



ROTATIVIDADE DA EQUIPE DE ENFERMAGEM: ANÁLISE DOS FATORES RELACIONADOS¹

TURNOVER OF NURSING TEAM: ANALYSIS OF FACTORS RELATED.

ROTACIÓN DE EQUIPO DE ENFERMERÍA: ANÁLISIS DE LOS FACTORES RELACIONADOS.

MARINES DOS SANTOS PAGNO
Faculdade Nossa Senhora de Fátima.
fabiano.faveri@fsg.br

FABIANO DE FAVERI
Faculdade da Serra Gaúcha
fabiano.faveri@fsg.br

RESUMO

A rotatividade da equipe de enfermagem na Unidade de Tratamento Intensivo traz a possibilidade de explorar os problemas vivenciados no cotidiano do trabalho de modo que seja possível traçar estratégias ao enfrentamento das situações adversas da equipe de enfermagem. O objetivo deste estudo é identificar os fatores relacionados à rotatividade da equipe de enfermagem em unidades de terapia intensiva. Trata-se de um estudo descritivo, transversal, com abordagem quantitativa que utilizou um questionário com perguntas fechadas, tipo escala de Likert. O cenário deste estudo foram cinco unidades de terapia intensiva, sendo a amostra constituída por 34 enfermeiros. Os resultados mostram a pressão do ambiente de trabalho e sobrecarga emocional como o principal fator relacionado à rotatividade da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva.

PALAVRAS-CHAVES: Equipe de enfermagem, Administração de recursos humanos em saúde, Enfermagem.

ABSTRACT

A rotatividade da equipe de enfermagem na Unidade de Tratamento Intensivo traz a possibilidade de explorar os problemas vivenciados no cotidiano do trabalho de modo que seja possível traçar estratégias ao enfrentamento das situações adversas da equipe de enfermagem. O objetivo deste estudo é identificar os fatores relacionados à rotatividade da equipe de enfermagem em unidades de terapia intensiva. Trata-se de um estudo descritivo, transversal, com abordagem quantitativa que utilizou um questionário com perguntas fechadas, tipo escala de Likert. O cenário deste estudo foram cinco unidades de terapia intensiva, sendo a amostra constituída por 34 enfermeiros. Os resultados mostram a pressão do ambiente de trabalho e sobrecarga emocional como o principal fator relacionado à rotatividade da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva.

KEYWORDS: Nursing staff, Directors of Human Resources in Health, Nursing.

RESUMEN

A rotatividade da equipe de enfermagem na Unidade de Tratamento Intensivo traz a possibilidade de explorar os problemas vivenciados no cotidiano do trabalho de modo que seja possível traçar estratégias ao enfrentamento das situações adversas da equipe de enfermagem. O objetivo deste estudo é identificar os fatores relacionados à rotatividade da equipe de enfermagem em unidades de terapia intensiva. Trata-se de um estudo descritivo, transversal, com abordagem quantitativa que utilizou um questionário com perguntas fechadas, tipo escala de Likert. O cenário deste estudo foram cinco unidades de terapia intensiva, sendo a amostra constituída por 34 enfermeiros. Os resultados mostram a pressão do ambiente de trabalho e sobrecarga emocional como o principal fator relacionado à rotatividade da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva.

PALABRAS CLAVES: Personal de Enfermería, Administración de Recursos Humanos en Salud, Enfermería.

¹ Submetido em 23 de junho de 2013. Aceito em 10 de outubro de 2013. O artigo foi avaliado segundo o processo de duplo anonimato e avaliado pelo editor. Editores responsáveis: Márcio Augusto Gonçalves e Lucas Maia dos Santos. Reprodução parcial ou total e trabalhos derivativos permitidos com a citação apropriada da fonte.

