



UNIVERSIDADE LA SALLE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE E DESENVOLVIMENTO
HUMANO

AÍDA MAYUMI MENEZES

**A SATISFAÇÃO COM O TRABALHO DOS ENFERMEIROS E TÉCNICOS DE
ENFERMAGEM E O IMPACTO PARA A SAÍDA OU PERMANÊNCIA DE UMA
INSTITUIÇÃO HOSPITALAR DE GRANDE PORTE: UM ESTUDO DE COORTE.**

CANOAS, 2024.

AÍDA MAYUMI MENEZES

**A SATISFAÇÃO COM O TRABALHO DOS ENFERMEIROS E TÉCNICOS DE
ENFERMAGEM E O IMPACTO PARA A SAÍDA OU PERMANÊNCIA DE UMA
INSTITUIÇÃO HOSPITALAR DE GRANDE PORTE: UM ESTUDO DE COORTE.**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Saúde e Desenvolvimento Humano pelo Programa de Pós-Graduação em Saúde e Desenvolvimento Humano da Universidade La Salle.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Costa Lisboa

CANOAS, 2024.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M 543 Menezes, Aída Mayumi.
A satisfação com o trabalho dos enfermeiros e técnicos de enfermagem e o impacto para a saída ou permanência de uma instituição hospitalar de grande porte [manuscrito]: um estudo de coorte. / Aída Mayumi Menezes. – 2024.
75.f

Dissertação (mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano) –
Universidade La Salle, Canoas, 2024.
“Orientação: Prof. Dr. Thiago Costa Lisboa”.

1. Profissionais de enfermagem. 2. Enfermeiros. 3. Técnico de enfermagem. 4. Satisfação com o Trabalho. 5. Rotatividade. I. Lisboa, Thiago Costa. II. Título.

CDU: 616-083

Bibliotecário responsável: Lucas de Oliveira Santos - CRB 10/2839

AIDA MAYUMI MENEZES

**A SATISFAÇÃO COM O TRABALHO DOS ENFERMEIROS E TÉCNICOS DE
ENFERMAGEM E O IMPACTO PARA A SAÍDA OU PERMANÊNCIA DE UMA
INSTITUIÇÃO HOSPITALAR DE GRANDE PORTE: UM ESTUDO DE COORTE.**

Dissertação aprovada para obtenção do título de
mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em
Saúde e Desenvolvimento Humano, da
Universidade La Salle.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Renata Neto Pires
Santa Casa de Porto Alegre

Prof. Dr. Márcio Manozzo Boniatti
Universidade La Salle, Canoas/RS

Prof^ª. Dr^ª. Lidianne Isabel Filippin
Universidade La Salle, Canoas/RS

Prof. Dr. Thiago Costa Lisboa
Orientador e presidente da banca- Universidade La Salle, Canoas/RS

Área de concentração: Saúde e Desenvolvimento Humano

Curso: Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano

Canoas, 10 de julho de 2024.

DEDICATÓRIA

“Se as coisas são inatingíveis... ora!
não é motivo para não querê-las.
Que tristes os caminhos, se não fora
a mágica presença das estrelas”!
Mário Quintana

É sobre ir em busca dos sonhos,
E sobre perder o sono,
É sobre conquistar,
E deixar passar oportunidades,
É sobre priorizar,
E desprezar;
É sobre objetivos, aspirações, orgulho, conquistas, legado;
É sobre significado;
É sobre ter com quem dividir mesmo após a insônia, as decisões, os desprezos;
Dedico a Deus, à minha família, ao meu marido e a mim.

AGRADECIMENTOS

“Você que aí ficou, siga em frente, a vida continua linda e bela como sempre foi. ”

Santo Agostinho

O caminho precisou ser redefinido várias vezes... A vontade de desistir, o enjoar do próprio tema; o estar no extremo do cansaço e mesmo assim ter que passar os finais de semana e as noites em frente ao computador... a procrastinação, a culpa. Enfim, quantos sentimentos, quantas barreiras! Esta trajetória só é possível quando há quem acredita, quem torce, quem ajuda, quem “pega” junto, quem ama, quem compreende, quem está ali ao lado. Desta forma, preciso agradecer e registrar, por fazerem parte desta conquista:

A Deus, pelo amor incondicional;

Ao meu marido Felipe Boeing Pinheiro, por me incentivar, estudar junto, me compreender e, principalmente, pelo amor;

Aos meus pais, pelo amor, pelos ensinamentos, pelo suporte da fé;

Às minhas famílias, pela torcida;

Aos meus amigos, pela compreensão das ausências;

À Santa Casa, à minha liderança, à minha equipe pela oportunidade, ajuda e compreensão;

Aos meus incansáveis e “desorientados” colegas do mestrado, que foram verdadeiros amigos e cujas trocas enriqueceram mais este processo de formação;

Ao meu orientador Prof. Dr. Thiago Costa Lisboa por toda a dedicação, compartilhamento de conhecimento, paciência, direcionamento;

A todos os professores do mestrado, pelas aulas excelentes, pelas conversas, pela força, pelas dicas;

À Unilasalle pelos valores, pela qualidade do serviço prestado.

Valeu!

RESUMO

A rotatividade de profissionais da área da saúde vem sendo estudada há anos e é um desafio na área hospitalar, a pandemia provocada pelo COVID 19 acentuou este cenário, provocando uma aceleração no processo de evasão de colaboradores. Há previsão de que faltarão em torno de 10 milhões de profissionais na área da saúde até 2030 (ANAHP, 2022). **Objetivo:** verificar quais os fatores associados a satisfação com o trabalho que influenciam os profissionais de enfermagem na saída ou permanência na instituição. **Método:** estudo de coorte prospectivo com enfermeiros e técnicos de enfermagem de uma instituição hospitalar de grande porte. A Satisfação com o Trabalho foi mensurada a partir da Escala reduzida de Satisfação com o Trabalho de Siqueira (2008), da adaptação de perguntas de um estudo realizado com uma equipe de enfermagem finlandesa (KVIST *et al*, 2012) e do conhecimento empírico da pesquisadora e de gestores de enfermagem. Variáveis quantitativas foram tratadas com teste t de *Student* pareado. Dados categóricos foram avaliados através do teste do qui-quadrado. **Resultados:** Um total de 110 profissionais foram monitorados, dos quais 94 permaneceram e 16 saíram. Entre os participantes, 93 (84,5%) eram técnicos de enfermagem, dos quais 78 (83,9%) permaneceram. No grupo dos enfermeiros, 16 permaneceram e apenas 1 saiu. A maioria dos participantes eram do sexo feminino (75,45%) e de cor branca (64,6%). Das 37 perguntas aplicadas, 24 apresentaram significância estatística, indicando relevância no processo de permanência ou saída dos profissionais. **Conclusão:** o convívio com os colegas, as oportunidades de desenvolvimento, a natureza de atuação, a relação com a liderança, são fatores que influenciam os profissionais de enfermagem na saída ou permanência na instituição. A questão salarial não apresentou significância estatística neste estudo. A auto percepção de competência para o cargo, a flexibilidade na escala de trabalho para terem finais de semana livres, a comunicação fluida, a distribuição de tarefas e o quadro adequado de profissionais, o sentimento de segurança e valorização pela alta direção são fatores que impactaram na permanência.

Palavras-chave: Técnico de Enfermagem. Enfermeiro. Profissionais de Enfermagem. Satisfação com o Trabalho. Rotatividade.

ABSTRACT

The turnover of healthcare professionals has been studied for years and remains a challenge in the hospital sector. The COVID-19 pandemic exacerbated this situation, accelerating the attrition of staff. It is projected that there will be a shortage of around 10 million healthcare professionals by 2030 (ANAHP, 2022). **Objective:** To identify the factors associated with job satisfaction that influence nursing professionals' decisions to leave or stay at the institution. **Method:** This was a prospective cohort study involving nurses and nursing technicians at a large hospital. Job satisfaction was measured using Siqueira's (2008) Reduced Job Satisfaction Scale, adapted questions from a study conducted with a Finnish nursing team (KVIST et al., 2012), and the empirical knowledge of the researcher and nursing managers. Quantitative variables were analyzed using paired Student's t-tests, and categorical data were assessed using the chi-square test. **Results:** A total of 110 professionals were monitored, of whom 94 stayed and 16 left. Among the participants, 93 (84.5%) were nursing technicians, with 78 (83.9%) remaining. In the group of nurses, 16 stayed and only 1 left. The majority of participants were female (75.45%) and white (64.6%). Out of the 37 questions applied, 24 showed statistical significance, indicating their relevance in the process of professionals' retention or departure. **Conclusion:** Factors such as relationships with colleagues, development opportunities, nature of work, and leadership relationships influence nursing professionals' decisions to leave or stay at the institution. Salary was not statistically significant in this study. Self-perceived competence for the role, flexible work schedules that allow for weekends off, efficient communication, task distribution, an adequate number of staff, and feelings of security and appreciation from top management were factors that impacted retention.

Keywords: Nursing Technician. Nurse. Nursing Professionals. Job Satisfaction. Turnover.

LISTA DE SIGLAS

ANAHP	Associação Nacional de Hospitais Privados
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
IC	Intervalo de confiança
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OD	Odds Ratio
OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
SADT's	Serviços de Apoio Diagnóstico Terapêutico
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 ROTATIVIDADE	14
2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	17
3 OBJETIVOS.....	19
3.1 OBJETIVO GERAL	19
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
4 MANUSCRITO ORIGINAL.....	20
1 INTRODUÇÃO.....	22
2 MÉTODOS.....	23
2.1 DELINEAMENTO E PERÍODO	23
2.2 AMOSTRA DO ESTUDO	23
2.3 CALCULO DO TAMANHO DA AMOSTRA.....	25
2.4 COLETA DE DADOS.....	25
2.5 ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	26
2.6 ASPECTOS ÉTICOS	27
3 RESULTADOS	27
4 DISCUSSÃO.....	33
5 CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	46
6 PRODUTO TÉCNICO.....	50
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	57
ANEXO A – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	60
ANEXO B – QUESTIONÁRIO SOBRE AMBIENTE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO	61
ANEXO C – PRODUTO TÉCNICO	63

1 INTRODUÇÃO

A pandemia, declarada pela Organização Mundial da Saúde, em 11 de março de 2020, provocada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), e denominada COVID-19 (OMS, 2020) acabou por desafiar as empresas e os trabalhadores, fazendo com que desenvolvimentos projetados a longo prazo fossem colocados em prática em questão de meses.

Assim como se noticiava que os trabalhadores mostravam resiliência e adaptabilidade ao enfrentar os desafios da pandemia, bem como identificavam empresas que alcançavam resultados inovadores que se não pelo momento poderiam levar anos para serem obtidos (JEFF *et al*, 2021), pesquisas também apontavam que os colaboradores encontravam-se por vezes estressados, sobrecarregados, depressivos e ansiosos (BEZERRA *et al*, 2020), bem como que a paralisação da economia poderia acabar com 25 milhões de empregos em todo o mundo (FORBES, 2020).

O setor da saúde, diretamente afetado por este cenário pandêmico, apresentou, no Brasil, dois momentos antagônicos em relação ao seu quadro de pessoal, precisando em um dado momento reduzir o quadro de profissionais para minimizar os impactos econômicos da baixa ocupação hospitalar, bem como ampliar de forma muito rápida, no auge da pandemia, quando houve um colapso pela falta de leitos, de equipamentos e de profissionais (HOFMEISTER, 2021).

Em março de 2021, após um ano enfrentando a pandemia, a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) divulgou os resultados de uma extensa pesquisa sobre as Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19. O estudo revelou que 95% dos trabalhadores experimentaram mudanças significativas em suas vidas, principalmente relacionadas a distúrbios do sono (15,8%), irritabilidade/choro frequente/distúrbios em geral (13,6%), dificuldade em relaxar/estresse (11,7%), problemas de concentração ou pensamento lento (9,2%), perda de satisfação na carreira ou na vida/tristeza/apatia (9,1%), sentimentos negativos em relação ao futuro/pensamento suicida (8,3%) e alterações no apetite/alterações de peso (8,1%). Segundo a coordenadora da pesquisa, esses profissionais já estavam enfrentando problemas de saúde e fadiga antes da pandemia, e a situação se agravou com o passar do tempo.

A problemática do adoecimento e cansaço dos profissionais da saúde, conforme bem avaliado pela coordenadora da pesquisa da Fiocruz, já era, além de outros fatores, apontado em estudos sobre a rotatividade dos profissionais da saúde. Por rotatividade compreende-se o movimento de entrada e saída de profissionais de uma instituição, podendo ser ou não saudável e gerada por variáveis internas e externas à instituição (CHIAVENATO, 2008).

A elevada taxa de rotatividade na enfermagem acarreta não apenas uma redução na qualidade do cuidado, mas também custos adicionais para a organização, decorrentes da necessidade de contratação e capacitação de novos profissionais (NOMURA; GAIDZINSKI, 2005). Essa rotatividade prejudica a continuidade dos processos, o trabalho em equipe e sobrecarrega os demais profissionais, devido à escassez de pessoal experiente. Como consequência, ocorre a perda de conhecimento acumulado, aumentando a insegurança dos pacientes atendidos por profissionais inexperientes, além de gerar insatisfação entre os colegas em relação ao comprometimento com a instituição (GUSE e CARVALHO, 2015, conforme citado por STANCATO, 2010, e BUFFINGTON et al, 2012).

A pandemia provocou uma significativa evasão de profissionais da saúde. Silvia Cassiani, assessora regional de Enfermagem e Técnicos de Saúde da OPAS/OMS, prevê que até 2030 haverá uma escassez de cerca de dez milhões de profissionais da saúde no mundo, com 50% desse déficit sendo de enfermeiros (ANAHP, 2022).

Segundo Britnell (2021), essa carência será ainda maior: até 2030, a falta de profissionais no setor da saúde ultrapassará 18 milhões, representando 20% do total de trabalhadores globalmente. Essas projeções consideram duas bases de cálculo: o Relatório Mundial de Saúde de 2006, que previu 22,8 profissionais de saúde qualificados por 10.000 habitantes, e a meta da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é de 34,5 profissionais de saúde qualificados por 10.000 habitantes.

Mediante estas projeções, a proposta do presente estudo é identificar qual a relação entre a satisfação no trabalho e a efetivação dos profissionais enfermeiros e técnicos de enfermagem, buscando compreender os fatores detratores e promotores que impactam para saírem da instituição ao longo dos 90 primeiros dias ou em permanecerem após este período probatório.

Em face ao exposto, a proposta abordada neste trabalho tem a sua importância pela atualidade do tema e pela sua complexidade, visto que confere investimento nos profissionais que atuam na área da saúde, em especial os enfermeiros e técnicos de enfermagem, que foram desafiados a novos saberes. Ainda, justifica-se por discriminar o perfil dos colaboradores, por identificar oportunidades de melhoria na satisfação dos mesmos no ambiente de trabalho, buscando com isso, reduzir as vacâncias, a fim de sustentar a operacionalização do negócio e a consequente melhoria nos cuidados aos pacientes.

Como profissional da área da saúde e ocupante de um cargo de gestão, a preocupação com o futuro do mercado de trabalho, a qualidade de vida dos profissionais, a sustentabilidade do negócio e a qualidade dos serviços prestados é constante. Observar a evasão de profissionais e estar ciente da crise que pode se estabelecer, sem tomar medidas para reduzir esse cenário, é praticamente uma omissão de socorro.

A contribuição, além de produzir informações científicas, almeja-se desenvolver um instrumento de coleta de dados dos profissionais de enfermagem recém-admitidos na empresa, que possa ser acrescido à escala de Satisfação com o Trabalho, com a finalidade de obter uma fonte confiável de informações a serem utilizadas pelas instituições para cultivar e promover um ambiente de trabalho mais positivo aos profissionais de saúde, em específico os técnicos de enfermagem e enfermeiros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, são abordados o referencial teórico, uma breve explicação sobre os conceitos de rotatividade e satisfação no trabalho, e sua aplicação no contexto da área da saúde.

