

INTENÇÃO DE DEIXAR O EMPREGO E HORAS EXTRAS DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL NO SUL DO BRASIL

GUILHERME RODRIGUES PRADO¹; LUCAS SILVA DELLALIBERA²; ADRIZE RUTZ PORTO³

¹Universidade Federal de Pelotas – guilhermerodriguesprado13@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – dellalibera_lucas@hotmail.com

³Universidade Federal de Pelotas – adrizeporto@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Em 2020, a força de trabalho global de enfermagem totalizou 27,9 milhões (WHO, 2020). Os enfermeiros representam quase 50% dos profissionais da área da saúde. A escassez de pessoal de enfermagem tem impactos de longo alcance e cumulativos nas taxas de pacientes, insatisfação da equipe, estresse ocupacional e esgotamento e retenção de equipe em detrimento final da segurança do paciente e da qualidade do atendimento (AIKEN; FAGIN, 2018).

O exercício da enfermagem é descrito por 66% dos profissionais no âmbito assistencial como desgastante, pelos ritmos intensos das atividades. Além disso, muitos precisam realizar plantões ou outras atividades para complementar a renda familiar, uma vez que o salário oferecido por uma jornada de trabalho habitual não seria o suficiente (FIOCRUZ, 2015). A sobrecarga de trabalho tem consequências significativas na comunicação e na colaboração entre os profissionais, no clima de trabalho e pode prejudicar tanto o desempenho das equipes, quanto a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes (JEONG; KURCGANT, 2010). Embora a enfermagem tenha piso salarial, isso ainda não refletiu em melhores condições de trabalho.

No Brasil, ainda é inicial a abordagem para retenção de profissionais de enfermagem por ocasião da falta de programas eficazes para aumentar a fixação e amenizar a rotatividade desses trabalhadores. Sem receber a devida atenção, os profissionais ficam expostos às situações como: alta carga de trabalho, esgotamento físico e emocional, condições de trabalho insustentáveis, falta de reconhecimento, baixa remuneração e excesso de horas extras obrigatórias (AMERICAN NURSES ASSOCIATION, 2023). Esse cenário resulta na intenção de deixar o emprego.

Estratégias de gestão são necessárias para mitigar o abandono da profissão por enfermeiros, tais como: reduzir horas extras e eliminar horas extras obrigatórias; garantir níveis adequados de pessoal de enfermagem e apoiar ferramentas de pessoal baseadas na acuidade que equilibra as necessidades dos profissionais e dos resultados laborais; reconhecer a necessidade dos enfermeiros de equilíbrio entre vida pessoal e profissional; incentivar e desenvolver uma cultura de colaboração no local de trabalho (MARZNAKI *et al.*, 2021). Assim, o objetivo deste trabalho foi descrever a intenção de deixar o cargo e número de horas extras de profissionais de enfermagem em um hospital no Sul do Brasil.

2. METODOLOGIA

A pesquisa quantitativa, do tipo transversal, é um recorte do estudo multicêntrico também com hospitais de Brasília, no Distrito Federal, e Juiz de

Fora, no Estado de Minas Gerais, apresentando-se resultados de Pelotas, no Estado do Rio Grande do Sul. O local de pesquisa foi o Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas, vinculado à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (HE/UFPEL/EBSERH).

O estudo respeitou todos os preceitos éticos e foi aprovado sob número 89406618.2.0000.5147 de registro na Plataforma Brasil. A coleta de dados foi realizada entre julho de 2021 e agosto de 2022, utilizando o aplicativo *KoboToolbox*, cujo link do questionário online foi enviado para o e-mail dos participantes sorteados de uma lista de enfermeiros e técnicos de enfermagem. Também a abordagem foi presencial por três acadêmicos, bolsistas de iniciação científica do curso de enfermagem e capacitados para desempenhar tal atividade.

O tamanho da amostra foi calculado com o auxílio do *software G*Power* 3.1.9.3 e se constitui de amostra aleatória com reposição. Assim sendo, 50 enfermeiros e 93 técnicos de enfermagem, somando 143 profissionais de enfermagem e compreendeu os setores em que trabalhavam na assistência direta.