INTRODUÇÃO

O trabalho de enfermagem, inserido no mundo do trabalho em saúde é caracterizado por ter como objetivo o cuidado do ser humano. Nessa atividade, há uma estreita ligação entre o trabalho e o trabalhador, com a vivência direta e ininterrupta no processo de dor e outros sentimentos desencadeados pelo processo doença. Além disso, os profissionais de enfermagem experimentam jornadas laborais em turnos com excesso de trabalho, esforço físico, acúmulo de tarefas, ansiedade e controle supervisionado (GARCIA, 2011)

A enfermagem, nas suas diversas categorias, é a maior força de trabalho de uma instituição hospitalar. Este cenário com múltiplas jornadas de trabalho e com pouco tempo para o descanso, possibilita a vulnerabilidade e a realização de eventos adversos relacionados à rotatividade de pessoal. Conforme, estudos realizados em vários países, a área da enfermagem tem vivenciado algumas problemáticas relativas a recursos humanos, entre elas: déficit de pessoal que gera sobrecarga de trabalho (LUNARDI, *et al*, 2000).

A rotatividade entre trabalhadores é um movimento importante na dinâmica do mercado de trabalho em qualquer área profissional e no Brasil são poucos os estudos sobre a rotatividade de profissionais da saúde. Portanto define-se rotatividade de pessoal ou *turnover* como o fluxo de entrada e saída, isto é, uma flutuação de pessoal entre uma organização e o seu ambiente (NOMURA e GAIDZINSKI, 2005).

Outra definição relevante a respeito da rotatividade é que pode ser definida como um movimento que se verifica no mercado de trabalho, caracterizado pelas entradas e saídas dos indivíduos de uma determinada instituição que compreende esse mercado. Dessa forma, a rotatividade na enfermagem pode interferir na qualidade da assistência prestada ao paciente (ANSEMI, ANGERMI e GOME, 1997).

A rotatividade compreende a mensuração do número de trabalhadores que passa pelos postos de trabalho de uma seção, empresa, setor ou ramo, num determinado período de tempo. Este tipo de movimento, portanto, pode ser medido através de procedimentos operativos. Os resultados obtidos podem ser caracterizados de acordo com as repercussões ao nível da eficiência e da produtividade do setor ou da empresa, sendo que esta avaliação determinará as intervenções a serem realizadas no sentido de controlar a rotatividade (IWAMOTO e ANSEMI, 2006)

As taxas de rotatividade são avaliadas como ideal quando a organização desenvolver a capacidade de manter seu pessoal bem qualificado e substituir aqueles que apresentam deficiência no desempenho. Assim, não há um número que defina esse índice ideal, que dependerá da situação específica de cada organização. Apesar de não haver um número ideal para os índices de rotatividade atualmente, esse é um dos fatores de preocupação dos profissionais da área de recursos humanos, pois o aumento das saídas e a necessidade de obter novas admissões mantendo a qualidade e o funcionamento do sistema é crescente (IWAMOTO e ANSEMI, 2006).

Segundo os mesmo autores acima, internacionalmente a rotatividade da equipe de enfermagem apresenta índices muito variados, sendo que antes da década de 90 tais índices variavam de 4% a 200%. Após os anos 90 estudos demonstravam taxas menores, variando entre 4 a 27%. No país, os primeiros estudos, na década de 70, em relação ao tema mostraram índices de 7,75, sendo os principais motivos relatados pelos profissionais foram relacionados às questões financeiras, ausência de vida social e mudanças de horários. Sendo que, mais recentemente uma pesquisa realizada em um hospital universitário de São Paulo, obteve índices de rotatividade relativamente baixos.

Assim, este estudo justifica-se por buscar identificar possíveis fatores que podem estar contribuindo para a ocorrência da rotatividade da equipe de enfermagem e,

posteriormente, servir como base para criação de alternativas para a diminuição deste movimento nos hospitais, possibilitando a garantia de uma assistência segura e de qualidade. Desta forma o objetivo deste estudo foi identificar os fatores relacionados à rotatividade de saída da equipe de enfermagem em unidades de terapia intensiva.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, transversal, com uma abordagem quantitativa realizado nas unidades de terapia intensiva (UTI) de cinco hospitais da cidade de Caxias do Sul.

A amostra do estudo foi constituída por 34 enfermeiros, através da amostragem por conveniência. Como critérios de inclusão foram considerados: ser enfermeiro pertencente ao quadro de pessoal fixo da unidade, aceitar participar do estudo, já como critérios de exclusão foram considerados estar em afastamento do trabalho ou folga e atuar há menos de três meses na unidade, enfermeiros folguistas e volantes.