2.1 ROTATIVIDADE

As instituições buscam trabalhar com um número de profissionais que atenda a demanda dos serviços prestados. Os movimentos de entrada e saída são considerados naturais, no entanto, quando em excesso, podem acarretar desequilíbrio no quadro de pessoal e impactar na qualidade e na quantidade dos produtos e serviços oferecidos (BEZERRA, 1997). Não há um consenso quanto ao índice ideal da rotatividade, por ser um evento multifatorial e depender da individualidade de cada organização e do mercado ao qual se insere, mas é sabido que uma rotatividade alta pode significar má gerenciamento de pessoas e, por outro lado, se muito baixa, pode informar um quadro estagnado, viciado (PESCE, 2011).

Por rotatividade (*turnover*), compreende-se as entradas e saídas de profissionais que ocorrem na instituição e/ou em um setor de atividade, sendo por reposição, substituição ou rodízios (BEZERRA, 1997). Podem ser identificadas como saudáveis quando são conduzidas e administradas pela instituição, no sentido de reduzir o quadro quando necessário e/ou substituir colaboradores por erros da seleção ou que já não agregam mais valor e, não saudáveis, quando o mercado de trabalho controla a saída e a empresa perde profissionais que havia interesse em reter (CHIAVENATO, 2008).

Considera-se a rotatividade como efeito de algumas variáveis internas e externas à instituição. Quanto às externas, há situações de oferta e procura do mercado, circunstância econômica, oportunidades de emprego no mercado de trabalho. Em relação às internas, impactam a política salarial e de benefícios, o estilo gerencial, oportunidades de crescimento interno, estrutura dos cargos,

relacionamentos interpessoais, condições físicas e estruturais de trabalho e cultura organizacional (CHIAVENATO, 2008).

A mensuração da rotatividade é, normalmente, realizada pelo número de empregados desligados em um determinado período, somado ao número de profissionais admitidos no mesmo período, comparado ao quadro médio de colaboradores efetivos (MARRAS, 2011, p. 50). Além deste indicador, há também o controle da taxa de efetivação, ou seja, do número de colaboradores que passaram pelo contrato de experiência, que, no Brasil, não pode exceder de noventa dias (Art. 45 da CLT).

Nas instituições de saúde, em relação a continuidade dos processos estabelecidos para o atendimento da demanda interna, a rotatividade preocupa, principalmente por desestruturar o ambiente de trabalho, provocando sobrecarga para os que continuam no serviço, dificuldades no atendimento aos pacientes e, consequente comprometimento com a qualidade assistencial (BEZERRA, 1997).

Pelo impacto direto no desempenho das organizações, bem como de sua marca, há um crescente interesse em identificar com maior precisão as causas que influenciam na rotatividade para que ações de melhoria possam ser implementadas. O controle adequado da rotatividade preserva o bom desempenho da empresa e reduz os custos com recrutamento, treinamento e da ineficiência temporária da descontinuidade do processo e de adaptação do novo colaborador.

2.1.1 Rotatividade dos profissionais de enfermagem

São diversos os fatores que implicam para a saída ou a permanência de profissionais de enfermagem da instituição ao qual estão inseridos. Para melhor compreensão deste fenômeno, embora poucos estudos, foi possível identificar alguns destes motivos.

No final dos anos 70 e início dos anos 80, as principais causas identificadas de rotatividade apontavam para a mudança de cidade (29,89%); outra oportunidade de trabalho (27,72%), questões familiares (16,30%), baixo salário (7,61%), nova profissão (4,89%), estudos (2,72%), inadaptação com o hospital (2,17%), relacionamento (2,17%), outras razões (6,52%). Este estudo que analisou formulários

preenchidos por enfermeiros que saíram da instituição, ao longo de 7 anos, de 1979 a 1985, de um hospital de São Paulo, evidenciou que os principais fatores de saída dos profissionais estavam relacionados ao sexo dos respondentes, por identificarem que 97,83% eram do sexo feminino e informavam sair para cuidar dos filhos, acompanhar o marido na mudança de cidade e por questões relacionadas ao casamento (ANSELM, 1990).

Stancato e Zilli (2010), revisaram a literatura acerca do tema rotatividade dos profissionais da saúde, dos anos de 1987 a 2009 e encontraram apenas nove trabalhos que se adequaram aos critérios esperados. Identificaram que os principais motivos da rotatividade diziam respeito ao descontentamento e insatisfação com o emprego; salário e jornada de trabalho intensa. Ainda, constataram que a maioria dos estudos levam em consideração pesquisas internas e entrevistas de desligamento, não sendo um trabalho proativo.

Em 2015, Clóvis Guse e Deborah Carvalho realizaram um levantamento de publicações a respeito do tema na plataforma CAPES, utilizando os descritores “*turnover nursing*”, “*health professionals*”, “*management turnover*” do período de março de 2011 a março de 2014 e, de acordo com os objetivos, cruzaram a informação de 34 artigos, identificando que os principais motivos de evasão dos profissionais de enfermagem relacionavam-se a, em ordem de maior para menor ocorrência: falta de reconhecimento; carga de trabalho; estresse; recursos deficitários; salário/benefícios; falta de apoio do gestor; cultura punitiva; política de gestão e organização do ambiente de trabalho. Também identificaram os principais motivos que impactavam na decisão de permanência na instituição, quais sejam, em ordem de ocorrência: pessoas; liderança; processo; política de valorização; ambiente de trabalho; conhecimento; estrutura organizacional e qualidade.

Um novo motivo de evasão de técnicos de enfermagem é notado em estudo realizado por Balabanian e Monteiro, nos anos de 2010 a 2013, sendo a busca por efetivação no cargo de enfermeiro, por motivo de título de graduação. Como trata-se de estudo realizado no Departamento de Enfermagem de um hospital universitário público de alta complexidade do interior de São Paulo, a troca de cargo seria apenas possível mediante novo concurso. No todo, este estudo concluiu que a evasão da instituição se dava por novo emprego; adequação quanto ao turno de trabalho, que permitisse outros afazeres; salário; benefícios; vínculo do contrato de trabalho (pela

existência de diferentes vínculos contratuais na mesma instituição, alguns que conferem estabilidade e outros não).

Ao longo dos anos, pelos estudos analisados, é possível notar que não há expressiva variabilidade em relação aos motivos que levam os colaboradores da enfermagem a solicitarem desligamento das instituições. Questões relacionadas ao salário, ambiente do trabalho, relacionamento entre os colegas e a liderança, valorização do profissional, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional estão entre elas.

A categoria profissional da enfermagem no Brasil, desde 1955, quando da regulamentação da profissão, busca o piso da categoria e a redução da jornada de trabalho. Após o cenário pandêmico, a reivindicação ganhou força e em agosto de 2022, foi sancionada pelo Executivo a Lei nº 14.434/2022, aprovando o piso salarial da Enfermagem. Embora tenha ainda sido suspenso por um tempo para a identificação de recursos e análise do impacto da medida já demonstra a pró atividade da categoria frente a passividade demonstrada ao longo dos anos pelas instituições. Reforçando, portanto, a importância da compreensão dos estudos acerca da rotatividade, para oportunidades de melhoria.

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Há várias teorias que foram sendo estudadas ao longo dos anos que buscam compreender o que satisfaz os colaboradores e que levaram a definições diversas sobre o tema, relacionando a satisfação como fator de motivação, de atitude, de bem-estar físico, social e mental, e a fatores do contexto sócio organizacional. Na contemporaneidade, compreende-se satisfação no trabalho um conceito integrado, sendo as experiências prazerosas e gratificantes que o colaborador vivencia no ambiente de trabalho em relação à cinco dimensões, quais sejam: satisfação com salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (SIQUEIRA, 2008).

A falta de satisfação no trabalho possui efeitos diversos, sendo um deles a rotatividade, que por sua vez, desencadeia outras consequências para a instituição e

para os profissionais, em relação à qualidade do atendimento, à aspectos econômicos, à satisfação com a vida.

2.2.1 Satisfação no trabalho da enfermagem

Uma revisão integrativa publicada em 2011 (Melo *et. al*) levantou evidências científicas sobre a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem no Brasil, no período de 2000 a 2009 e, a partir de 17 artigos, verificou que os itens que impactaram na insatisfação dos profissionais foram a falta de integração entre a equipe, a sobrecarga de trabalho, os baixos salários, a desvalorização profissional, a falta ou insuficiência de materiais e equipamentos, normas e rotinas que não condizem com a realidade. E os fatores que impactaram para a satisfação foram relacionados a poderem prestar o devido cuidado ao paciente, ao gostarem do que fazem, ao apoio espiritual, a realização pessoal, ao reconhecimento, ao relacionamento, ao trabalho em si.

Gallo, em 2004, concluiu que os fatores que geram a satisfação da equipe de enfermagem do Hospital Universitário pesquisado variam de pessoa para pessoa, porque identificou que dizem respeito ao sentido que cada um dá a sua vida, aos seus valores, suas crenças e suas expectativas frente ao trabalho e a organização. Ainda, que é preciso compreendê-lo em sua multidimensionalidade, aspectos socioambientais, culturais, emocionais, entre outros. Já os fatores de insatisfação principais identificados foram a falta de união, de clareza das informações, de diálogo, a imposição de medidas pela chefia, a falta de sistematização do trabalho e a falta de definição dos papéis de atuação.

3 OBJETIVOS

Esta seção apresenta o objetivo geral e os objetivos específicos.

3.1 OBJETIVO GERAL

Verificar quais os fatores associados a satisfação com o trabalho que influenciam na permanência ou na saída da instituição, de enfermeiros e técnicos de enfermagem.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

- a) Analisar qual(is) fator(es) associados aos aspectos sociodemográficos que demonstram maior impacto na permanência ou saída da instituição;
- b) Avaliar qual(is) fator(es) gera(m) uma maior e uma menor satisfação no trabalho entre os profissionais que permaneceram na instituição após o período de experiência e os que saíram da instituição dentro do período de experiência;
- c) Identificar os preditores e fatores associados à satisfação no trabalho que impactam no desligamento do técnico de enfermagem em relação ao do enfermeiro.

4 MANUSCRITO ORIGINAL

A SATISFAÇÃO COM O TRABALHO DA ENFERMAGEM E O SEU IMPACTO NA PERMANÊNCIA EM UMA INSTITUIÇÃO HOSPITALAR

Aída Mayumi Menezes

Thiago Costa Lisboa

RESUMO: **Objetivo:** verificar quais os fatores associados a satisfação com o trabalho que influenciam os profissionais de enfermagem para a sua saída ou permanência na instituição. **Método:** estudo de coorte prospectivo com enfermeiros e técnicos de enfermagem de uma instituição hospitalar de grande porte. A Satisfação com o Trabalho foi mensurada a partir da Escala reduzida de Satisfação com o Trabalho de Siqueira (2008), da adaptação de perguntas de um estudo realizado com uma equipe de enfermagem finlandesa (KVIST *et. al.*, 2012) e do conhecimento empírico da pesquisadora e de gestores de enfermagem. Variáveis quantitativas foram tratadas com teste t de Student pareado. Dados categóricos foram avaliados através do teste do qui-quadrado. **Resultados:** Um total de 110 profissionais foram monitorados, dos quais 94 permaneceram e 16 saíram. Entre os participantes, 93 (84,5%) eram técnicos de enfermagem, dos quais 78 (83,9%) permaneceram. No grupo dos enfermeiros, 16 permaneceram e apenas 1 saiu. A maioria dos participantes eram do sexo feminino (75,45%) e de cor branca (64,6%). Das 37 perguntas de satisfação aplicadas, 24 apresentaram significância estatística, indicando relevância no processo de permanência ou saída dos profissionais. **Conclusão:** A permanência ou saída dos profissionais de enfermagem na instituição é influenciada pelo convívio com os colegas, oportunidades de desenvolvimento, natureza do trabalho e relação com a liderança. Fatores como auto percepção de competência, flexibilidade na escala de trabalho, comunicação eficiente, distribuição de tarefas, quadro adequado de profissionais, sentimento de segurança e valorização pela alta direção impactam na permanência. A questão salarial não apresentou significância estatística neste estudo.

Palavras-chave: Técnico de Enfermagem; Enfermeiro; Profissionais de Enfermagem; Satisfação com o Trabalho; Rotatividade.

ABSTRACT: Objective: To identify the factors associated with job satisfaction that influence nursing professionals' decisions to leave or stay at a healthcare institution. **Method:** This was a prospective cohort study involving nurses and nursing technicians at a large hospital. Job satisfaction was measured using Siqueira's (2008) Reduced Job Satisfaction Scale, adapted questions from a Finnish nursing team study (KVIST *et. al.*, 2012), and the empirical knowledge of the researcher and nursing managers. Quantitative variables were analyzed using paired Student's t-tests, and categorical data were assessed using the chi-square test. **Results:** A total of 110 professionals were monitored, of whom 94 stayed and 16 left. Among the participants, 93 (84.5%) were nursing technicians, with 78 (83.9%) remaining. In the group of nurses, 16 stayed and only 1 left. The majority of participants were female (75.45%) and white (64.6%). Of the 37 job satisfaction questions applied, 24 showed statistical significance, indicating their relevance in the process of professionals staying or leaving. **Conclusion:** The retention or departure of nursing professionals in the institution is influenced by factors such as relationships with colleagues, development opportunities, the nature of the work, and the relationship with leadership. Factors like self-perceived competence, flexibility in work schedules, efficient communication, task distribution, an adequate number of professionals, a sense of security, and appreciation by top management impact retention. Salary was not statistically significant in this study.

Keywords: Nursing Technician; Nurse; Nursing Professionals; Job Satisfaction; Turnover.

1 INTRODUÇÃO

A rotatividade no setor da enfermagem acarreta em perda na qualidade do cuidado e também em custos para a organização de reconstrução e desenvolvimento (NOMURA; GAIDZINSKI, 2005). Além disso implica na quebra da continuidade no processo, do trabalho em equipe, da falta de profissional que impacta em sobrecarga aos demais, da perda de experiência, da insegurança que o paciente reflete por estar sendo assistido por novos e inexperientes profissionais e pelo sentimento de insatisfação dos demais colegas da equipe quanto ao comprometimento com a instituição (GUSE *and* CARVALHO, 2015 *apud* STANCATO, 2010 *and* BUFFINGTON *et. al.*, 2012).

O motivo da evasão foi se diferenciando com o passar dos anos, no final dos anos 70 e início dos anos 80, o predomínio dos motivos eram relacionados a questões pessoais (ANSELM, 1990); já a partir de 1987 até meados de 2009, as pesquisas começaram a trazer o descontentamento e insatisfação com o emprego, salário e jornada de trabalho intensa como os principais motivadores da rotatividade (STANCATO E ZILLI, 2010) e; de 2011 a 2014, no levantamento realizado por Guse e Carvalho (2015) a falta de reconhecimento; carga de trabalho; estresse; recursos deficitários; salário/benefícios; falta de apoio do gestor; cultura punitiva; política de gestão e organização do ambiente de trabalho foram os predominantes agentes de saída.