As variáveis categóricas (intenção de deixar o emprego, satisfação e cargo - técnico ou enfermeiro) foram analisadas por meio de frequência absoluta e relativa e a contínua (número de horas extras de trabalho nos últimos três meses) por meio de média, desvio padrão com *software Statistical Package for Social Sciences*, versão 23. Para fins de análise dos dados, foram agrupadas as respostas relativas à satisfação no trabalho da seguinte forma: as respostas, “muito satisfeito” e “satisfeito” foram categorizadas como “satisfeito” e; as respostas “nem satisfeito nem insatisfeito”, “muito insatisfeito” e “insatisfeito” foram categorizadas como “insatisfeito”. Para verificar a associação entre as variáveis intenção de deixar emprego e satisfação e cargo foi utilizado o teste qui-quadrado e para intenção de deixar emprego e número de horas extras foi utilizado o teste U de Mann-Whitney.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da aplicação do questionário, chegou-se ao resultado sobre a intenção de deixar o cargo, dos 143 entrevistados, somente 13 responderam “sim”, uma soma de seis técnicos em enfermagem e sete enfermeiros. Dessa forma, somente 9,1% dos trabalhadores da equipe de enfermagem responderam “sim”.

Em contrapartida, as questões sobre satisfação com o cargo ou função no trabalho trouxeram um resultado negativo maior. Dos 143 profissionais, 23 responderam que estavam insatisfeitos com seus cargos ou funções exercidas. Resultado da soma de 16 técnicos em enfermagem e sete enfermeiros. Apresentando um total de 16,1% dos profissionais insatisfeitos. Um número baixo se comparado com o estudo semelhante de Pereira (2023). Apenas quatro (17,4%) profissionais que se percebiam insatisfeitos tinham a intenção de deixar o cargo, um ótimo resultado contraposto ao do estudo de Jesus (2021). Os cruzamentos dessas variáveis não tiveram associação significativa no presente estudo.

A média de número de horas extras foi de 8,73 ($\pm 13,6$), variando de zero a 60 horas. A média de horas extras pelos enfermeiros foi de 14 (± 16) e técnicos 6 (± 11). Houve associação significativa ($p=0,039$) entre a intenção de deixar o cargo e o número de horas extras. Um estudo na Itália mostrou que a *Odds Ratio* (OR)

associada a um aumento de 10% na intenção de sair foi de 1,14 (1,02–1,28 Intervalo de Confiança de 95%) conforme as horas trabalhadas pelos enfermeiros (CATANIA *et al.*, 2024).

Uma das razões mais importantes para a alta intenção de sair em países em desenvolvimento em comparação com países desenvolvidos é o alto número de horas extras obrigatórias devido à falta de enfermeiros (ALILU *et al.*, 2016; LEE *et al.*, 2017; MARZNAKI *et al.*, 2021). O estudo de Ana Silva *et al.* (2021) e outro de Adelaide Silva *et al.* (2021) referem que a presença de requisitos adequados para o trabalho tem relação com o desejo de permanecer no emprego, tais como: remuneração compatível com a carga horária semanal, ter um local de descanso adequado, boa interação interpessoal, autonomia, boa relação com o líder imediato, remuneração justa, receber folgas, reconhecimento profissional, recuperação do paciente, educação continuada, ser ouvido, reconhecido e valorizado, autorrealização com o trabalho e uma liderança que adote o estilo *coaching* (TADESSE *et al.*, 2023).

4. CONCLUSÕES

Os achados referem que a instituição hospitalar estudada tem uma boa retenção de profissionais de enfermagem, considerando que são funcionários públicos, apresentando melhores condições salariais e plano de carreira. Apesar disso, um número maior de técnicos de enfermagem revelaram insatisfação com o trabalho.