O instrumento de pesquisa foi um questionário autopreenchido, elaborado pelos próprios pesquisadores, validado por dois enfermeiros gestores de serviços de enfermagem. Trata-se de uma escala do tipo Likert, que avaliou a concordância com os itens da escala.

Os dados foram coletados após a entrega do questionário e leitura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido, que esclarecia todas as informações necessárias para a amostra. Os dados quantitativos foram analisados mediante estatística descritiva e apresentados em forma de tabelas e gráficos, em números relativos e absolutos.

Conforme assegura a Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 1996), a pesquisa processou-se após a aprovação do Comitê de Ética da Faculdade Fátima.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os participantes foram 34 enfermeiros, sendo 88% do sexo feminino e 12% do sexo masculino, 44% possuíam idade entre 21 a 30 anos, 50% entre 31 a 40 anos e 6% de 41 a 50 anos. Em relação ao tempo de formação 56% possuíam mais de 5 anos de formação, já 38% estão formados entre 1 a 5 anos e 6% tem menos de um ano de formação.

Quanto ao tempo de atuação na instituição cenário de estudo, 9% apresentam menos de um ano, 47% entre 1 a 5 anos; o restante 44% estão na instituição há mais de 5 anos. Somente 26% possuem mais de um vínculo empregatício, sendo que 74% atuam somente em uma instituição hospitalar.

A rotatividade de pessoal, também conhecida por *turnover*, está relacionada com a saída de funcionários de uma organização. As razões para o desligamento podem ser diversas; os indivíduos podem solicitar a sua demissão por descontentamento com alguma política da empresa, falta de motivação, ou busca de uma melhor colocação profissional (OLIVEIRA, 2008).

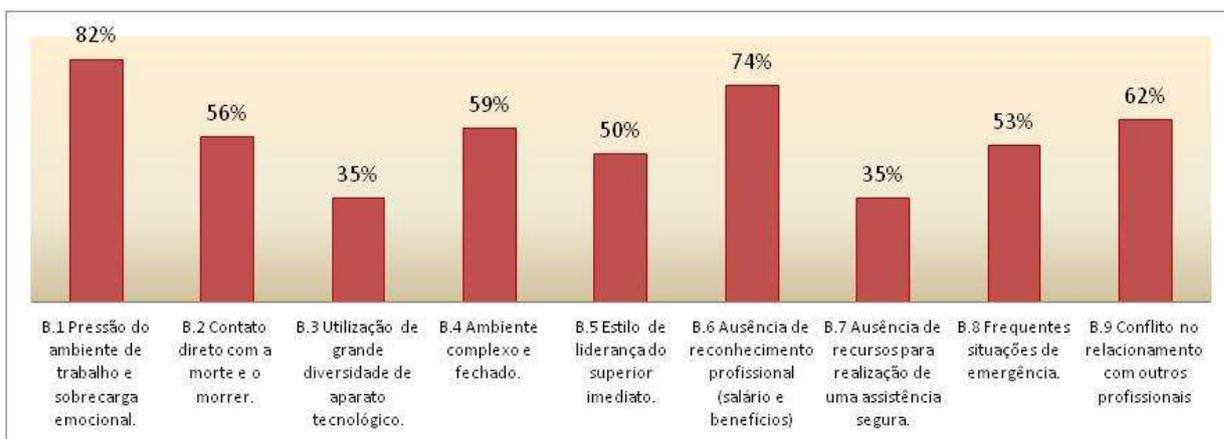


Gráfico 1 – Fatores relacionados à rotatividade da equipe de enfermagem em unidades de terapia intensiva. Caxias do Sul, 2012.

Observa-se que 82% concordam que o principal fator relacionado à rotatividade da equipe de enfermagem, em unidades de terapia intensiva, é a pressão do ambiente de trabalho e sobrecarga emocional.