A pandemia, declarada pela Organização Mundial da Saúde, em 11 de março de 2020, provocada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2) (OMS, 2020) exigiu ainda mais dos profissionais de saúde e, por sua vez, notícias passaram a informar colaboradores estressados, sobrecarregados, depressivos e ansiosos (BEZERRA *et. al.*, 2020). Após um ano de enfrentamento da pandemia, em março de 2021, a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) apresentou o resultado de uma pesquisa sobre as Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19, revelando que 95% dos trabalhadores apresentaram alteração em suas vidas, principalmente relacionadas a perturbação do sono (15,8%), irritabilidade/choro frequente/ distúrbios em geral (13,6%), incapacidade de relaxar/estresse (11,7%), dificuldade de concentração ou pensamento lento (9,2%), perda de satisfação na carreira ou na

vida/tristeza/apatia (9,1%), sensação negativa do futuro/pensamento negativo, suicida (8,3%) e alteração no apetite/alteração do peso (8,1%).

Ademais há previsão de que até o ano de 2030 faltarão cerca de dez milhões de profissionais da saúde no mundo (ANAHP, 2022). Mediante estas projeções, a proposta do presente estudo é identificar qual a relação entre a satisfação no trabalho e a taxa de efetivação dos profissionais enfermeiros e técnicos de enfermagem, buscando compreender os fatores detratores e promotores que impactam na decisão entre sair da instituição ao longo dos 90 primeiros dias ou permanecer na mesma após este período probatório.

Identificar um instrumento de avaliação complementar que possa acrescentar informações à escala já validade de Satisfação com o Trabalho poderá nos proporcionar mais informações a serem utilizadas pelas instituições para cultivar e promover um melhor ambiente de trabalho aos profissionais de saúde, em específico os técnicos de enfermagem e enfermeiros. Desta forma, esta pesquisa tem como objetivo verificar quais os fatores associados a satisfação com o trabalho que influenciam os profissionais de enfermagem a se manterem ou a saírem da instituição.

2 MÉTODOS

Esta seção apresenta o método usado.

2.1 DELINEAMENTO E PERÍODO

Trata-se de um estudo de coorte prospectivo, realizado com profissionais de enfermagem de uma instituição hospitalar de grande porte de Porto Alegre – RS, no período de março a outubro de 2023.

2.2 AMOSTRA DO ESTUDO

A pesquisa foi conduzida em uma grande instituição hospitalar filantrópica localizada na cidade de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul, Brasil. O estudo abrangeu oito hospitais que estão situados dentro do mesmo complexo. A estrutura organizacional corporativa da Santa Casa é composta por uma Direção Executiva, que inclui Direção Geral, Direção Médica e de Ensino e Pesquisa, Direção Técnica, Direção de Operações, Direção Administrativa e Direção Financeira. Esses hospitais adotam um modelo de gestão horizontal, onde todas as áreas assistenciais estão sob a supervisão de uma gerência assistencial. Cada segmento assistencial, como Unidades de Internação, Terapia Intensiva, Emergência, Ambulatórios e Serviços de Apoio Diagnóstico Terapêutico (SADTs) e Centros Cirúrgicos, é coordenado por um responsável específico. Além disso, cada unidade hospitalar recebe suporte de Supervisores Assistenciais.

De acordo com os dados do Relatório Anual de 2023, estes hospitais contam com 8.886 colaboradores com Contrato de Trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e realizam mais de 6 milhões de atendimentos por ano, sendo 65% referentes ao Sistema Único de Saúde (SUS).

Dos 8.886 profissionais, 673 (7,6%) ocupam cargos de enfermeiros assistenciais e 3.124 (35,16%) são técnicos de enfermagem assistenciais. A média mensal de admissões, considerando os anos de 2020, 2021 e 2022, foi de 62,5 técnicos de enfermagem e 11,02 enfermeiros. Quanto a efetivação destas admissões, a taxa de retenção dentro do período de experiência para o mesmo período observado foi de 74,36% para técnicos de enfermagem e 80,79% para os enfermeiros.

O recrutamento se deu no momento em que o colaborador foi admitido em um dos 8 (oito) hospitais definidos no estudo, dentro do período estabelecido, em cargo de técnico de enfermagem ou enfermeiro, para setores assistenciais, ou seja, cuja atividade fosse de assistência direta ao paciente, com contrato de regime CLT, de prazo indeterminado.

Foram excluídos do estudo os profissionais que desistiram de ingressar na instituição antes de terem ido para a área de atuação; que tiveram a admissão cancelada; que se afastaram pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), por qualquer período, durante a aplicação da pesquisa; que foram desligados por justa causa ou por término de contrato efetuado pela empresa, cuja origem tenha sido

mandatória, por motivos graves; que vieram a óbito e que saíram por aposentadoria especial.

2.3 CALCULO DO TAMANHO DA AMOSTRA

A amostra calculada foi de 88 (oitenta e oito) enfermeiros e técnicos de enfermagem, considerando uma análise quantitativa em que haja uma diferença de 15% na pontuação no questionário entre os indivíduos que permanecem ou não na instituição, com erro alfa de 0,05 e poder de 80%.

2.4 COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados em dois momentos distintos: na admissão, sendo aceitas respostas até 15 dias posteriores ao envio e; após o período probatório de 90 (noventa) dias na instituição, sendo aceitas as respostas até 20 dias posteriores ao envio ou no momento da saída do colaborador ao longo do período probatório, sendo aceitas as respostas de até 20 dias posteriores ao envio.

Ambos os questionários foram disponibilizados na plataforma *online* de formulário *Google Forms*, enviado ao endereço eletrônico do profissional. O mesmo pode ser respondido em qualquer aparelho eletrônico compatível.

A pesquisa compreendeu 2 (dois) questionários, sendo 1 (um) sociodemográfico, utilizado para caracterizar o perfil da amostra, com a coleta de informações sobre idade, sexo, cor da pele, estado civil, situação ocupacional, com 16 (dezesesseis) perguntas e; 1 (um) com 37 (trinta e sete) questões que abrangeu aspectos relacionadas ao ambiente de trabalho e a sua interação com o mesmo e que se diferenciam entre si apenas por serem entregues de acordo com o desfecho de saída ou permanência na instituição, fazendo com que uma pergunta sobre o ambiente de trabalho e a conjugação verbal de outras precisassem sofrer adequação.

Os questionários foram construídos a partir do referencial teórico, por meio de estudos que buscavam identificar o motivo da rotatividade de profissionais em suas

empresas, acrescida da Escala reduzida de Satisfação com o Trabalho, validada por Siqueira (2008), da utilização e adaptação de perguntas de um estudo realizado com uma equipe de enfermagem finlandesa (KVIST *et. al.*, 2012) e do conhecimento empírico da pesquisadora e de gestores de enfermagem. O questionário sociodemográfico apresentou alternativas de resposta e o segundo questionário foi respondido pela escala *likert*, de acordo com o seu grau de concordância que vai de “totalmente insatisfeito” a “totalmente satisfeito”.

Os participantes deram o aceite ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que as perguntas fossem liberadas a serem respondidas. Podendo o mesmo realizar o *download* do arquivo e salvar a qualquer momento, bem como deixar de responder.

2.5 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Para análise do questionário de Satisfação com o Trabalho, foi computado por meio de cinco escores médios de cinco dimensões avaliadas, sendo a obtenção deles por meio da soma dos valores informados pelos respondentes em cada um dos itens de cada dimensão. Quanto maior o escore médio, maior o nível de satisfação com aquela dimensão de seu trabalho. Desta forma, os valores entre 1 e 3,9 tendem a informar insatisfação com a dimensão de seu trabalho; de 4 a 4,9, indicam neutralidade, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito e; de 5 a 7, tendem a sinalizar satisfação com a dimensão de seu trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Os dados foram descritos utilizando-se medidas de tendência central e de dispersão (média, mediana, desvio padrão). Variáveis quantitativas foram tratadas com teste *t* de Student pareado.

Dados categóricos foram avaliados através do teste *do qui-quadrado*, conforme apropriado. Valores *p* iguais ou inferiores a 0,05 foram considerados estatisticamente significativos.

As análises estatísticas foram realizadas no programa R (versão 4.0.3).

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

A presente pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), conforme definido na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), da Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre, com registro na Plataforma Brasil sob o número 5.953.885. Todos os participantes deram o aceite ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme apêndice A.

3 RESULTADOS

Durante a condução da pesquisa, enviamos um total de 397 convites, dos quais 61 (15,4%) foram destinados a enfermeiros e 336 (84,6%) a técnicos de enfermagem. Desses convites, tivemos a participação de 159 (40%) indivíduos na primeira etapa da pesquisa, e 110 (27,7%) completaram ambas as etapas. Do total de respostas recebidas, 93 (84,5%) vieram de técnicos de enfermagem, enquanto o restante foi de enfermeiros (15,45%). Entre os técnicos de enfermagem que participaram da pesquisa, 78 permaneceram na instituição após 90 dias, enquanto 15 deixaram o emprego durante o período de experiência. Já no caso dos enfermeiros, apenas 1 profissional deixou o emprego, enquanto os outros 16 tiveram seus contratos efetivados. Após o término da pesquisa, verificamos que um total de 94 (85,5%) profissionais de enfermagem permaneceram na instituição, enquanto 16 (14,5%) deixaram seus empregos, conforme demonstrado na Figura 1.

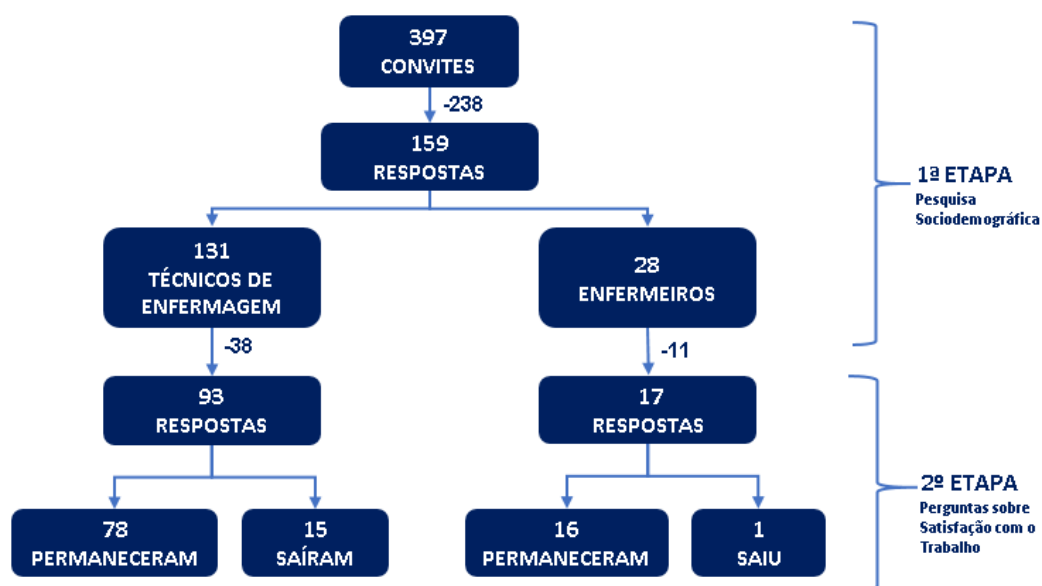
A partir das perguntas sociodemográficas (tabela 2), identificou-se que a maioria dos indivíduos que participaram de todas as etapas da pesquisa é do sexo feminino (75,45%), com média de idade de 32,9 anos ($DP \pm 8,17$), de cor branca (64,6%), residem com 3 ou 4 pessoas (48,18%), possuem casa própria quitada (38,18%), não possuem filhos (41,82%) e vivem com parceiro/a (52,27%).

Quanto a área ao qual foram contratados, a maioria são de Unidades de Internação (39,09%), com menos de 6 meses de atuação na área (56,36%) e com 3 anos ou mais de experiência no cargo (35,45%). A carga horária mensal é predominante de 180h (85,45%), a maioria não atua em mais de um local ao mesmo

tempo (88,18%) e não possuem histórico de trabalho superior a uma instituição em seu currículo (60,91%).

Das 37 perguntas sobre o ambiente de trabalho, 24 apresentaram significância estatística. Entre estas, 10 são da Escala Reduzida de Siqueira (2008), que revelou 4 das suas 5 dimensões como relevantes; 13 foram das perguntas acrescidas do estudo finlandês; e 1 das perguntas acrescidas pela autora.

Figura 1: Esquema representativo dos participantes da pesquisa do hospital filantrópico de grande porte localizado na cidade de Porto Alegre, RS - Brasil, (n=110), 2023.



Fonte: dados da pesquisa.

Com base nas avaliações individuais e no cálculo das médias nas cinco dimensões, foi possível obter uma avaliação global da satisfação para cada dimensão avaliada, como mostrado na Figura 2. Os profissionais que permaneceram indicaram estar satisfeitos (com pontuação média entre 5 e 7) em quatro das cinco dimensões avaliadas, enquanto mantiveram uma visão neutra (com pontuação média entre 4 e 4,9) em relação ao salário. Por outro lado, aqueles que deixaram a empresa mostraram insatisfação com o trabalho (com pontuação média entre 1 e 3,9) nas dimensões relacionadas aos colegas, à liderança e à promoção. Além disso, mantiveram uma postura neutra em relação ao salário e à natureza do trabalho, ou

seja, não demonstraram nem satisfação nem insatisfação nessas áreas, resultando em uma ausência de satisfação global.

Os profissionais que saíram da instituição, assim como aqueles que permaneceram, demonstraram neutralidade em relação à dimensão salarial. No entanto, em relação às dimensões de promoções, relacionamento com colegas e supervisão, aqueles que deixaram o emprego estavam insatisfeitos, enquanto os que permaneceram estavam satisfeitos. Quanto à natureza das funções desempenhadas, os que saíram demonstraram neutralidade, enquanto os que permaneceram estavam satisfeitos (tabela 1).

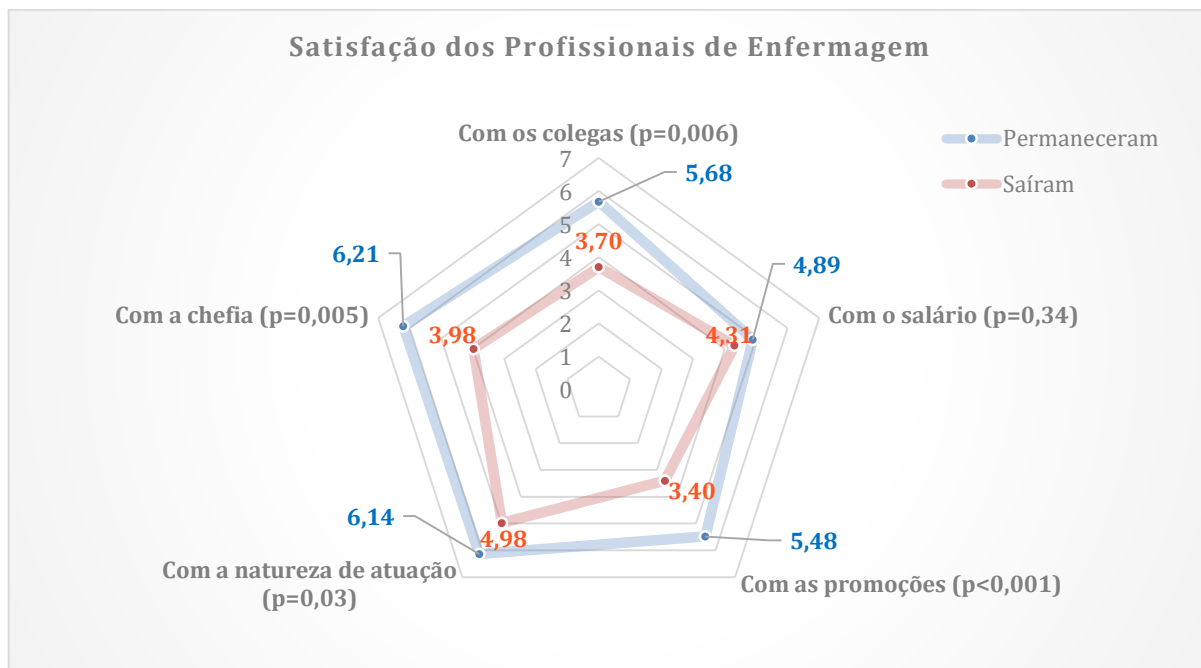
Em termos de importância estatística para a permanência ou saída da instituição, apenas a dimensão salarial não é significativa. Isso sugere que o salário não influenciou decisivamente a permanência ou saída dos profissionais de enfermagem na instituição durante o período analisado. No entanto, as outras dimensões parecem ser pontos críticos a serem observados, já que mostraram impacto na retenção dos colaboradores.