Ressalta-se que a intenção de deixar o emprego teve relação com o número de horas extras trabalhadas pelos profissionais de enfermagem. Devido à escassez de estudos no Brasil com essa temática, indica-se o desenvolvimento de mais pesquisas e fomentar a criação de programas de retenção de profissionais de enfermagem nos hospitais, com atenção para o número de horas extras obrigatórias, que podem ter relação com o número inadequado de pessoal de enfermagem.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIKEN, L. H.; FAGIN, C. M. Evidence-based Nurse Staffing: ICN's New Position Statement. **International Nursing Review**, v. 68, p. 469-471, 18 out. 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/inr.12499>. Acesso em: 3 out. 2024.

AMERICAN NURSES ASSOCIATION. **Nurse Retention Strategies**: How to Combat Nurse Turnover. 19 mai. 2023. Disponível em: <https://www.nursingworld.org/content-hub/resources/nursing-leadership/nurse-retention-strategies/>. Acesso em: 1 out. 2024.

CATANIA, G.; ZANINI, M.; CREMONA, M.; LANDA, P.; MUSIO, M. E.; WATSON, R.; ALEO, G.; AIKEN, L. H.; SASSO, L.; BAGNASCO, A. Nurses' intention to leave, nurse workload and in-hospital patient mortality in Italy: a descriptive and regression study. **Health Policy**, p. 105032, 2024. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38460274/>. Acesso em: 3 out 2024.

LEE, Y.; DAI, Y.; CHANG, M. Y.; CHANG, Y.; YAO, K. G.; LIU, M. Quality of work life, nurses' intention to leave the profession, and nurses leaving the profession: A

one-year prospective survey. **Journal of Nursing Scholarship**, v. 49, n. 4, p. 438-444, jul. 2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28605164/>. Acesso em: 3 out. 2024.

JESUS, B. G. de. **O Ambiente de Prática de Enfermagem e a Intenção de Turnover em Contexto Hospitalar**. Dissertação (Mestrado em Gestão em Enfermagem) Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, Lisboa, 2021.

JEONG, D. J. Y; KURCGANT, P. Fatores de insatisfação no trabalho segundo a percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 31, n. 4, p. 655–661, dez. 2010.

LEYLA, A.; VALIZADEH, L.; ZAMANZADEH, V.; HABIBZADEH, H.; GILLESPIE, M. A qualitative exploration of facilitators and inhibitors influencing nurses' intention to leave clinical nursing. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 50, n. 6, p. 982-989, nov. 2016.

MARZNAKI, Z. H.; BARZEGARI, S.; SALISU, W. J.; AZARNIVAND, M.; KHANJANKHANI, K. Factors Influencing Nurses' Intention to Leave Profession in Iran. **Evidence Based Health Policy, Management & Economics**, v. 5, p. 130-141, jun. 2021. Disponível em: <https://jebhpme.ssu.ac.ir/article-1-324-en.html>. Acesso em: 3 out. 2024.

PEREIRA, S. D. de O. T. **Omissão de cuidados de enfermagem e segurança do paciente em um hospital de referência: análise segundo instrumento Misscare-Brasil**. 60 f. Monografia (Graduação em Enfermagem), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2023.

SILVA, A. M. P. da; SANTOS, B. F. dos; PEREIRA, I. L.; CASSIANO, S. A. L.; ALVIM, A. L. S. Factors associated with the motivation and dissatisfaction of the nursing team in health work. **Revista de Enfermagem da UFPI**, v. 10, n. 1, 2021.

SILVA, A. G. I. da; MENDONÇA, S. E. da S.; MORAES, A. C.; VASCONCELOS, T. de S.; COSTA, G. F. Satisfação e insatisfação da equipe de enfermagem em unidades de urgência e emergência: revisão integrativa. **Revista Nursing**, v. 24, n. 276, p. 5656–5669, 2021. Disponível em: <https://revistanursing.com.br/index.php/revistanursing/article/view/1536>. Acesso em: 4 out. 2024.

TADASSE, B. I.; DECHASA, A.; AYANA, M.; TURA, R. T. Intention to Leave Nursing Profession and Its Associated Factors Among Nurses: A Facility Based Cross-Sectional Study. **Inquiry**, v. 60, 2023. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10521272/>. Acesso em: 4 out 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **State of the World's Nursing**. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications-detail/nursing-report-2020>. Acesso em: 3 out. 2024.