Na UTI a equipe de profissionais convive com muitos fatores desencadeadores de estresse e de uma atmosfera emocionalmente comprometida, pois convivem com a dificuldade de aceitação da morte, a escassez de recursos materiais e recursos humanos e a tomada de decisões conflitantes relacionadas com a seleção dos pacientes que serão atendidos. Situações essas, que criam tensão entre os profissionais e, em geral, influenciam, negativamente, a assistência prestada aos pacientes (LEITE e CARVALO, 2005).

Portanto, a pressão do ambiente de trabalho, a exaustão emocional são respostas às demandas de sobrecarga de trabalho, assim os enfermeiros devem buscar diferentes estratégias para enfrentamento, pois essa exaustão acaba refletindo no processo de rotatividade nas unidades de terapias intensivas.

A ausência de reconhecimento profissional (salário e benefícios) foi o segundo fator, que de acordo com os enfermeiros, está relacionado à rotatividade da equipe, atingindo 74%. Neste sentido, a insatisfação em relação à importância dada ao trabalho reflete sim no sistema de rotatividade, pois os profissionais esperam que reconheçam a relevância do seu cargo, deseja ganhar mais ter mais prestígio, e mais segurança (GUTIERREZ e CIAMPONE, 2006).

Por outro lado a UTI como sendo um local que possui uma rotina de incertezas, instabilidade, imediatismo e variabilidade, para os profissionais de enfermagem, as condições de trabalho podem ser insatisfatórias em decorrência de inúmeros fatores, como baixa remuneração, diversidade e complexidade dos procedimentos técnicos (GUTIERREZ e CIAMPONE, 2006).

Dessa forma, os incentivos (remuneração ou benefícios) para a equipe pode ser umas das formas de diminuição dos índices de rotatividade, garantindo assim a prestação de uma assistência de qualidade na instituição.

Em relação ao conflito no relacionamento com outros profissionais, 62% concordam que é um fator que se relaciona à rotatividade da equipe.

Na unidade de terapia intensiva, existe dificuldade dos profissionais atuarem com os demais membros da equipe que adotam atitudes tecnicistas, por outro lado (LEITE e VILA, 2005). Assim é necessário haver um espaço de discussão da equipe para buscar um consenso sobre o que fazer e sobre a melhor forma de conduzir um cuidado, bem como estimular um diálogo construtivo na equipe a fim de prestar um melhor cuidado ao paciente.

Com base nisso a discussão de casos clínicos, em grupos interdisciplinares, favorece a compreensão dos limites do investimento terapêutico que só vem a acrescentar na relação da equipe de multidisciplinar.

De acordo com os enfermeiros 59% concordam que o ambiente complexo e fechado da UTI contribui para a rotatividade da equipe de enfermagem.

A unidade de terapia intensiva é um dos ambientes mais críticos de uma instituição hospitalar, local que tem se constituído fator de risco para os profissionais, embora local ideal para o tratamento de pacientes graves recuperáveis. Essas unidades devido às características de ambientes fechados, com grande absorção tecnológica e do contato constante com a morte são consideradas como sistema típico de vida interna, comparadas com penitenciárias, que configura condições propícias para a formação e manutenção de padrões culturais específicos (FERRAREZE; FERREIRA; CARVALHO, 2006).

Dessa forma, por ser um local frio e complexo, com uma rotina quase inflexível e o contato constante com pacientes críticos e com o risco de vida, este exige que a equipe multidisciplinar esteja bem preparada tanto emocionalmente quanto tecnicamente. Assim, a realização de grupos de apoio, com intervenções da psicologia hospitalar, possam ser uma das válvulas de escape para a equipe que atua neste ambiente.

Quanto ao contato direto com a morte ou morrer 56% da amostra concorda que é um dos motivos de rotatividade. Estudos mostram que por estar constantemente em contato com a angústia de cuidar de pacientes em processo de morrer, existe uma polarização entre o prazer do trabalho da assistência à saúde e o sofrimento do paciente e seus familiares (GUTIERRES e CIAMPONE, 2006).

O trabalho da equipe de enfermagem da UTI não é fácil de ser articulado devido a grande necessidade de demonstrar um atendimento humanizado versus a necessidade de uma estrutura emocional bem preparada, pois lida-se com situações de extremos momentos de dor, ou seja, durante a assistência ao paciente em processo de morrer, o profissional de enfermagem sofre, pois sente-se impotente e inconformado com a presença da morte, e também despreparado, emocional e psicologicamente .