Tabela 1- Resultado das dimensões avaliadas pelos profissionais ao sair e ao permanecer na instituição

DIMENSÃO	SAÍRAM	PERMANECERAM
COM OS COLEGAS	INSATISFEITO	SATISFEITO
COM O SALÁRIO	NEUTRO	NEUTRO
COM AS PROMOÇÕES	INSATISFEITO	SATISFEITO
COM A NATUREZA DE ATUAÇÃO	NEUTRO	SATISFEITO
COM A CHEFIA	INSATISFEITO	SATISFEITO

Fonte: dados da pesquisa

Figura 2 – Escore na Escala Reduzida de Satisfação com o Trabalho estratificado por permanência ou saída da instituição.



Fonte: dados da pesquisa.

Nota: em comparação das médias entre os grupos, com exceção da dimensão satisfação com o salário ($p=0,34$), todos os outros resultados mostraram significância estatística.

Quando analisamos os resultados apresentados de perguntas extraídas de um estudo realizado com uma equipe de enfermagem finlandesa (figura 3), observamos que apenas 4 das 17 perguntas não apresentaram significância estatística. São elas: a identificação de que retornaria a trabalhar na mesma instituição mesmo que, naquele momento, optasse por sair; o tempo necessário para oferecer um atendimento de alta qualidade; a adequação das instalações de trabalho; e a adequação dos equipamentos para garantir a qualidade do atendimento.

Em relação aos outros aspectos discutidos, conforme apresentado na Tabela 2, é observado que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ($p=0,047$) demonstra uma significância estatística marginal, assim como em relação ao respeito ao turno de trabalho ao qual foi atribuído na admissão ($p=0,03$) e a percepção de alta qualidade no atendimento prestado aos pacientes e familiares em sua unidade ($p=0,03$).

Em termos de significância estatística, as perguntas podem ser organizadas da seguinte forma: primeiramente, duas perguntas relacionadas à escala de trabalho, abordando o planejamento e a flexibilidade para trocas ($p=0,01$); em seguida, duas questões referentes à comunicação, destacando a importância do fluxo de informações na unidade ($p=0,009$); posteriormente, a distribuição equitativa de tarefas

entre os membros da equipe ($p=0,004$); a sensação de segurança e proteção no ambiente de trabalho ($p<0,001$); a consistência entre as orientações recebidas nos treinamentos iniciais e as práticas observadas ($p<0,001$); a disponibilidade de finais de semana livres no planejamento da escala ($p<0,001$); a adequação proporcional do quadro de enfermeiros e técnicos de enfermagem ($p<0,001$); e, por último, o sentimento de valorização do trabalho pela direção ($p<0,001$).

Figura 3 - Escore das perguntas acrescidas do estudo finlandês estratificado por permanência ou saída da instituição.



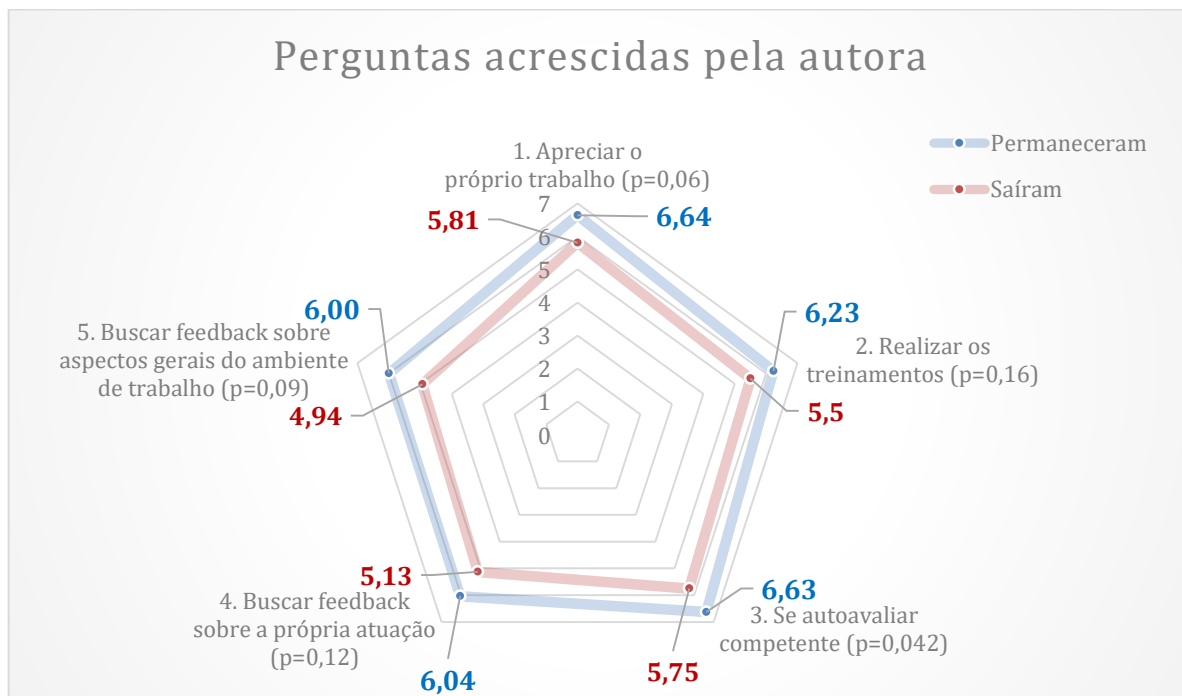
Fonte: dados da pesquisa.

Nota: não possuem significância estatística as perguntas número 11, 13, 14 e 15.

As perguntas adicionais formuladas pela pesquisadora, que incluem auto avaliação comportamental, revelaram significância estatística em apenas uma delas: a capacidade de se identificar como competente ($p=0,042$). Os funcionários que

optaram por permanecer na instituição apresentaram pontuações mais altas nesse aspecto, indicando que uma autoimagem mais positiva em relação à sua competência para realizar as atividades do cotidiano é importante para a permanência, conforme ilustrado na Figura 4.

Figura 4 - Escore das perguntas acrescentadas pela autora com o trabalho estratificado por permanência ou saída da instituição.



Fonte: dados da pesquisa.

Nota: não possuem significância estatística as perguntas 1, 2, 4 e 5.

Em relação às variáveis sociodemográficas (tabela 2), a média de idade dos colaboradores que permaneceram na instituição (32,4) é menor do que aqueles que saíram (37,3) e apenas a situação conjugal ($p < 0,001$) e o tempo de experiência na área em que foram contratados ($p = 0,003$) apresentaram associação com o desfecho. Os resultados indicam que profissionais menos experientes na área e que vivem com o parceiro(a) têm uma probabilidade maior de permanecerem na instituição. Embora o turno de trabalho ($p = 0,054$) e o fato de trabalharem em mais de uma instituição ao mesmo tempo ($p = 0,0773$) não tenham alcançado significância estatística, é importante ressaltar que as vagas geralmente são oferecidas para o turno da tarde, devido à movimentação interna de colaboradores do turno da tarde para a manhã ou noite. Além disso, trabalhar em mais de uma instituição pode resultar em sobrecarga

de trabalho e pode requerer ajustes frequentes na escala para garantir a viabilidade da permanência do profissional na instituição.

É pertinente notar que, embora a variável referente à área em que o profissional foi contratado tenha exibido significância estatística ($p=0,0121$), este aspecto não foi contemplado na pesquisa devido ao elevado número de áreas e ao reduzido número de respondentes.

4 DISCUSSÃO

Este estudo demonstrou que a satisfação no trabalho está relacionada ao desfecho de saída ou permanência dos profissionais de enfermagem na instituição. Isso porque mais de 64% das questões levantadas apresentaram significância estatística ao comparar as respostas dos profissionais que permaneceram com as dos que saíram. Além disso, as questões sociodemográficas permitiram uma melhor caracterização desse público.

Constatou-se que a maioria dos participantes são mulheres (75,45%), que vivem com o parceiro/a e têm em média 32,9 anos de idade. Essas características, juntamente com menor experiência, mostraram-se relacionadas à permanência e/ou maior satisfação na instituição neste estudo. A predominância do sexo feminino corrobora com outros estudos que relatam historicamente a profissão da enfermagem como advinda da área religiosa, cuja prática era exclusivamente atribuída a mulheres (MOREIRA; HONÓRIO; BOURNOUT, 2021). Mas difere de outros estudos avaliados, quanto a satisfação dos profissionais serem daqueles com mais de 51 anos e com um ano ou mais de 21 anos de experiência de trabalho, de Kvist *et. al.* (2012) e Kantrski *et. al.* (2022), bem como dos achados de Nomura e Gaidzinski (2005) que identificaram maior rotatividade entre os profissionais menos experientes e Pirino *et. al.* (2015), que não encontraram significância estatística em relação ao sexo, situação conjugal e/ou tempo de experiência e/ou idade que impactassem na satisfação para saída ou permanência na instituição.

Algumas características sociodemográficas podem não ter mostrado significância estatística ao comparar os profissionais que saíram com os que permaneceram, mas, com base em estudos anteriores, podem ser preditores de desfecho. Observa-se que a maioria dos participantes desta amostra não trabalha em mais de um local simultaneamente, cumpre uma carga horária semanal de 36 horas (180 horas mensais) e possui pouca experiência na profissão. Esses fatores podem impactar positivamente na satisfação profissional, considerando que estudos anteriores indicam que jornadas de trabalho excessivas e a duplicidade de vínculos empregatícios impactam negativamente na permanência dos profissionais (REIS *et. al.*, 2020; GARCIA; MARZIALE, 2018; OLIVEIRA; PEDRAZA, 2019; LORENZ; SABINO; FILHO, 2017).

Este estudo revelou que os profissionais de enfermagem que se desligaram da instituição estavam insatisfeitos em relação ao convívio com os colegas, com a liderança, com o espírito de colaboração, com o tipo de amizade estabelecida e à confiança interpessoal. Tais fatos corroboram com os achados de SCHERER, MDA *et. al.* (2021), realizado em um hospital universitário no Brasil. O estudo mostrou que a colaboração e coesão entre os membros da equipe eram fontes geradoras de satisfação, assim como a presença de uma liderança acessível. Em contrapartida, os insatisfeitos relataram conflitos interpessoais, falta de interação e de iniciativa.

Historicamente, os principais fatores de saída dos profissionais de enfermagem têm mostrado pouca variabilidade. No final dos anos 70, esses fatores estavam relacionados ao papel da mulher como mãe e esposa, levando-as a deixar o trabalho para cuidar dos filhos ou mudar de cidade para acompanhar a profissão do marido (ANSELMi, 1990). Nos anos 2000 a jornada de trabalho, a sobrecarga e o salário passaram a ser as principais causas de descontentamento (STANCATO E ZILLI, 2010). Estudos mais recentes evidenciam, além desses fatores, questões relacionadas ao reconhecimento, à qualidade dos serviços prestados, aos recursos disponíveis, às relações de trabalho, às normas e rotinas, ao clima organizacional, à qualidade de vida e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional (MELO *et. al.*, 2011; GUSE E CARVALHO, 2015; DE SOUZA *et. al.*, 2023).

Nesta pesquisa também foi possível identificar que a falta de satisfação com as oportunidades de desenvolvimento dentro da empresa impacta no desfecho, assim como a identificação com a natureza de sua atuação. Mas ao contrário dos achados descritos, este estudo não apresentou como significativo para o desfecho questões

relacionadas ao tempo necessário para oferecer um atendimento de alta qualidade, a disponibilidade dos recursos e a questão das instalações do trabalho, bem como dos equipamentos para garantir a qualidade do atendimento.

Ainda, contrasta dos achados anteriores quanto a dimensão de satisfação com o salário, isso porque não foram encontradas diferenças significativas entre os profissionais que deixaram a instituição e aqueles que permaneceram, indicando que o mesmo não teve um papel determinante no desfecho. Tal discrepância pode sugerir uma mudança de paradigma no perfil dos profissionais, possivelmente influenciada pelo contexto pandêmico, no qual levou profissionais a reavaliarem seus valores e prioridades no trabalho[18].

É relevante observar que, embora a Lei nº 14.434 referente ao piso salarial da enfermagem tenha sido aprovada em 2022, na instituição analisada, o repasse começou a ser efetuado apenas em janeiro de 2024, após o período de realização da pesquisa.

Ainda, esta pesquisa identificou que os profissionais que permaneceram na instituição se percebem como competentes para as atividades desempenhadas, enquanto aqueles que deixaram a organização se auto avaliaram como menos competentes. Este fato pode estar relacionado a síndrome de *burnout*, cuja defesa do profissional contra a exaustão emocional e a frustração com a sua profissão é se auto avaliar negativamente (DE SOUZA *et. al*, 2023). Trata-se de um fato novo, que pode ser melhor analisado em estudos futuros.

Esta amostra também evidenciou, assim como De Souza *et. al* (2023) que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o respeito ao turno de trabalho ao qual foi contratado e a percepção de alta qualidade no atendimento prestado aos pacientes e familiares são estatisticamente significativos para o desfecho.

Constatou-se também que, em consonância com achados anteriores, os profissionais levam em consideração para a permanência na instituição aquelas em que haja uma escala de trabalho flexível que permita trocas, inclua finais de semana livres e promova uma comunicação fluida entre os membros da equipe [29 34]. Além do mais, eles destacam a importância de uma distribuição adequada de tarefas e um quadro de profissionais proporcional entre enfermeiros e técnicos de enfermagem, bem como um ambiente de trabalho onde se sintam seguros, protegidos e valorizados pela administração [18 34]. Por fim, ressaltam a relevância de os treinamentos iniciais estarem alinhados com as praticadas na área para melhoria da segurança na atuação.

Deve-se pontuar que o estudo não levou em consideração a origem do desligamento, se por parte da empresa ou do empregado, mas o fato de estar satisfeito ou insatisfeito no momento do desfecho. Estudos futuros podem ser realizados considerando estes recortes específicos.

Tabela 2 – Relação entre as variáveis sociodemográficas de acordo com a saída ou permanência na instituição. Porto Alegre – RS, 2023.

