UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE
CURSO DE GESTÃO EM SAÚDE

Steffani de Oliveira Minetto

O IMPACTO DA ROTATIVIDADE NO BEM-ESTAR DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Porto Alegre

2022

STEFFANI DE OLIVEIRA MINETTO

O IMPACTO DA ROTATIVIDADE NO BEM-ESTAR DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao Departamento de Gestão em Saúde da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Gestão em Saúde.

Orientador: Prof. Otávio Neves da Silva Bittencourt

Porto Alegre

2022

Catalogação na Publicação

Minetto, Steffani de Oliveira
O IMPACTO DA ROTATIVIDADE NO BEM-ESTAR DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM / Steffani de Oliveira Minetto. -- 2022.
25 f. : 30 cm.

Monografia (trabalho de conclusão de curso) -- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Curso de Gestão em Saúde, 2022.

Orientador(a): Prof. Dr. Otávio Neves da Silva Bittencourt.

1. Bem-estar no trabalho. 2. Equipe de enfermagem. 3. Rotatividade. I. Título.

Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da UFCSPA com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Steffani de Oliveira Minetto

O IMPACTO DA ROTATIVIDADE NO BEM-ESTAR DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao Departamento de Gestão em Saúde da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Gestão em Saúde.

Data de aprovação: ___/___/_____

Banca Examinadora:

_____

Prof. Dr. Otávio Neves da Silva Bittencourt

Orientador - UFCSPA

_____

Prof. Dr. Marcelo Schenk de Azambuja

Examinador interno – UFCSPA

_____

Profª. Dra. Alisia Helena Weis

Examinadora interna - UFCSPA

RESUMO

O turnover é a indicação do fluxo de admissões e desligamentos de uma organização. Essa taxa pode ser um indicador da atratividade da empresa no mercado e da sua capacidade de reter profissionais, assim como também pode indicar possíveis problemas administrativos e de liderança quando a taxa é elevada. O presente artigo tem por objetivo identificar o impacto no bem-estar sofrido na equipe de enfermagem em decorrência dos índices de rotatividade. Através de uma revisão de literatura, a pesquisa aborda conceitos de gestão de pessoas e rotatividade, equipe de enfermagem e bem-estar no trabalho buscando criar uma associação entre os conceitos. Os resultados apresentados mostram que a rotatividade tem impacto negativo no bem-estar físico e psicológico dos profissionais de enfermagem e afetam também a qualidade da assistência prestada. Conclui-se que políticas desenvolvidas pela gestão de pessoas devem buscar reduzir os níveis de estresse no trabalho, promover um ambiente de trabalho que proporcione bem-estar e ofereça possibilidades de crescimento profissional a fim de reduzir a rotatividade.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho. Equipe de Enfermagem. Rotatividade.

ABSTRACT

Turnover is an indication of the flow of admissions and dismissals in an organization. This rate can be an indicator of the company's attractiveness in the market and its ability to retain professionals, as well as possible administrative and leadership problems when the rate is high. This article aims to identify the impact on the well-being suffered by the nursing team as a result of turnover rates. Through a literature review, the research addresses concepts of people management and turnover, nursing staff and well-being at work, seeking to create an association between the concepts. The results presented show that turnover has a negative impact on the physical and psychological well-being of nursing professionals and also affects the quality of care provided. It is concluded that policies developed by people management should seek to reduce levels of stress at work, promote a work environment that provides well-being and offers possibilities for professional growth in order to reduce turnover.

Keywords: Well-being at work**.** Nursing team. Turnover.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 8