Já 53% concordam que as frequentes situações de emergência, são responsáveis pela rotatividade da equipe de enfermagem. Isso ocorre em virtude da constante expectativa das situações de emergência, da alta complexidade tecnológica e da concentração de pacientes graves, exigindo uma assistência permanente (LEITE e VILA, 2005).

Assim, por ser um setor onde a dinâmica de atendimento é imediata, associada muitas das vezes, ao despreparo dos profissionais, as unidades de terapia intensiva acabam por ser um alvo de maiores índices de rotatividade. A realidade vivenciada no setor faz com que a dinâmica de trabalho se torne um dos principais motivos de estresse e conseqüentemente escassez de profissionais.

Em relação ao estilo de liderança do superior, 50% concordam ser um fator que contribui para a rotatividade. Entende-se que a liderança deve ser compreendida por percepções de outras pessoas e, não apenas, pela própria visão do indivíduo. Portanto, determinar o índice de liderança, diante das tarefas específicas na UTI relacionadas ao processo de rotatividade, deve-se considerar a percepção do liderado sobre o estilo de liderança dos enfermeiros bem como a percepção do líder (FERREIRA, 2011).

As diversas concepções entre líderes e liderados é que potencializa a complexidade da prática nas UTIs, bem como algumas atividades assistenciais, onde se percebe a desarticulação entre o que técnicos e auxiliares de enfermagem executam, e o que o enfermeiro se refere, ou seja, às vezes, o enfermeiro mostra não conhecer as reais tarefas de sua equipe.

Apenas 35% concordam que ausência de recursos para a realização de uma assistência segura possa ser fator de rotatividade. A assistência prestada à pacientes em UTI é polêmica,

se de um lado requer intervenções rápidas, de outro não se tem dúvida, de que são espaços mobilizadores de emoções que frequentemente se expressam de forma muito intensa (GUERRER e BIACHI, 2008). Acredita-se, portanto, que a assistência na UTI esteja mais envolvida com o processo de saúde, que com a ausência de recursos.

Diante disso, a importância da procura pela capacitação profissional e o aprimoramento da capacidade dos profissionais é condição de garantia de sobrevivência das organizações. Na prática da enfermagem, a qualidade da assistência prestada ao usuário decorre do desempenho de quem a executa promover ações ao desenvolvimento profissional da equipe aos objetivos da instituição, utilizando métodos que direcionem o desempenho, ao alcance de melhores resultados de uma assistência segura.

Somente 35% dos enfermeiros concordam que, a utilização de grande diversidade de aparato tecnológico diz ser condição de rotatividade. A qualidade na prestação de serviços a saúde é complexa e difícil de garantir, mas, ao se deparar com o seu limite no cuidar do outro, pesquisas mostram que alguns profissionais iludem-se com grande aparato e avanço tecnológico e, com isso perdem o senso crítico, o que resulta em um prolongamento do sofrimento do paciente, dos seus familiares e até do seu próprio (GUTIERREZ e CIMAPONE, 2006). Acredita-se que a sua frustração seja maior devido ao alto nível de expectativa decorrente da sua onipotência frente às tecnologias.

Na prática da enfermagem observa-se que as tecnologias são consideradas ferramentas essenciais para a prestação do cuidado, uma vez que na UTI a assistência de enfermagem exige um conhecimento das diversas tecnologias a serem utilizadas para garantirem qualidade e segurança ao paciente.

CONCLUSÃO

Os resultados evidenciam que os principais fatores relacionados diretamente com a rotatividade da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva, por ordem de importância, na opinião dos enfermeiros são: a pressão no ambiente de trabalho e sobrecarga de trabalho, a ausência de reconhecimento profissional através de salários e benefícios, o conflito no relacionamento com outros profissionais, ambiente complexo e fechado, o contato direto com a morte e o morrer, frequentes situações de emergência, o estilo de liderança do superior imediato, grande quantidade de aparato tecnológico e por último a ausência de recursos para prestação de uma assistência segura.