	Permaneceram (n=94)		Saíram (n=16)		p-valor
	n	%	n	%	
Cargo					0,2705
Enfermeiro	16	17,02	1	87,5	
Técnico de Enfermagem	78	82,98	15	12,5	
Sexo					0,2258
Feminino	69	73,4	14	87,5	
Masculino	25	26,6	2	12,5	
Cor					0,8419
Branca	62	65,96	9	56,25	
Negra	18	19,15	4	25	
Parda	13	13,83	3	18,75	
Amarela	1	1,06	0	0	
Idade					Não se aplica
Média	32,4		37,3		
Desvio Padrão (dp)	8,17		8,18		
Número de moradores no domicílio					0,4561
Sozinho	7	7,45	0	0	
2 pessoas	34	36,17	5	31,25	
De 3 a 4 pessoas	44	46,81	9	56,25	
De 5 a 6 pessoas	8	8,51	1	6,25	
7 ou mais pessoas	1	1,06	1	6,25	
Habitação					0,4803
Própria-totalmente paga	35	37,23	7	43,75	
Própria-ainda sendo paga	28	29,79	6	37,5	
Alugada	19	20,21	3	18,75	
outros	12	12,77	0	0	
Filho					0,0901
Sem filho	44	46,81	2	12,5	
1 filho	25	26,6	7	43,75	
2 filhos	19	29,21	5	31,25	

3 filhos	5	5,32	1	6,25	
Mais de 3 filhos	1	1,06	1	6,25	
Situação conjugal					0,0008
Vive com parceiro/a	60	63,83	3	18,75	
Não vive com parceiro/a	34	36,17	13	81,25	
Escolaridade					0,0321
Ensino Técnico	62	65,96	10	62,5	
Superior Incompleto	14	14,89	2	12,5	
Superior Completo	2	2,13	3	18,75	
Pós Graduação completa	12	12,77	0	0	
Pós Graduação Incompleta	4	4,26	1	6,25	
Área contratado					0,0121
Emergência	4	4,26	3	18,75	
Terapia Intensiva	21	22,34	9	56,25	
Unidade de Internação	39	41,49	4	25	
Unidade Cirúrgica	14	14,89	0	0	
Ambulatório	2	2,13	0	0	
Diagnóstico por Imagem	5	5,32	0	0	
outros	9	9,57	0	0	
Tempo de experiência na área contratada					0,0032
Menos de 6 meses	56	59,57	6	37,5	
De 6 meses a 1 ano	7	7,45	6	37,5	
De 1 ano a 2 anos	9	9,57	3	18,75	
De 2 anos a 3 anos	4	4,26	1	6,25	
Mais de 3 anos	18	19,15	0	0	
Tempo de experiência no cargo					0,3283
Menos de 6 meses	29	30,85	2	12,5	
De 6 meses a 1 ano	12	12,77	3	18,75	
De 1 ano a 2 anos	13	13,83	5	31,25	
De 2 anos a 3 anos	6	6,38	1	6,25	
Mais de 3 anos	34	36,17	5	31,25	
Turno de trabalho					0,0540
Manhã	17	18,09	5	31,25	
Tarde	62	65,96	9	56,25	
Noite	2	2,13	2	12,5	
Intermediário	13	13,83	0	0	
Integral	0	0	0	0	
Carga horária mensal					0,8608
180h	81	86,17	13	81,25	
220h	8	8,51	2	12,5	

outros	5	5,32	1	6,25	
Atua em outro local ao mesmo tempo					0,0773
Sim	9	9,57	4	25	
Não	85	90,43	12	75	
Nº de instituições que atuou no último ano, incluindo a atual					0,9897
1 instituição	57	60,64	10	62,5	
2 instituições	31	32,98	5	31,25	
3 instituições	6	6,38	1	6,25	

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: significância estatística $p < 0,05$.

Tabela 3 – Relação entre os itens de resposta de acordo com a saída ou permanência na instituição. Porto Alegre – RS, 2023.

Itens	Permaneceram (n=94)		Saíram (n=16)		p-valor
	média	dp	média	dp	
1.Estava seguro e protegido em minha unidade de trabalho.	6,12	1,14	5,00	1,90	0,001
2. orientações recebidas nos treinamentos iniciais oferecidos pela instituição condiziam com as praticadas na área.	6,11	1,04	3,88	1,96	0,001
3.A carga de trabalho era distribuída de modo uniforme entre os colaboradores da equipe.	5,96	1,26	4,88	1,71	0,004
4.O turno de trabalho ao qual ingressei foi respeitado.	6,45	1,09	5,81	1,47	0,03
5.Estou satisfeito com o modo como era planejado a escala de trabalho da equipe.	5,94	1,33	4,38	2,19	0,01
6.Na minha unidade era possível trocar a escala de trabalho quando necessário.	5,81	1,51	4,19	2,34	0,01
7.O planejamento da escala de trabalho permitia finais de semana livre.	5,62	1,75	3,56	2,25	0,001
8.Normalmente a proporção entre	5,93	1,31	3,81	2,14	0,001

enfermeiros e técnicos de enfermagem era adequada na minha unidade.					
9.A qualidade do atendimento prestado ao paciente e familiares é alta na minha unidade.	6,45	1,02	5,25	2,05	0,03
10.Combinar trabalho e vida pessoal é bem sucedido.	5,87	1,33	4,63	2,25	0,047
11.Mesmo saindo eu retornaria a trabalhar nesta instituição.	6,67	0,77	6,00	1,71	0,14
12.Sinto que a direção valorizava o meu trabalho.	5,93	1,39	3,06	2,26	0,001
13.Tinha tempo suficiente para o atendimento de alta qualidade.	5,74	1,29	4,81	2,10	0,10
14. As instalações de trabalho da minha unidade eram apropriadas.	6,32	1,05	5,63	1,89	0,17
15. Minha unidade possuía equipamentos adequados para garantir a qualidade do atendimento.	6,21	1,13	5,25	2,38	0,13
16. O fluxo de informações funcionava bem entre os enfermeiros da minha unidade.	5,94	1,29	4,25	2,27	0,009
17. O fluxo de informações funcionava bem entre os diferentes grupos de funcionários na minha unidade.	5,8	1,32	4,06	2,32	0,009
18.Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	5,72	1,32	3,81	2,40	0,006
19. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	5,03	1,71	3,06	2,29	0,004
20. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	4,85	1,64	4,38	2,50	0,47
21. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	5,79	1,34	3,56	2,50	0,003

22. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	6,39	0,79	5,44	2,39	0,13
23. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	4,87	1,58	4,50	2,31	0,54
24. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	5,64	1,28	3,75	1,98	0,001
25. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	6,01	1,04	4,44	1,82	0,003
26. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	5,76	1,33	3,38	1,96	0,001
27. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	6,20	1,24	3,75	2,77	0,003
28. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	4,95	1,58	4,06	2,17	0,13
29. Com a maneira como meu chefe me trata.	6,18	1,27	3,75	2,70	0,002
30. Com a variedade de tarefas que realizo.	6,02	1,12	5,06	1,95	0,07
31. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	5,53	1,44	3,75	2,52	0,01
32. Com a capacidade profissional do meu chefe.	6,24	1,22	4,44	2,66	0,02
33. Eu aprecio meu próprio trabalho	6,64	0,65	5,81	1,64	0,06
34. Eu realizei os treinamentos obrigatórios oferecidos pela instituição (presenciais e pela plataforma do Ensino).	6,23	1,13	5,5	1,97	0,16
35. Sou um funcionário competente.	6,63	0,66	5,75	1,57	0,042
36. Eu procurei o meu gestor para dar ou receber retornos sobre a minha atuação no trabalho.	6,04	1,22	5,13	2,19	0,12
37. Eu procurei o meu gestor para dar ou receber retornos sobre aspectos gerais do ambiente de trabalho.	6,00	1,19	4,94	2,35	0,09

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: significância estatística $p < 0,05$.

Tabela 4 – Desfecho agrupado de acordo com a saída ou permanência na instituição. Porto Alegre – RS, 2023.

	Permaneceram (n=94)			Saíram (n=16)			
	Variação média	Fator médio	Desvio Padrão	Variação média	Fator médio	Desvio Padrão	p-valor
Escala Reduzida de Satisfação com o Trabalho (Siqueira, 2008)							
FATOR 1 - Satisfação com os meus colegas		5,68			3,7		0,006
Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	5,72		1,32	3,81		2,40	
Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	5,79		1,34	3,56		2,50	
Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	5,53		1,44	3,75		2,52	
FATOR 2 - Satisfação com o meu salário		4,89			4,31		0,34
Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	4,85		1,64	4,38		2,50	
Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	4,87		1,58	4,50		2,31	
Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	4,95		1,58	4,06		2,17	
FATOR 3 - Satisfação com as promoções		5,48			3,40		<0,001
Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa..	5,03		1,71	3,06		2,29	
Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	5,76		1,33	3,38		1,96	
Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	5,64		1,28	3,75		1,98	

FATOR 4 - Satisfação com a natureza do Trabalho		6,14		4,98		0,03
Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	6,39		0,79	5,44		2,39
Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	6,01		1,04	4,44		1,82
Com a variedade de tarefas que realizo.	6,02		1,12	5,06		1,95
FATOR 5 - Satisfação com a chefia		6,21		3,98		0,005
Com o entendimento entre eu e meu chefe.	6,20		1,24	3,75		2,77
Com a maneira como meu chefe me trata.	6,18		1,27	3,75		2,70
Com a capacidade profissional do meu chefe.	6,24		1,22	4,44		2,66
Perguntas acrescidas estudo Finlandês						
Estava seguro e protegido em minha unidade de trabalho.	6,12		1,14	5,00		1,90 <0,001
As orientações recebidas nos treinamentos iniciais oferecidos pela instituição condiziam com as praticadas na área.	6,11		1,04	3,88		1,96 <0,001
A carga de trabalho era distribuída de modo uniforme entre os colaboradores da equipe.	5,96		1,26	4,88		1,71 0,004
O turno de trabalho ao qual ingressei foi respeitado.	6,45		1,09	5,81		1,47 0,03
Estou satisfeito com o modo como era planejado a escala de trabalho da equipe.	5,94		1,33	4,38		2,19 0,01
Na minha unidade era possível trocar a escala de trabalho quando necessário.	5,81		1,51	4,19		2,34 0,01
O planejamento da escala de trabalho permitia finais de semana livre.	5,62		1,75	3,56		2,25 <0,001

Normalmente a proporção entre enfermeiros e técnicos de enfermagem era adequada na minha unidade.	5,93	1,31	3,81	2,14	<0,001
A qualidade do atendimento prestado ao paciente e familiares é alta na minha unidade.	6,45	1,02	5,25	2,05	0,03
Combinar trabalho e vida pessoal é bem sucedido.	5,87	1,33	4,63	2,25	0,047
Mesmo saindo eu retornaria a trabalhar nesta instituição.	6,67	0,77	6,00	1,71	0,14
Sinto que a direção valorizava o meu trabalho.	5,93	1,39	3,06	2,26	<0,001
Tinha tempo suficiente para o atendimento de alta qualidade.	5,74	1,29	4,81	2,10	0,10
As instalações de trabalho da minha unidade eram apropriadas.	6,32	1,05	5,63	1,89	0,17
Minha unidade possuía equipamentos adequados para garantir a qualidade do atendimento.	6,21	1,13	5,25	2,38	0,13
O fluxo de informações funcionava bem entre os enfermeiros da minha unidade.	5,94	1,29	4,25	2,27	0,009
O fluxo de informações funcionava bem entre os diferentes grupos de funcionários na minha unidade.	5,80	1,32	4,06	2,32	0,009
Perguntas acrescidas pela autora					
Eu aprecio meu próprio trabalho.	6,64	0,65	5,81	1,64	0,06
Eu realizei os treinamentos obrigatórios oferecidos pela instituição (presenciais e pela plataforma do Ensino).	6,23	1,13	5,50	1,97	0,16

Sou um funcionário competente.	6,63	0,66	5,75	1,57	0,042
Eu procurei o meu gestor para dar ou receber retornos sobre a minha atuação no trabalho.	6,04	1,22	5,13	2,19	0,12
Eu procurei o meu gestor para dar ou receber retornos sobre aspectos gerais do ambiente de trabalho.	6,00	1,19	4,94	2,35	0,09

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: significância estatística $p < 0,05$.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo identificar os fatores associados à satisfação no trabalho que influenciam na permanência ou saída de enfermeiros e técnicos de enfermagem de uma instituição. A pesquisa acompanhou os profissionais desde a contratação até 90 dias depois, analisando aspectos sociodemográficos e diferenças entre enfermeiros e técnicos.

Identificou-se que os profissionais mais jovens, menos experientes e que vivem com o parceiro(a) tendem a permanecer mais na instituição. Além disso, os principais determinantes para a permanência ou a saída do profissional incluíram o convívio com os colegas, as oportunidades de desenvolvimento, a natureza do trabalho e a relação com a liderança. Outros fatores importantes para a permanência foram a autoavaliação de competência, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o respeito aos horários, a percepção de alta qualidade no atendimento, a flexibilidade de escalas, a comunicação eficaz, a distribuição justa de tarefas, a segurança no ambiente de trabalho, a consistência nos treinamentos, a disponibilidade de finais de semana livres, o número adequado de profissionais e o sentimento de valorização.

Fatores como salário, disposição para retornar à instituição, tempo necessário para atendimento de qualidade, adequação das instalações e equipamentos não mostraram significância estatística na decisão de sair ou permanecer.

Este estudo apresentou algumas limitações, como o fato de ter sido realizado em apenas uma instituição da cidade, o que restringe a generalização dos achados

para outras regiões e contextos. Também apresentou baixa taxa de resposta de enfermeiros, que impossibilitou a análise diferenciada por cargo e entre eles.

Na literatura revisada, não foram encontrados estudos que acompanhassem os profissionais desde sua admissão na instituição e comparassem as variáveis entre aqueles que permaneceram e os que saíram. Os estudos disponíveis abordaram apenas profissionais ativos na instituição e/ou aqueles que já haviam se desligado. Assim, as descrições dos autores anteriormente mencionados destacam recortes desses momentos, não permitindo uma comparação direta entre os profissionais que ingressaram na instituição e seus desfechos subsequentes.

Dada essa perspectiva, é crucial que os serviços ofereçam um suporte institucional que fomente o bem-estar, o reconhecimento, a participação nas decisões, a clareza quanto às oportunidades de desenvolvimento de carreira, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Compreender os fatores que geram satisfação ou insatisfação pode fornecer *insights* para ações mais focalizadas. Os elementos que afetam a fidelização ou a rotatividade de profissionais não estão isolados, mas sim interconectados, podendo acarretar diversas consequências para o profissional, a instituição e o paciente.

REFERÊNCIAS

1. ANAHP, Associação Nacional dos Hospitais Privados. Anahp Ao Vivo Jornadas Digitais. Gestão de Pessoas. Coleção ANAHP de E-books, Abril, 2022. Disponível em:<<https://www.anahp.com.br/noticias/a-crise-global-da-forca-de-trabalho-na-saude/>>; <<https://www.anahp.com.br/noticias/formacao-de-profissionais-no-setor-de-saude-e-desafio-atual/>> < <https://www.anahp.com.br/pdf/revista-panorama-edicao-77.pdf> e <https://anahp.com.br/pdf/Ebook_Jornada_Digital_Inovacao_e_Saude_Digital.pdf> Acesso em 01/09/2022.

2. ANAHP, Associação Nacional dos Hospitais Privados. Observatório ANAHP 2023. Publicação anual, edição 15. Março, 2023. Disponível em:<<https://www.anahp.com.br/wp-content/uploads/2023/03/Observatorio-Anahp-2023.pdf>> Acesso em 01/05/2024.

3. ANSELMI, M.L. Por que os enfermeiros deixam o emprego: estudo num hospital-escola. Rev. Esc. Enf. USP, São Paulo, agosto de 1990.

4. BALABANIAN, YCC; MONTEIRO, MI. Factors related to voluntary external turnover of nursing professionals. Rev Esc Enferm USP. 2019. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/ZQCLjYFXcsvP5rSVTbv3Rjf/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em 10/06/2022.

5. BEZERRA, Ana Lucia Queiroz. O Significado da Rotatividade de Pessoal numa Instituição de Saúde Privada. Revista Brasileira de Enfermagem. V. 50, n.1, p. 107-120, Brasília, jan-mar, 1997.

6. BEZERRA, Gabriela Duarte *et. al.*. O Impacto da Pandemia por COVID-19 na Saúde Mental dos Profissionais da Saúde: Revisão Integrativa. Revista Enfermagem Atual In Derme. Edição Especial COVID19 – 2020 e-020012. Disponível em <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/06/1253303/758-texto-do-artigo-3635-1-10-20200904.pdf>. Acesso em 12/06/2022.

