurs Stud. 2014;51(1):85-92.

22. World Health Organization. Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030 [Internet]. Geneva: WHO; 2015 [cited 2018 Jan 23]. Available from: http://www.who.int/hrh/resources/glob-strat-hrh_workforce2030.pdf
23. Gyllensten K, Andersson G, Muller H. Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study. *BMC Nurs.* 2017;16:16.
24. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review – an update. *Int J Nurs Stud.* 2012;49(7):887-905.
25. Poeira A, Mamede RP. Os fatores determinantes da rotatividade externa dos enfermeiros: vínculo contratual, incentivos salariais ou reconhecimento profissional. *Rev Enf Ref.* 2011; Coimbra, serIII (4):107-14.
26. Balabanian YCC, Pereira RMC. Impacto das diferentes gerações no ambiente de trabalho. In: Monteiro I, Iguti AM, organizadoras. Trabalho, saúde e sustentabilidade: construindo a cidadania. Campinas; BFCM/Unicamp; 2016. p. 129-34.



Este é um artigo em acesso aberto, distribuído sob os termos da Licença Creative Commons.