2 OBJETIVOS 10

2.1 Objetivo Geral 10

2.2 Objetivo Específico 10

3 REFERENCIAL TEÓRICO 11

3.1 Gestão de Pessoas e Rotatividade 11

3.2 Equipe de Enfermagem 13

3.3 Conceituando Bem-estar no Trabalho 14

4 METODOLOGIA: 15

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 16

6 CONCLUSÃO 18

REFERÊNCIAS 20

ANEXO I – Aprovação ComPesq 25

1 INTRODUÇÃO

A rotatividade de pessoal (conhecida em inglês como Turnover), no ambiente de gestão de pessoas é o que indica o fluxo de entradas (admissões) e saídas (desligamentos, aposentadorias e remanejo) de funcionários em determinado período (OLIVEIRA, 2018). O cálculo desse fluxo indica capacidade da empresa em reter os funcionários, a qualidade no recrutamento e seleção e o quão atrativa a empresa está no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2018). A taxa de rotatividade também pode indicar possíveis problemas na organização e se investigadas pode-se identificar as razões que motivam os desligamentos, seja o desacordo com alguma política da empresa, remuneração abaixo do mercado, falta de motivação, busca por possibilidade de crescimento na carreira e até mesmo problemas de liderança e relações hierárquicas. Logo, uma taxa alta de rotatividade pode servir de alerta para a empresa, visto que pode ser causada por problemas de administração e de cuidados nas relações com os profissionais.

A rotatividade impacta também na situação financeira da empresa, pois há custos para recrutar e treinar outro profissional, assim como também tem grande influência na produtividade dos funcionários e na satisfação dos colaboradores (GOMES, 2010). Quando trazemos o foco da rotatividade para uma organização de saúde, que costuma ser um ambiente estressante, com bastante cobrança e situações adversas, é imprescindível proporcionar um bom ambiente de trabalho e evitar a sobrecarga dos profissionais, para que eles exerçam com excelência suas atividades. Afinal, na área assistencial, a rotatividade tem ligação direta na qualidade do cuidado ao paciente devido a necessidade de treinamento, integração com a equipe e tempo de experiência. Sendo assim, tem grande influência na rotina diária dos trabalhadores da área assistencial, uma vez que a demanda precisa ser absorvida pelos funcionários até a contratação, treinamento e adaptação do novo contratado.

Na prática organizacional a preocupação e cuidado com o bem-estar dos colaboradores vem ganhando ênfase nas gestões, uma vez que se tornou um fator que agrega valor à empresa (AGAPITO, 2015). Além disso, nota-se que o envolvimento com o trabalho, relação com os colegas de equipe e perspectiva de futuro na empresa promovem estabilidade na força de trabalho e melhoram a qualidade do serviço ofertado.

Para o controle da saúde da instituição é importante identificar as variáveis externas como a demanda do mercado, a situação econômica, e as variáveis internas como política salarial, tipo de supervisão exercido, planos de carreira para crescimento profissional (CHIAVENATO, 1- p. 74, 2020), a partir dessas informações deve-se criar estratégias para manter uma taxa de rotatividade ideal. As estratégias devem visar substituir os profissionais com baixo rendimento e reter os talentos que já possuem, assim além de preservar o capital financeiro e intelectual, é possível manter a qualidade do serviço ofertado e do ambiente de trabalho. Dessa forma, o presente estudo visa contribuir com as possíveis estratégias, por meio da análise da literatura, identificando como os desligamentos excessivos de profissionais de enfermagem impactam no bem-estar desses trabalhadores. A rotatividade de pessoal é um tema importante para a saúde organizacional de todas as empresas, e se tratando de organizações de saúde os efeitos afetam também a qualidade do atendimento ao paciente.

A análise do impacto que a rotatividade de pessoal tem na enfermagem pode ajudar a compreender o cenário da força de trabalho da enfermagem no mundo. Segundo dados e projeções disponibilizados pela OMS, até 2030, o setor da enfermagem apresenta um déficit de 5,7 milhões de profissionais e muitas dificuldades em atrair e reter essa força de trabalho em diferentes países (MENDES et al., 2022). A enfermagem representa 59% da força de trabalho mundial e 70% da força de trabalho em saúde no Brasil, no entanto, tem se discutido a escassez desses profissionais frente a nova demanda por assistência à saúde que surgiu em virtude da Pandemia de Covid-19 (MENDES et al., 2022).