7. BRASIL, Lei nº 14.434, de 4 de agosto de 2022. Institui o piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira. Brasília, 4 de agosto de 2022; 201º da Independência e 134º da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14434.htm>. Acesso em 16/10/2022.

8. BRASIL, Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>. Acesso em 21/08/2022.

9. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 16/10/2022.

10. CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas*. 3. Ed. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, p.33-90, 2008.

11. DE SOUZA, Lalesca Gomes *et. al.*, Satisfação no Trabalho e Burnout na Equipe de Enfermagem: Estudo Seccional. In: DA SILVA, Marcela Rosa *et. al.*, *Assistência Integral a Saúde: Desafios e Vulnerabilidades da Assistência*. Editora Científica Digital, 30/10/2023, págs. 318-333, cap. 20. Disponível em: <<https://www.editoracientifica.com.br/artigos/satisfacao-no-trabalho-e-burnout-na-equipe-de-enfermagem-estudo-seccional>> Acesso em abril de 2024.

12. FIOCRUZ, Fundação Oswaldo Cruz. Pesquisa Analisa o Impacto da Pandemia entre Profissionais de Saúde, por Filipe Leonel. Publicado em 22/03/2022. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>>. Acesso em 01/09/2022.

13. FORBES, revista digital. Pesquisa revela os setores que estão se dando bem na crise causada pela pandemia. Forbes Insider, por Angelica Mari e Gabriela Arbex, publicado em 27 de abril de 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-tech/2020/04/pesquisa-revela-os-setores-que-estao-se-dando-bem-na-crise-causada-pela-pandemia/>>. Acesso em 11/06/2022.

14. GALLO, CMC. Desvelando fatores que afetam a satisfação e a insatisfação o trabalho de uma equipe de enfermagem [dissertação]. Rio Grande: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem/Fundação Universidade Federal do Rio Grande; 2005. 214 p.

15. GUSE, Clovis; CARVALHO, Deborah Ribeiro. Rotatividade nos Profissionais de Enfermagem. Publ. UEPG Ci. Biol. Saúde, Ponta Grossa, V21, n1, p. 47-64, jan/jun 2015. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/biologica/article/view/7405>>. Acesso em 11/06/2022.

16. HOFMEISTER, Naira. Rio Grande do Sul vive colapso da saúde. El País. Porto Alegre, 07 de março de 2021. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2021-03-07/rio-grande-do-sul-vive-colapso-da-saude-com-100-de-utis-ocupadas-sem-leitos-e-sem-horizonte-de-melhora.html>>. Acesso em 11/06/2022.

17. JEFF, Schwartz. KRAIG, Eaton. MALLON, David *et. al.*. A relação trabalhador-empregador rompida. Se não somos uma família, o que somos? Deloitte Insights, 21/07/2021. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/the-evolving-employer-employee-relationship.html>>. Acesso em 11/06/2022.

18. KANTORSKI LP, Oliveira MM, Alves PF, Treichel CAS, Wünsch CG, Santos LH, Pinheiro GEW. Intention to leave Nursing during the COVID-19 pandemic. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2022;30:e3549. Acesso em 01/05/2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1518-8345.5815.3549>>.

19. KVIST, Tarja *et. al.*. The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results, 2012. Disponível em: <<https://www.hindawi.com/journals/nrp/2012/210509/>>. Acesso em 10/06/2022.

20.MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14º Ed. Editora Saraiva, 2011.

21.MELO, M.B.; BARBOSA, M. A.; SOUZA, P.R. Satisfação no Trabalho da Equipe de Enfermagem: revisão integrativa. Revista Latino-Americana Enfermagem. Julho-agosto, 2011. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/4413>>. Acesso em 16/10/2022.

22.MONTORO, Edson Rui. Teste de Kruskal–Wallis. ERMontoro Consultoria e Treinamento Ltda. Publicado em 17 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.ermontoro.com/post/teste-de-kruskal-wallis>> Acesso em 01/12/2022.

23. MOREIRA, P. de O.; HONÓRIO, L.C. BURNOUT: avaliação da propensão à síndrome em enfermeiros que atuam nos serviços de urgência e emergência de um hospital público de belo horizonte/ burnout. Brazilian Journal of Development, [S.L.], v. 7, n. 4, p. 40555-40577. 2021. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/28542>>. South Florida Publishing LLC. Acesso em: 14/06/2024.

24.NOMURA, F. H.; GAIDZINSKI, R. R. Rotatividade da equipe de enfermagem: estudo em hospital-escola. Revista Latino-americana de Enfermagem, v. 13, n. 5, p. 648-53, set./out. 2005.

OMS, Agência Brasil. Organização Mundial da Saúde Declara Pandemia de Coronavírus. Brasília, 11/03/2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao_mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em 11/06/2022.

25.PESCE, M.B.. A rotatividade de Servidores de Serviços Auxiliares da Procuradoria-geral do Estado. Porto Alegre, 2011. Disponível em:<<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/33248/000788891.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 24/07/2022.

26. PIRINO. MVB, Nascimento CL Sobrinho, Dini AP. Professional satisfaction in nursing during the COVID-19 pandemic. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2023;31:e3894. Acesso em 01/05/2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3894>>.

27. REIS, C. D. *et. al.*. Situações estressoras e estratégias de enfrentamento adotadas por enfermeiras líderes. Acta Paulista de Enfermagem [online], v. 33. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0099>>. Acesso em: 16/06/2024.

28. SCHERER, MDA *et. al.*, Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais em hospital universitário. Saúde debate, Rio de Janeiro, V. 45, N. 130, P. 603-617, JUL-SET 2021.

29. SILVA CINP, Potra TMFS. Nurses' job satisfaction assessment by areas of care. Rev Esc Enferm USP. 2021; 55:e03730. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020013203730>> Acesso em 01/05/2024.

30. SIQUEIRA, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org), Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
31. STANCATO, Katia; ZILLI, P. Trentin. Fatores Geradores da Rotatividade dos Profissionais de Saúde: uma revisão de literatura. RAS, Volume 12, nº 47. Abril-junho, 2010. Disponível em: <<https://doczz.com.br/doc/126259/fatores-geradores-da-rotatividade-dos-profissionais-de-sa%C3%BAde>>. Acesso em 01/10/2022.
32. STIGGER, Ivo. Coord. de Comunicação. Relatório Anual, Balanço Social da Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre, 2011. Editoração Libretos. Disponível em <<https://www.santacasa.org.br/pagina/relatorio-anual>> Acesso em 16/10/2022.
33. STUDENT. The Probable Error of a Mean. Biometrika, Volume 6, Issue. Março, 1908.
34. STWART, David. Director Associado do ICN, Enfermagem e Política de Saúde. Enfermeiros: Uma voz para liderar Investir em Enfermagem e respeitar os seus direitos para garantir a saúde global – do original - «Nurses: A Voice to Lead Invest in nursing and respect rights to secure global health». Conselho Internacional de Enfermeiros (ICN), 3, Place Jean-Marteau, 1201. Genebra, Suíça, 2022.

6 PRODUTO TÉCNICO

O produto técnico deste trabalho, além dos resultados obtidos que serão entregues para a instituição, é um guia intitulado "Guia para Utilização de Pesquisa que Identifica Fatores Influenciadores na Saída ou Permanência de Profissionais numa Instituição" (ver anexo C). Este guia abrange o objetivo da pesquisa, o fluxo para a distribuição dos questionários, a descrição das etapas do processo, critérios de elegibilidade e prazos, os próprios questionários, uma explicação sobre como analisar os resultados e modelos que podem ser úteis nessa análise, além de demonstrar como essas informações podem beneficiar a instituição.

Com este instrumento de coleta de dados, as empresas que possuem em seu quadro funcional técnicos de enfermagem e enfermeiros poderão abordar diretamente nos pontos identificados e cultivar e promover um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para esses profissionais de saúde.

Este guia foi elaborado em formato de folder digital utilizando a versão gratuita do programa Canva, com um total de 13 páginas em formato PDF. Por este formato, poderá ser distribuído, disponibilizado e acessado em diversos dispositivos, incluindo computadores, tablets e smartphones.

Para acessar o guia, clique no link fornecido abaixo:
[https://drive.google.com/drive/folders/1sJgOZrHeTZ07lqZ81E20nJZkU4rYqxz4?usp=drive link](https://drive.google.com/drive/folders/1sJgOZrHeTZ07lqZ81E20nJZkU4rYqxz4?usp=drive_link)

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo verificar os fatores associados à satisfação no trabalho que influenciam na permanência ou saída da instituição por enfermeiros e técnicos de enfermagem. Para isso, foi realizado um acompanhamento dos profissionais desde sua contratação até sua saída ou permanência após um período de 90 dias. Adicionalmente, foram analisados os aspectos sociodemográficos em relação a esse desfecho, bem como investigada a existência de diferenças entre os fatores que levam os enfermeiros e os técnicos de enfermagem a permanecerem ou a deixarem seus empregos.

Com base nas análises realizadas, foi possível discernir que os determinantes que afetam o profissional a permanecer ou sair da instituição incluem o relacionamento interpessoal com os colegas, as políticas de promoção e oportunidades, a natureza do trabalho e a relação com a supervisão. Essas dimensões revelaram-se estatisticamente significantes ao comparar as respostas dos profissionais que deixaram a instituição com aqueles que permaneceram.

Adicionalmente, foi observado que aspectos como a capacidade de se auto avaliar como competente, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, respeito aos horários de trabalho estabelecidos na contratação, percepção de alta qualidade no atendimento aos pacientes e familiares, flexibilidade no planejamento de escalas, comunicação eficaz, distribuição equitativa de tarefas entre os membros da equipe, sensação de segurança no ambiente de trabalho, consistência entre treinamentos iniciais e o que se é praticado, disponibilidade de finais de semana livres, adequação do número de enfermeiros e técnicos de enfermagem, e sentimento de valorização pelo empregador são considerações importantes para os profissionais que permanecem na instituição em comparação aos que saem.

Os seguintes aspectos não demonstraram significância estatística em relação à decisão de sair ou permanecer na instituição: o salário, a disposição de retornar a trabalhar na mesma instituição mesmo que, no momento, optasse por sair; o tempo necessário para fornecer um atendimento de alta qualidade; a adequação das instalações de trabalho; e a adequação dos equipamentos para assegurar a qualidade do atendimento. Para o contexto analisado, esses elementos não são áreas de preocupação que exijam ações imediatas e/ou específicas.

Da mesma forma, não se observou uma relação entre o desfecho e a autoavaliação em relação à solicitação de feedback sobre o próprio trabalho e o ambiente de trabalho, à participação nos treinamentos oferecidos e à satisfação com o próprio trabalho.

Quanto aos aspectos sociodemográficos, evidenciou-se que profissionais mais novos (média de idade de 32,4 anos), menos experientes na área contratada e que vivem com o parceiro(a) permanecem mais na instituição.

Devido a limitação do tamanho da amostra de enfermeiros que participaram da pesquisa não foi viável conduzir uma análise para determinar se havia diferenças nos fatores que influenciam enfermeiros e técnicos de enfermagem a permanecerem ou deixarem seus empregos. Uma sugestão para futuras investigações seria explorar esse tema em maior detalhe, juntamente com o acompanhamento contínuo desses profissionais, incluindo a verificação de quantos permanecem ativos e a análise dos resultados de suas respostas ao longo do tempo.

Além disso, a pesquisa foi conduzida em apenas uma instituição na cidade, o que limita a generalização dos resultados para outras regiões e contextos. Para expandir este estudo, sugere-se analisar o impacto que a cultura institucional pode ter no desfecho, considerando fatores sazonais como mudanças na alta direção. Também seria relevante investigar se existem diferenças culturais entre as áreas e turnos de trabalho, além de realizar uma análise cruzada entre o *burnout* e esses desfechos.

REFERÊNCIAS

ANAHP, Associação Nacional dos Hospitais Privados. Anahp Ao Vivo Jornadas Digitais. Gestão de Pessoas. Coleção ANAHP de E-books, Abril, 2022. Disponível em: <https://www.anahp.com.br/noticias/formacao-de-profissionais-no-setor-de-saude-e-desafio-atual/> < <https://www.anahp.com.br/pdf/revista-panorama-edicao-77.pdf> e https://anahp.com.br/pdf/Ebook_Jornada_Digital_Inovacao_e_Saude_Digital.pdf> Acesso em 01/09/2022.

ANAHP, Associação Nacional dos Hospitais Privados. A crise global da força de trabalho na saúde. Publicado em 06 de janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.anahp.com.br/noticias/a-crise-global-da-forca-de-trabalho-na-saude/>>. Acesso em 24/07/2024.

ANAHP, Associação Nacional dos Hospitais Privados. Observatório ANAHP 2023. Publicação anual, edição 15. Março, 2023. Disponível em:<<https://www.anahp.com.br/wp-content/uploads/2023/03/Observatorio-Anahp-2023.pdf>> Acesso em 01/05/2024.

ANSELM, M.L. Por que os enfermeiros deixam o emprego: estudo num hospital-escola. Rev. Esc. Enf. USP, São Paulo, agosto de 1990.

BALABANIAN, YCC; MONTEIRO, MI. Factors related to voluntary external turnover of nursing professionals. Rev Esc Enferm USP. 2019. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/reusp/a/ZQCLjYFXcsvP5rSVTbv3Rj/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em 10/06/2022.

BEZERRA, Ana Lucia Queiroz. O Significado da Rotatividade de Pessoal numa Instituição de Saúde Privada. Revista Brasileira de Enfermagem. V. 50, n.1, p. 107-120, Brasília, jan-mar, 1997.

BEZERRA, Gabriela Duarte *et. al.*. O Impacto da Pandemia por COVID-19 na Saúde Mental dos Profissionais da Saúde: Revisão Integrativa. Revista Enfermagem Atual In Derme. Edição Especial COVID19 – 2020 e-020012. Disponível em <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/06/1253303/758-texto-do-artigo-3635-1-10-20200904.pdf>. Acesso em 12/06/2022.

BRASIL, Lei nº 14.434, de 4 de agosto de 2022. Institui o piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira. Brasília, 4 de agosto de 2022; 201º da Independência e 134º da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14434.htm>. Acesso em 16/10/2022.

BRASIL, Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>. Acesso em 21/08/2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 16/10/2022.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3. Ed. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, p.33-90, 2008.

DE SOUZA, Lalesca Gomes *et. al.*, Satisfação no Trabalho e Burnout na Equipe de Enfermagem: Estudo Seccional. In: DA SILVA, Marcela Rosa *et. al.*, Assistência Integral a Saúde: Desafios e Vulnerabilidades da Assistência. Editora Científica Digital, 30/10/2023, págs. 318-333, cap. 20. Disponível em:<<https://www.editoracientifica.com.br/artigos/satisfacao-no-trabalho-e-burnout-na-equipe-de-enfermagem-estudo-seccional>> Acesso em abril de 2024.

FIOCRUZ, Fundação Oswaldo Cruz. Pesquisa Analisa o Impacto da Pandemia entre Profissionais de Saúde, por Filipe Leonel. Publicado em 22/03/202. Disponível em:<<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>>. Acesso em 12/06/2022>. Acesso em 01/09/2022.

FORBES, revista digital. Pesquisa revela os setores que estão se dando bem na crise causada pela pandemia. Forbes Insider, por Angelica Mari e Gabriela Arbex, publicado em 27 de abril de 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-tech/2020/04/pesquisa-revela-os-setores-que-estao-se-dando-bem-na-crise-causada-pela-pandemia/>>. Acesso em 11/06/2022.

GALLO, CMC. Desvelando fatores que afetam a satisfação e a insatisfação o trabalho de uma equipe de enfermagem [dissertação]. Rio Grande: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem/Fundação Universidade Federal do Rio Grande; 2005. 214 p.