Das considerações feitas até aqui, vale ressaltar a importância da análise de tais fatores, para a busca de alternativas de redução da rotatividade e assim, melhores resultados assistenciais da instituição.

A abordagem realizada no presente estudo é vasta prestando-se como objeto de futuras investigações pelas hipóteses que estão expressas nos resultados. Desta maneira, espera-se contribuir com os serviços de saúde quanto à busca de soluções para esta problemática.

Do mesmo modo, permitir aos pesquisadores conscientes acerca da importância da atenção no gerenciamento das questões relacionadas aos índices de rotatividade nas organizações hospitalares para que proponham estratégias de enfrentamento adaptativas à situação.

REFERÊNCIAS

ANSEMI, M.L; ANGERMI, E.L.S; GOMES, E.L.R. Rotatividade dos trabalhadores de enfermagem nos hospitais do município de Ribeirão Preto. **Revista Panamericana Salud Pública**, v.2, n. 1, 44-50.1997.

BRASIL. Conselho de Saúde. Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa em Seres Humanos (Resolução 196/96). **Diário Oficial da União**, 10 out. 1996b. Disponível em: <<http://www.bioetica.ufrgs.br/res196/96.htm>>. Acesso em: 04 de maio. 2012.

FERRAREZE, Maria Veronica Guilherme; FERREIRA, Viviane; CARVALHO, Ana Maria Pimenta. Percepção do estresse entre enfermeiros que trabalham em terapia intensiva. **Acta Paul Enferm**, v.19, n.3, p. 310-15. 2006.

FERREIRA, Maria Beatriz Guimarães. **Estilos de liderança do enfermeiro: construção e validação de instrumento de avaliação**. Dissertação apresentada ao programa de Pós-graduação em Strictu Sensu – mestrado em à atenção a saúde, área de concentração Saúde e enfermagem, da Universidade Federal do Triangulo Mineiro, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Atenção à Saúde. Uberaba, 2011.

GARCIA, P. C. **Tempo assistência de enfermagem em UTI e indicadores de qualidade assistencial: análise correlacional**. Dissertação de mestrado. Apresentada ao programa de pós graduação em Gerenciamento em Enfermagem da Escola da Universidade de São Paulo – mestre em Ciências. São Paulo, 2011.

GUERRER, Francine J. L.; BIANCHI, Estela R. F. Caracterização do estresse dos Enfermeiros de unidades de terapia intensiva. **Acta Paul Enferm. USP**, v. 42, n. 2, p. 355-62. 2008.

GUTIERREZ, Beatriz Aparecida Ozello; CIAMPONE, Maria Helena Trench. Profissionais de enfermagem frente ao processo de morte em unidades de terapia intensiva. **Acta Paul Enferm**, v.19, n. 4, p.456-61. 2006

IWAMOTO, H. H.; ANSEMI, M. L. Rotatividade dos trabalhadores de enfermagem nos hospitais do município de Uberaba, Minas Gerais. **Rev Gaúcha Enferm**, Porto Alegre (RS) set. v. 27, n. 3, p.443-53. 2006.

LEITE, Maria Abadia; VILA, Vanessa Silva de Carvalho. Dificuldades vivenciadas pela equipe multiprofissional na Unidade de Terapia intensiva. **Revista Latino-am enfermagem** março-abril, v.13, n. 2, p.145-50. 2005.

LUNARDI, V.L; MALHEIRO, A.D; CAURIO, D.P; LUNARDI FILHO, W.D; CHAPLIN, M.J. Problema no cotidiano do trabalho e sua relação com o cuidado de si e o cuidado outro. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v.21, n. 2, p.128-40. 2000.

NOMURA, Felícia Hiromi; GAIDZINSKI, Raquel Rapone. Rotatividade da equipe de enfermagem: estudo em hospital-escola. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 5, out, p.648-53. 2005.

OLIVEIRA, Thais Fátima L. Artigo RH: **Rotatividade de pessoal- Turnover**. Jul. de 2008. Disponível em:< <http://fernandotondelli.blogspot.com.br/2008/07/artigo-rh-rotatividade-de-pessoal.html>> Acesso em : 29 out.2012.