Em março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou estado de Pandemia Mundial causada pelo coronavírus (UNA-SUS, 2020), uma doença de rápida disseminação que lotou os hospitais e sobrecarregou o sistema de saúde dos brasileiros e do mundo todo. Desde o início da pandemia de COVID-19 a sociedade de forma geral tem vivido momentos atípicos, e uma das áreas que mais sentiram o impacto das mudanças causadas pelo vírus, foi sem dúvida a área da saúde. Em decorrência da pandemia e devido a necessidade de um número maior de profissionais para atender a nova demanda, a contratação de enfermeiras(os) aumentou 123,2% no primeiro semestre de 2020, conforme divulgado pelo Sindicato dos Enfermeiros do Rio Grande do Sul (SERGS, 2020). Sabe-se que algumas

pessoas, quando infectadas pelo coronavírus, necessitam de internação hospitalar e muitos cuidados, os quais envolvem uma variedade de especialistas multiprofissionais. A manutenção de um quadro de funcionários com experiência é fundamental para atender a alta demanda de pacientes que chegam diariamente ao hospital.

É possível notar a drástica mudança no trabalho destes profissionais. Estima-se o aumento da carga horária, os protocolos de segurança que precisam ser seguidos, a exposição ao vírus, o cansaço físico e psicológico ao qual estão submetidos, e todos esses fatores se somam aos desafios já enfrentados cotidianamente pelas equipes. Geralmente quando se estuda a rotatividade fala-se muito sobre o impacto financeiro causado, retenção de talentos, motivações de saída dos profissionais e processos de seleção, mas pouco se fala no impacto que a rotatividade causa nos profissionais que permanecem na organização. Sendo assim, o contexto pandêmico de saúde mundial foi o que inspirou esse estudo, que tem como justificativa analisar o impacto da rotatividade na equipe de enfermagem por meio da questão de pesquisa "Qual o impacto da rotatividade no bem-estar dos profissionais de enfermagem?". A análise deve ser realizada a fim de relacionar impacto do *turnover* aos problemas da rotina de trabalho e bem-estar da equipe de enfermagem, buscando traçar possíveis soluções para a questão de pesquisa.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Identificar o impacto da rotatividade da equipe de enfermagem no bem-estar dos profissionais.

2.2 Objetivo Específico

- Identificar qual o efeito da pandemia de Covid-19 na rotatividade de profissionais de saúde.
- Levantar os problemas decorrentes a partir do acréscimo no turnover.
- Identificar o impacto no bem-estar e na carga assistencial da equipe de enfermagem.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Gestão de Pessoas e Rotatividade

No Brasil, em 1943 houve a Consolidação das Leis Trabalhistas que formalizou as regras de trabalho, proporcionando condições mais humanas no ambiente de trabalho dos brasileiros (DOS OLIVEIRA, p.10, 2018). Desde então a preocupação e cuidado com os funcionários, bem-estar e condições dignas de trabalho tornou-se cada vez mais presente nas empresas. A área de Gestão de Pessoas é responsável pelos processos de contratação, manutenção, preparação, reconhecimento, uniformização (carreira e competência) e proteção dos trabalhadores da empresa (DOS OLIVEIRA, p.14, 2018). Esse é o setor da empresa responsável por controlar os indicadores de desempenho, os quais refletem a saúde organizacional e tem impacto direto na imagem da empresa no mercado de trabalho, principalmente através da taxa de rotatividade.

A rotatividade de pessoal, conhecida também como *turnover*, é uma taxa percentual calculada com base nas admissões e desligamentos em relação ao número médio de funcionários de uma empresa em um período de tempo, conforme citado no livro Recursos Humanos (CHIAVENATO, 2- p.124, 2020). Costuma-se ver a rotatividade como uma oportunidade de captação de talentos quando a mesma está sob controle da empresa, entretanto quando essa taxa está elevada significa que a empresa pode estar perdendo capital humano principalmente para concorrentes (CHIAVENATO, 2- p.124, 2020). A taxa de rotatividade ideal não é definida por um número, é definida conforme necessidades de mudança de cada empresa frente ao mercado externo, a taxa de rotatividade ideal é aquela que permite que a empresa retenha seus talentos e substitua aqueles profissionais de baixo rendimento (CHIAVENATO, 2- p.127, 2020).