GUSE, Clovis; CARVALHO, Deborah Ribeiro. Rotatividade nos Profissionais de Enfermagem. Publ. UEPG Ci. Biol. Saúde, Ponta Grossa, V21, n1, p. 47-64, jan/jun 2015. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/biologica/article/view/7405>>. Acesso em 11/06/2022.

HOFMEISTER. Naira. Rio Grande do Sul vive colapso da saúde. El País. Porto Alegre, 07 de março de 2021. Disponível em: < <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-03-07/rio-grande-do-sul-vive-colapso-da-saude-com-100-de-utis-ocupadas-sem-leitos-e-sem-horizonte-de-melhora.html>>. Acesso em 11/06/2022.

JEFF, Schwartz. KRAIG, Eaton. MALLON, David *et. al.*. A relação trabalhador-empregador rompida. Se não somos uma família, o que somos? Deloitte Insights, 21/07/2021. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/the-evolving-employer-employee-relationship.html>>. Acesso em 11/06/2022.

KANTORSKI LP, Oliveira MM, Alves PF, Treichel CAS, Wünsch CG, Santos LH, Pinheiro GEW. Intention to leave Nursing during the COVID-19 pandemic. Rev. Latino-Am.

Enfermagem. 2022;30:e3549. Acesso em 01/05/2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1518-8345.5815.3549>>.

KVIST, Tarja *et. al.*. The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results, 2012. Disponível em: <<https://www.hindawi.com/journals/nrp/2012/210509/>>. Acesso em 10/06/2022.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14º Ed. Editora Saraiva, 2011.

MELO, M.B.; BARBOSA, M. A.; SOUZA, P.R. Satisfação no Trabalho da Equipe de Enfermagem: revisão integrativa. Revista Latino-Americana Enfermagem. Julho-agosto, 2011. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/4413>>. Acesso em 16/10/2022.

MONTORO, Edson Rui. Teste de Kruskal–Wallis. ERMontoro Consultoria e Treinamento Ltda. Publicado em 17 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.ermontoro.com/post/teste-de-kruskal-wallis>> Acesso em 01/12/2022.

NOMURA, F. H.; GAIDZINSKI, R. R. Rotatividade da equipe de enfermagem: estudo em hospital-escola. Revista Latino-americana de Enfermagem, v. 13, n. 5, p. 648-53, set./out. 2005.

OMS, Agência Brasil. Organização Mundial da Saúde Declara Pandemia de Coronavírus. Brasília, 11/03/2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao_mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em 11/06/2022.

PESCE, M.B.. A rotatividade de Servidores de Serviços Auxiliares da Procuradoria-geral do Estado. Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/33248/000788891.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 24/07/2022.

PIRINO. MVB, Nascimento CL Sobrinho, Dini AP. Professional satisfaction in nursing during the COVID-19 pandemic. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2023;31:e3894. Acesso em 01/05/2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3894>>.

SCHERER, MDA *et. al.*, Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais em hospital universitário. Saúde debate, Rio de Janeiro, V. 45, N. 130, P. 603-617, JUL-SET 2021.

SILVA CINP, Potra TMFS. Nurses' job satisfaction assessment by areas of care. Rev Esc Enferm USP. 2021; 55:e03730. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020013203730>> Acesso em 01/05/2024.

SIQUEIRA, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org), Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.

STANCATO, Katia; ZILLI, P. Trentin. Fatores Geradores da Rotatividade dos Profissionais de Saúde: uma revisão de literatura. RAS, Volume 12, nº 47. Abril-junho, 2010. Disponível em: <<https://doczz.com.br/doc/126259/fatores-geradores-da-rotatividade-dos-profissionais-de-sa%C3%BAde>>. Acesso em 01/10/2022.

STIGGER, Ivo. Coord. de Comunicação. Relatório Anual, Balanço Social da Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre, 2011. Editoração Libretos. Disponível em <<https://www.santacasa.org.br/pagina/relatorio-anual>> Acesso em 16/10/2022.

STUDENT. The Probable Error of a Mean. Biometrika, Volume 6, Issue. Março, 1908.

STWART, David. Director Associado do ICN, Enfermagem e Política de Saúde. Enfermeiros: Uma voz para liderar Investir em Enfermagem e respeitar os seus direitos para garantir a saúde global – do original - «Nurses: A Voice to Lead Invest in nursing and respect rights to secure global health». Conselho Internacional de Enfermeiros (ICN), 3, Place Jean-Marteau, 1201. Genebra, Suíça, 2022.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) Sr(a) está sendo convidado a participar do projeto de pesquisa **A SATISFAÇÃO COM O TRABALHO DOS ENFERMEIROS E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E O IMPACTO PARA A DECISÃO DE SAÍDA OU PERMANÊNCIA DE UMA INSTITUIÇÃO HOSPITALAR DE GRANDE PORTE: UM ESTUDO DE COORTE**, cujo pesquisador responsável é **Aída Mayumi Menezes**. O objetivo deste estudo é verificar os principais fatores que impactam na escolha de permanecer ou sair da instituição dos profissionais enfermeiros e técnicos de enfermagem ao longo do período de experiência. Ainda, identificar se há fatores distintos que impactam nestas decisões do enfermeiro em relação ao do técnico de enfermagem.

O(A) Sr.(a) está sendo convidado(a) por estar sendo admitido(a) nesta instituição no cargo de enfermeiro ou técnico de enfermagem, dentro do período pré determinado para a realização da pesquisa.

O(A) Sr.(a). tem de plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma para o processo de admissão, permanência ou saída desta instituição hospitalar. Caso aceite participar, cabe informar que a pesquisa é realizada em duas etapas, sendo a primeira no momento da admissão, cuja participação consiste em responder questionários com perguntas sociodemográficas (16 questões) e, a segunda etapa, ao longo do período probatório ou em seguida ao mesmo, que consiste em responder questões relacionadas ao ambiente, organização, autoavaliação e satisfação com o trabalho (37 questões), mediante experiências já vivenciadas. Estima-se que você precisará de, aproximadamente, 5 minutos para responder a primeira etapa da pesquisa e de 15 a 20 minutos para a segunda etapa. A precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

Toda pesquisa com seres humanos envolve riscos aos participantes. Nesta pesquisa os riscos para o(a) Sr.(a) poderá ser cansaço ou aborrecimento ao responder questionários, constrangimento ao se expor durante a realização de testes de qualquer natureza, alterações na autoestima provocadas pela evocação de memórias ou por reforços na conscientização sobre uma condição física ou psicológica restritiva ou incapacitante. Esses riscos muitas vezes são expressos na forma de desconforto; possibilidade de constrangimento ao responder o instrumento de coleta de dados; medo de não saber responder ou de ser identificado; estresse; cansaço ou vergonha

ao responder às perguntas; dano; quebra de anonimato. Também são esperados benefícios com esta pesquisa, tais como a identificação do que gera satisfação aos enfermeiros e técnicos de enfermagem, que possam direcionar ações de melhoria para a retenção e qualidade de vida dos profissionais.

Os dados obtidos serão utilizados somente para este estudo, sendo os mesmos armazenados pelo(a) pesquisador(a) principal durante 5 (cinco) anos e após totalmente destruídos (conforme preconiza a Resolução 466/12).

Garantimos ao(à) Sr(a) a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica (Item IV.3.e, da Resolução CNS nº. 466 de 2012).

Sobre o projeto de pesquisa e a forma como será conduzido e que em caso de dúvida o senhor(a) poderá entrar em contato com a pesquisadora: Aída Mayumi Menezes, pelo telefone: **(51) 98505 1010** e/ou pelo e-mail: mayumi.menezes87@gmail.com. O trabalho será realizado sob a responsabilidade e orientação do Prof. Dr. Thiago Costa Lisboa.

Se houver dúvidas quanto a questões éticas, o senhor(a) poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre, pelo e-mail cep@santacasa.tche.br ou pelo contato telefônico e WhatsApp: (51) 3214-8571, de segunda a sexta-feira, das 9h às 12h e das 13h30 às 17h. Local do atendimento: Centro Administrativo, localizado no edifício garagem, 2º Andar - Av. Osvaldo Aranha, 80. Centro – Porto Alegre – RS, CEP 90020-090.

O(a) senhor(a) não terá nenhuma despesa e não há compensação financeira relacionada à sua participação. Está garantido o direito de obter atualizações a respeito dos resultados parciais do estudo.

O presente projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre.

Ao assinar abaixo ou ao prosseguir respondendo ao questionário eletrônico, o(a) senhor(a) confirma que leu as afirmações contidas neste termo de consentimento, que foram explicados os procedimentos do estudo, que teve a oportunidade de fazer perguntas, que está satisfeito(a) com as explicações fornecidas e que decidiu participar voluntariamente deste estudo.

PORTO ALEGRE, ____ de _____ 202__.

Assinatura do(a) participante
Nome:

Assinatura da pesquisadora
Nome:

Assinatura do Orientador
Nome:

ANEXO A – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

1. Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ não binário
2. Considerando a classificação usada pelo IBGE, como você define a sua cor? ☐ Branca ☐ Parda ☐ Negra ☐ Amarela ☐ Indígena
3. Idade: _____
4. Número de moradores no domicílio: ☐ sozinho ☐ 2 ☐ 3 a 4 ☐ 5 a 6 ☐ >=7
5. Habitação: ☐ Própria – ainda sendo paga ☐ Própria – totalmente paga ☐ Alugada ☐ outros
6. Número de filhos vivos: ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ mais de 3
7. Situação conjugal: ☐ vive com o parceiro/a ☐ não vive com o parceiro/a
8. Escolaridade: ☐ Ensino Técnico ☐ Superior Incompleto ☐ Superior Completo ☐ Pós – graduação
9. Cargo para o qual foi contratado: ☐ Enfermeiro ☐ Técnico de Enfermagem
10. Área em que foi contratado:
☐ Cirúrgica ☐ Emergência ☐ Unidade de Internação ☐ Ambulatório ☐ Terapia Intensiva ☐ Diagnóstico por Imagem ☐ outros
11. Tempo de experiência na área (referida acima) em que foi contratado:
☐ menos de 6 meses ☐ 6 meses a 1 ano ☐ de 1 a 2 anos ☐ de 2 anos a 3 anos ☐ 3 anos ou mais
12. Tempo de experiência total no cargo (incluindo todas as áreas que já atuou):
☐ menos de 6 meses ☐ 6 meses a 1 ano ☐ de 1 a 2 anos ☐ de 2 anos a 3 anos ☐ 3 anos ou mais
13. Turno que foi contratado: ☐ Manhã ☐ Tarde ☐ Intermediário ☐ Noite
14. Carga horária mensal que foi contratado: ☐ 180h ☐ 220h ☐ outro
15. Trabalha em mais de uma instituição: ☐ Sim ☐ Não
16. No último ano, em quantas instituições diferentes você trabalhou (incluindo a(s) atual(is)):
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ acima de 5

ANEXO B – QUESTIONÁRIO SOBRE AMBIENTE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do ambiente de trabalho em que desenvolveu suas atividades ao longo destes dias de permanência na instituição. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

- 1 = Totalmente insatisfeito
- 2 = Muito insatisfeito
- 3 = Insatisfeito
- 4 = Indiferente
- 5 = Satisfeito
- 6 = Muito satisfeito
- 7 = Totalmente satisfeito

Por chefe/gestor, compreende-se:

Se és enfermeiro, responder em relação ao seu Supervisor de Enfermagem.

Se és técnico de enfermagem, responder em relação ao seu enfermeiro de área.

No meu trabalho atual, identifico que...

- () Estava seguro e protegido em minha unidade de trabalho.
- () As orientações recebidas nos treinamentos iniciais oferecidos pela instituição condiziam com as praticadas na área.
- () A carga de trabalho é distribuída de modo uniforme entre os colaboradores da equipe.
- () O turno de trabalho ao qual ingressei foi respeitado.
- () Estou satisfeito com o modo como é planejado a escala de trabalho da equipe.
- () Na minha unidade é possível trocar a escala de trabalho quando necessário.
- () O planejamento da escala de trabalho permite finais de semana livre.
- () Normalmente a proporção entre enfermeiros e técnicos de enfermagem é adequada na minha unidade.
- () A qualidade do atendimento prestado ao paciente e familiares é alta na minha unidade.
- () Combinar trabalho e vida pessoal é bem sucedido.
- () Mesmo que viesse a sair, eu retornaria a trabalhar nesta instituição.
- () Sinto que a direção valoriza o meu trabalho.
- () Tinha tempo suficiente para o atendimento de alta qualidade.
- () As instalações de trabalho da minha unidade eram apropriadas.
- () Minha unidade possui equipamentos adequados para garantir a qualidade do atendimento.
- () O fluxo de informações funciona bem entre os enfermeiros da minha unidade.
- () O fluxo de informações funciona bem entre os diferentes grupos de funcionários na minha unidade.

No meu trabalho atual sinto-me...

- () Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- () Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
- () Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- () Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- () Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- () Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
- () Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
- () Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
- () Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- () Com o entendimento entre eu e meu chefe.
- () Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
- () Com a maneira como meu chefe me trata.
- () Com a variedade de tarefas que realizo.
- () Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- () Com a capacidade profissional do meu chefe.

Quanto a auto avaliação no trabalho atual, identifico que...

- () Eu aprecio meu próprio trabalho.
- () Eu realizei os treinamentos obrigatórios oferecidos pela instituição (presenciais e pela plataforma do Ensino).
- () Sou um funcionário competente.
- () Eu procurei o meu gestor para dar ou receber retornos sobre a minha atuação no trabalho.
- () Eu procurei o meu gestor para dar ou receber retornos sobre aspectos gerais do ambiente de trabalho.

ANEXO C – PRODUTO TÉCNICO

GUIA PARA UTILIZAÇÃO DE PESQUISA QUE IDENTIFICA FATORES INFLUENCIADORES NA SAÍDA OU PERMANENCIA DE PROFISSIONAIS NUMA INSTITUIÇÃO

Para a área de Recursos
Humanos de instituições de
saúde

CANOAS, 2024

PREPARADO POR
Aída Mayumi Menezes
Thiago Costa Lisboa



**ENTRE EM
CONTATO.**

Aída Mayumi Menezes

mayumi.menezes87@gmail.com



Produto técnico desenvolvimento para
obtenção do título de mestre em
Saúde e Desenvolvimento Humano
pela Universidade La Salle.