Uma pesquisa, realizada no período de 2008 a 2009, trata sobre a rotatividade na força de trabalho da rede municipal de saúde em Belo Horizonte. Utilizando a Taxa Líquida de Substituição (TLS) para cálculo, foi identificado um índice de rotatividade de 8%. Também é possível notar nas comparações feitas entre os períodos de cada ano, que medidas adotadas pelo gestor reduziram o número de desligamentos (SANCHO et al. 2011). O estudo destaca a importância da continuidade do cuidado,

da integração da equipe e da construção da relação do funcionário-paciente na rede de atenção primária à saúde. E indica que na atenção secundária encontra-se um índice mais elevado de rotatividade (SANCHO et al. 2011).

Entre os fatores que geram taxas elevadas de saída e substituições nas organizações de saúde, encontra-se a pressão do ambiente de trabalho e sobrecarga emocional, isso explica uma saída maior nos setores de maior complexidade, como por exemplo na UTI. Outro fator citado nos estudos é a falta de reconhecimento profissional em relação a salário e benefícios oferecidos, isso desestimula o profissional (PAGNO, M. D. S.; FAVERI, F. 2014). Nesses casos uma possível solução para reduzir esse índice pode ser melhorar os benefícios oferecidos e aumento salarial dentro do valor de mercado. Também foram citados problemas como estilo de liderança do superior, conflitos de relacionamentos com outros profissionais, grande quantidade de aparatos tecnológicos e ausência de recursos para prestar uma assistência de forma segura (SANCHO et al. 2011).

De acordo com outro estudo realizado em um hospital de ensino no sudeste do Brasil, de maio a novembro de 2013, obteve-se uma pesquisa referente ao custo da rotatividade da equipe de enfermagem. O estudo foi embasado na literatura internacional, devido à ausência de pesquisas nacionais sobre custo de rotatividade. Através dessa pesquisa chegou-se ao resultado de que em quatro meses o hospital teve 38 desligamentos e 76 admissões de profissionais de enfermagem, totalizando um valor de R$ 314.605,62 de custos de rotatividade, incluindo os processos de pré e pós-contratação (RUIZ et al. 2016). É possível notar o grande impacto financeiro que organização de saúde sofre com a rotatividade, e que o maior ônus está no processo de pós-contratação, pois gera perda de produtividade e eficiência organizacional, uma vez que exige mais atenção dos líderes para o processo de supervisionar e orientar o novo funcionário (RUIZ et al. 2016).

Pode-se concluir que nas mais diversas áreas de atuação a rotatividade é um fator de relevância, pois decorre de muitos problemas semelhantes. É importante reconhecer as motivações de saída e buscar melhorias nos processos de organização e gestão (PEREIRA et. Al. 2018). A criação de políticas de valorização e permanência de profissionais é um começo para reduzir o número de saídas, pois também refletem no bem-estar dos profissionais.

3.2 Equipe de Enfermagem

A enfermagem é definida por muitos autores como a ciência do cuidar, surgiu instintiva e culturalmente para ajudar os enfermos desde a idade antiga e até hoje é aprimorada no meio social, tecnológico e científico (RODRIGUES, p.17, 2020). A equipe de enfermagem é composta por enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, os quais têm o exercício da profissão normatizado e fiscalizado pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) (STOLARSKI, 2020).

O trabalho da equipe de enfermagem é parte importante na vida dos pacientes, indo além da promoção e recuperação da saúde. O enfermeiro é fundamental no cuidado do ser humano desde o nascimento até o envelhecimento, desempenhando um papel importante também no momento mais difícil para os pacientes e sua família, o cuidado do paciente paliativo. Entre as atividades do âmbito assistencial desempenhadas pelos enfermeiros, compete também a esses profissionais a gerência da equipe de enfermagem, definindo as rotinas de trabalho, questões administrativas mais burocráticas e o estímulo à educação continuada da sua equipe (KURCGANT, p. 27, 2016). Devido a alta demanda dessa área também é necessário ter o controle da rotatividade e dos motivos que levam a mesma, ampliando a atuação da gestão de pessoas através dos enfermeiros chefes, buscando reter os talentos existentes na organização.