UNIVERSIDADE
LaSalle 

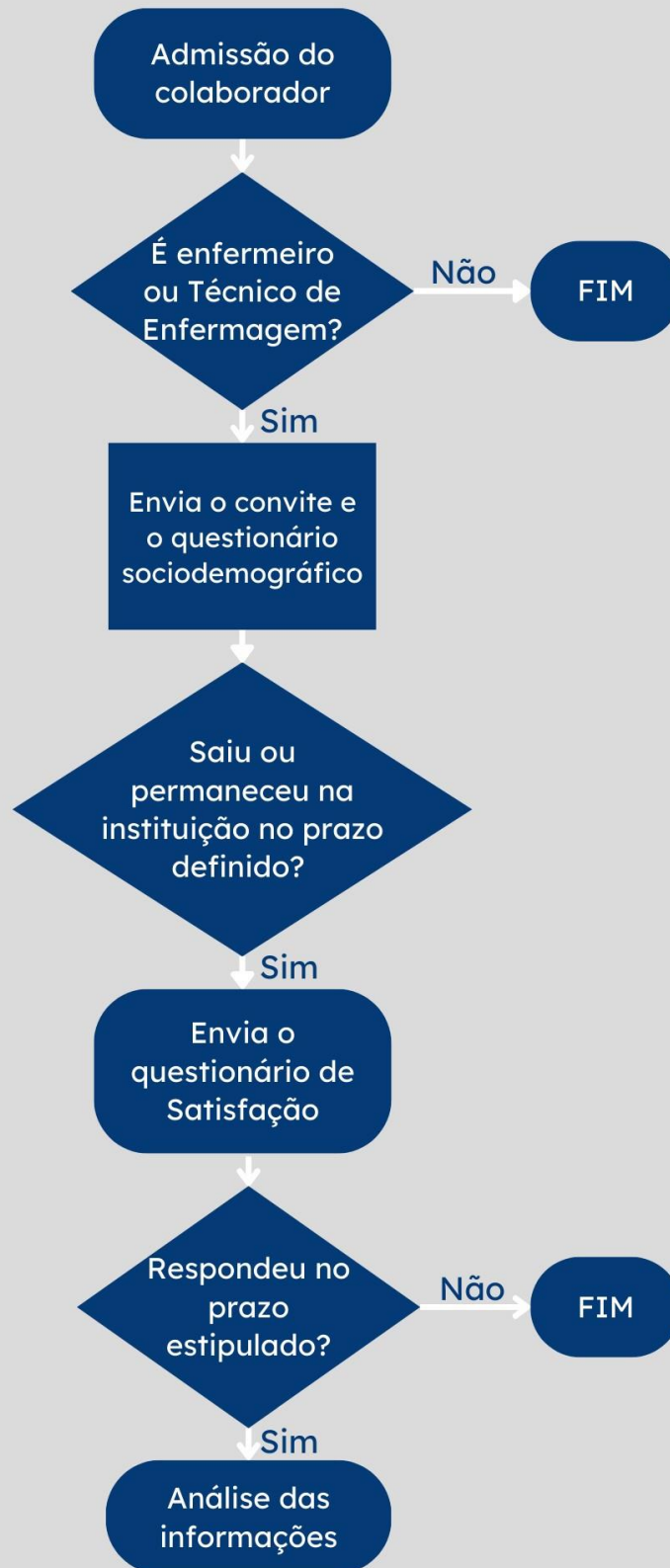
OBJETIVO

Verificar quais os fatores associados ao perfil sociodemográfico e aos aspectos do ambiente de trabalho e satisfação com o trabalho que influenciam para a permanência ou saída da instituição, de enfermeiros e técnicos de enfermagem.

Com a aplicação deste processo, será possível identificar a relação existente entre a satisfação no trabalho e a taxa de retenção dos profissionais enfermeiros e técnicos de enfermagem, passando a compreender os fatores detratores e promotores que impactam para que os mesmos saiam ou permaneçam na instituição.

Desta forma, a instituição passará a obter uma fonte segura de informações a serem utilizadas para cultivar e promover um melhor ambiente de trabalho aos profissionais de saúde, em específico os técnicos de enfermagem e enfermeiros.

Fluxo de Entrega dos Questionários!



DESCRIÇÃO DO FLUXO

Ao ser admitido na instituição, de acordo com os critérios estabelecidos, o profissional receberá um convite explicando o propósito da pesquisa e suas etapas, conforme sugerido:

“Olá! É um prazer recebê-lo(a) aqui na nossa instituição. Estamos convidando você para participar de um estudo que busca identificar os principais fatores que influenciam a satisfação dos enfermeiros e técnicos de enfermagem. Seu envolvimento pode contribuir para direcionar ações de melhoria, visando a retenção e aprimoramento da qualidade de vida desses profissionais.

Ao preencher este questionário sociodemográfico, você estará dando seu consentimento para participar da primeira etapa da pesquisa. A próxima etapa será direcionada a você quando sair da instituição ou após um período X, caso ainda esteja conosco.”

Se o profissional completar as duas etapas do questionário dentro do prazo máximo de 20 dias após o recebimento e atender aos critérios de acompanhamento estabelecidos pela instituição, suas informações serão elegíveis para análise.

REGRAMENTO

QUANTO AO RECRUTAMENTO:

Admitidos na instituição, em cargo de técnico de enfermagem ou enfermeiro, para setores que prestam atendimento assistencial direto ao paciente, com Contrato de Trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de prazo indeterminado.

QUANTO AOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO, SERÃO EXCLUÍDOS AQUELES QUE:

- Forem admitidos, mas que desistirem de ingressar na instituição antes de terem ido para a área de atuação;
- Forem admitidos, mas que por ventura tenham tido a sua admissão cancelada;
- Se afastarem pelo Instituto Nacional do Seguro Social INSS, por qualquer período, durante a aplicação da pesquisa;
- Forem desligados por justa causa;
- Forem desligados por término de contrato, mas cuja origem seja indicação do setor de auditoria ou compliance interna da instituição;
- Vierem a óbito;
- Saírem por aposentadoria especial.

QUANTO A OBRIGATORIEDADE:

Não é obrigatório responder aos questionários; o colaborador receberá um convite e terá a liberdade de decidir se deseja participar ou não. No entanto, caso opte por participar, deverá fazê-lo dentro do prazo limite de 20 dias a partir da data de recebimento de cada um deles.

QUANTO AO PRAZO DE ACOMPANHAMENTO:

O estudo original acompanhou os colaboradores por um período de 90 dias, no entanto, a instituição tem a flexibilidade de definir a duração desejada para obter os resultados, de acordo com suas necessidades.

QUANTO AOS QUESTIONÁRIOS:

- 1 Sociodemográfico, com 16 questões;
- 1 de Satisfação com o Trabalho, com 37 questões.

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

1. Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ não binário
2. Considerando a classificação usada pelo IBGE, como você define a sua cor?
☐ Branca ☐ Parda ☐ Negra ☐ Amarela ☐ Indígena
3. Faixa etária: ☐ de 18 a 20 anos ☐ de 21 a 29 anos ☐ de 30 a 39 anos
☐ de 40 a 49 anos ☐ de 50 a 59 anos ☐ 60 anos ou mais
4. Número de moradores no domicílio: ☐ sozinho ☐ 2 ☐ 3 a 4 ☐ 5 a 6 ☐ >=7
5. Habitação: ☐ Própria – ainda sendo paga ☐ Própria – totalmente paga
☐ Alugada ☐ outros
6. Número de filhos vivos: ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ mais de 3
7. Situação conjugal: ☐ vive com o parceiro/a ☐ não vive com o parceiro/a
8. Escolaridade: ☐ Ensino Técnico ☐ Superior Incompleto ☐ Superior Completo ☐ Pós – graduação
9. Cargo para o qual foi contratado: ☐ Enfermeiro ☐ Técnico de Enfermagem
10. Área em que foi contratado: ☐ Cirúrgica ☐ Emergência ☐ Unidade de Internação ☐ Ambulatório ☐ Terapia Intensiva ☐ Diagnóstico por Imagem
☐ outros
11. Tempo de experiência na área (referida acima) em que foi contratado:
☐ menos de 6 meses ☐ 6 meses a 1 ano ☐ de 1 a 2 anos ☐ de 2 anos a 3 anos ☐ 3 anos ou mais
12. Tempo de experiência total no cargo (incluindo todas as áreas que já atuou):
☐ menos de 6 meses ☐ 6 meses a 1 ano ☐ de 1 a 2 anos ☐ de 2 anos a 3 anos ☐ 3 anos ou mais
13. Turno que foi contratado: ☐ Manhã ☐ Tarde ☐ Intermediário ☐ Noite
14. Carga horária mensal que foi contratado: ☐ 180h ☐ 220h ☐ outro
15. Trabalha em mais de uma instituição: ☐ Sim ☐ Não
16. No último ano, em quantas instituições diferentes você trabalhou (incluindo a(s) atual(is)):
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ acima de 5

QUESTIONÁRIO

SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do ambiente de trabalho em que desenvolveu suas atividades ao longo destes dias de permanência na instituição. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

- 1 = Totalmente insatisfeito
- 2 = Muito insatisfeito
- 3 = Insatisfeito
- 4 = Indiferente
- 5 = Satisfeito
- 6 = Muito satisfeito
- 7 = Totalmente satisfeito

Por chefe/gestor, compreende-se:

Se és enfermeiro, responder em relação ao seu gestor;

Se és técnico de enfermagem, responder em relação ao seu enfermeiro de área.

No meu trabalho atual, identifico que...

- () Estava seguro e protegido em minha unidade de trabalho.
- () As orientações recebidas nos treinamentos iniciais oferecidos pela instituição condiziam com as praticadas na área.
- () A carga de trabalho é distribuída de modo uniforme entre os colaboradores da equipe.
- () O turno de trabalho ao qual ingressei foi respeitado.
- () Estou satisfeito com o modo como é planejado a escala de trabalho da equipe.
- () Na minha unidade é possível trocar a escala de trabalho quando necessário.
- () O planejamento da escala de trabalho permite finais de semana livre.
- () Normalmente a proporção entre enfermeiros e técnicos de enfermagem é adequada na minha unidade.
- () A qualidade do atendimento prestado ao paciente e familiares é alta na minha unidade.
- () Combinar trabalho e vida pessoal é bem sucedido.
- () Mesmo que viesse a sair, eu retornaria a trabalhar nesta instituição.
- () Sinto que a direção valoriza o meu trabalho.
- () Tinha tempo suficiente para o atendimento de alta qualidade.
- () As instalações de trabalho da minha unidade eram apropriadas.
- () Minha unidade possui equipamentos adequados para garantir a qualidade do atendimento.
- () O fluxo de informações funciona bem entre os enfermeiros da minha unidade.
- () O fluxo de informações funciona bem entre os diferentes grupos de funcionários na minha unidade.

QUESTIONÁRIO

SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

No meu trabalho atual sinto-me...

- () Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- () Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
- () Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- () Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- () Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- () Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
- () Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
- () Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
- () Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- () Com o entendimento entre eu e meu chefe.
- () Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
- () Com a maneira como meu chefe me trata.
- () Com a variedade de tarefas que realizo.
- () Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- () Com a capacidade profissional do meu chefe.

Quanto a auto avaliação no trabalho atual, identifico que...

- () Eu aprecio meu próprio trabalho.
- () Eu realizei os treinamentos obrigatórios oferecidos pela instituição (presenciais e pela plataforma do Ensino).
- () Sou um funcionário competente.
- () Eu procurei o meu gestor para dar ou receber retornos sobre a minha atuação no trabalho.
- () Eu procurei o meu gestor para dar ou receber retornos sobre aspectos gerais do ambiente de trabalho.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os questionários foram construídos a partir do referencial teórico, por meio de estudos que buscavam identificar o motivo da rotatividade de profissionais em suas empresas, acrescida da Escala reduzida de Satisfação com o Trabalho, validada por Siqueira (2008), da utilização e adaptação de perguntas de um estudo realizado com uma equipe de enfermagem finlandesa (KVIST et al, 2012) e do conhecimento empírico da pesquisadora e de gestores de enfermagem. O questionário sociodemográfico apresentou alternativas de resposta e o segundo questionário foi respondido pela escala likert, de acordo com o seu grau de concordância que vai de “totalmente insatisfeito” a “totalmente satisfeito”.

Para análise do questionário de Satisfação com o Trabalho de Siqueira (17 primeiras perguntas), é preciso computar cinco escores médios de cinco dimensões avaliadas, sendo a obtenção deles por meio da soma dos valores informados pelos respondentes em cada um dos itens de cada dimensão. Quanto maior o escore médio, maior o nível de satisfação com aquela dimensão de seu trabalho. Desta forma, os valores entre 1 e 3,9 tendem a informar insatisfação com a dimensão de seu trabalho; de 4 a 4,9, indicam neutralidade, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito e; de 5 a 7, tendem a sinalizar satisfação com a dimensão de seu trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Cinco dimensões: satisfação com salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Quanto às perguntas acrescidas do questionário de estudo finlandês e da autora, os mesmos são preciso descrever utilizando-se medidas de tendência central e de dispersão (média, mediana, desvio padrão).

Com estes primeiros resultados é preciso avaliá-los através do teste do qui-quadrado. A partir disso, os valores p iguais ou inferiores a 0,05 são considerados estatisticamente significativos e identificam quais variáveis impactam com o desfecho de permanência ou saída.

Para melhor visualização dos resultados, sugere-se o gráfico Radar, cuja comparação entre os resultados daqueles profissionais que saíram em relação aos que permaneceram oferece uma leitura mais simplificada.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dimensões para calcular a Escala reduzida de Satisfação no Trabalho:

Escala Reduzida de Satisfação com o Trabalho (Siqueira, 2008)	
FATOR 1 - Satisfação com os meus colegas	
Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	
Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	
Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	
FATOR 2 - Satisfação com o meu salário	
Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	
Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	
Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	
FATOR 3 - Satisfação com as promoções	
Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	
Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	
Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	
FATOR 4 - Satisfação com a natureza do Trabalho	
Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	
Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	
Com a variedade de tarefas que realizo.	
FATOR 5 - Satisfação com a chefia	
Com o entendimento entre eu e meu chefe.	
Com a maneira como meu chefe me trata.	
Com a capacidade profissional do meu chefe.	

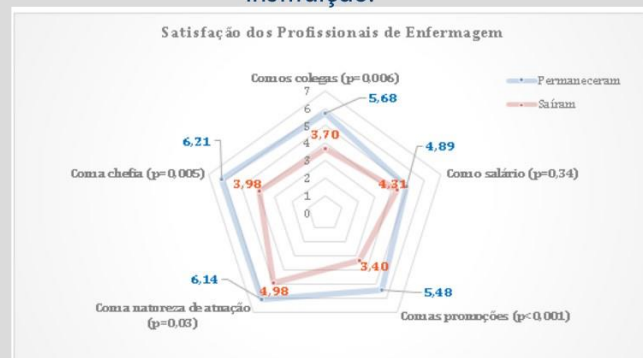
Sugestão de modelo que pode ser utilizado para analisar os resultados entre os profissionais que saíram e permaneceram na instituição:

Tabela 1- Resultado das dimensões avaliadas pelos profissionais ao sair e ao permanecer na instituição

DIMENSÃO	SAÍRAM	PERMANECERAM
COM OS COLEGAS	INSATISFEITO	SATISFEITO
COM O SALÁRIO	NEUTRO	NEUTRO
COM AS PROMOÇÕES	INSATISFEITO	SATISFEITO
COM A NATUREZA DE ATUAÇÃO	NEUTRO	SATISFEITO
COM A CHEFIA	INSATISFEITO	SATISFEITO

Fonte: dados da pesquisa

Sugestão de gráfico Radar que pode ser utilizado para analisar os resultados entre os profissionais que saíram e permaneceram na instituição:



Fonte: dados da pesquisa.

Nota: em comparação das médias entre os grupos, com exceção da dimensão satisfação com o salário (p=0,34), todos os outros resultados mostraram significância estatística.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na literatura revisada, não foram encontrados estudos que acompanhassem os profissionais desde sua admissão na instituição e comparassem as variáveis entre aqueles que permaneceram e os que saíram. Os estudos disponíveis abordaram apenas profissionais ativos na instituição e/ou aqueles que já haviam se desligado. Assim, as descrições dos autores anteriormente mencionados destacam recortes desses momentos, não permitindo uma comparação direta entre os profissionais que ingressaram na instituição e seus desfechos subsequentes.

Dada essa perspectiva, é crucial que os serviços ofereçam um suporte institucional que fomente o bem-estar, a satisfação dos profissionais e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Compreender os fatores que geram satisfação ou insatisfação pode fornecer insights para ações mais focalizadas. Os elementos que afetam a fidelização ou a rotatividade de profissionais não estão isolados, mas sim interconectados, podendo acarretar diversas consequências para o profissional, a instituição e o paciente.

REFERÊNCIAS

SIQUEIRA, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org), Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.

KVIST, Tarja et al. The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results, 2012.