Analisando o cenário atual do Brasil no que tange o setor saúde é importante pensar no dimensionamento do pessoal de enfermagem, uma vez que esses profissionais representam a maior parte dos trabalhadores da área e consequentemente um custo elevado para as organizações de saúde. Esse dimensionamento tem impacto direto no custo, na qualidade e na eficácia da assistência, uma vez que a redução do quadro da equipe de enfermagem resulta em sobrecarga dos profissionais e déficit no atendimento ao paciente (KURCGANT, p. 115, 2016). Para chegar ao quantitativo e qualitativo ideal de pessoal para as unidades são analisadas variáveis como carga média de trabalho da unidade, distribuição percentual dos profissionais de enfermagem, índice de segurança técnica e tempo efetivo de trabalho (KURCGANT, p. 115, 2016).

De acordo com o relatório do Perfil da Enfermagem no Brasil realizado pelo COFEN (2017) 182 mil profissionais afirmaram ter passado por situação de

desemprego, enquanto 66,7% declararam ter dificuldades para encontrar emprego. Entre os principais motivos da dificuldade foram citados falta de experiência, pouca oferta de concurso público, baixa oferta de emprego em tempo parcial e dificuldade de acesso a informações sobre vagas de emprego (COFEN, 2017). Em relação à mudança de emprego, nos últimos dois anos mais de 380 mil profissionais relataram ter trocado de emprego. Entre os principais motivos estão insatisfação salarial, condições de trabalho e insatisfação com o vínculo empregatício, tais índices somados à insatisfação com colegas de trabalho e chefia representam 50,5% dos motivos de mudança de emprego (COFEN, 2017). Os motivos citados são pontos que merecem um olhar mais atento das organizações de saúde, as quais devem buscar manter os salários dentro do que é ofertado no mercado e oferecer condições dignas de trabalho aos seus empregados, sendo essa uma das formas para reduzir as saídas dos profissionais.

3.3 Conceituando Bem-estar no Trabalho

A preocupação e incorporação de ações que visam o bem-estar dos funcionários nem sempre estiveram presentes nas organizações de trabalho. Com o passar dos anos e as mudanças que ocorreram no setor de Gestão de Pessoas, passou-se a incorporar políticas e ações nas empresas, visando o bem-estar dos colaboradores, após muitos protestos e lutas da classe trabalhadora as organizações compreenderam que o rendimento dos funcionários tem relação direta com o bem-estar dos mesmos (LACERDA, p.18, 2021). Um dos teóricos mais famosos da administração, Jules Henri Fayol, trouxe na sua teoria a implementação do descanso remunerado e propôs a remuneração de forma justa, devendo proporcionar bem-estar para os trabalhadores e para a organização (LACERDA, p.16, 2021). Segundo ele, a rotatividade, que muitas vezes tem como causa a ausência do bem-estar, afeta o desempenho da empresa e a saúde mental dos funcionários.

Na literatura a definição de bem-estar no trabalho ainda é um pouco escassa e muito associada à felicidade e bem-estar geral, entretanto o tema vem sendo discutido com maior frequência nos últimos anos. O bem-estar laboral segue a linha do bem-estar psicológico, definindo a saúde mental em cinco dimensões: afeto, aspiração, autonomia, competência e funcionamento integrado (PASCHOAL, 2008). Os autores Van Horn e cols. estruturaram o bem-estar no trabalho com base no bem-estar

psicológico, analisando as seguintes dimensões: afetiva, bem-estar profissional, bem-estar social, cansaço cognitivo e dimensão psicossomática (PASCHOAL, 2008). As três primeiras dimensões citadas contemplam as emoções, satisfação no trabalho, exaustão emocional, autonomia, competência profissional e a qualidade das relações sociais na organização (PASCHOAL, 2008). O cansaço cognitivo está relacionado com o quanto o funcionário consegue absorver novas informações e sua capacidade de concentração no trabalho, enquanto a dimensão psicossomática está associada a queixas de patologias que afetam tanto o psicológico quanto o físico do ser humano (PASCHOAL, 2008).

Um estudo realizado por Kahneman afirma que nosso estado emocional é influenciado por nossas atividades e ambiente, dessa forma o contato com colegas, exposição a ruídos e exercer atividades sob pressão de tempo ou da presença de um chefe impactam no bem-estar (Kahneman, 2012). Segundo outro estudo, o bem-estar no trabalho está diretamente relacionado ao desempenho, absenteísmo e rotatividade dos profissionais nas organizações, podendo interferir na qualidade da assistência prestada aos usuários e afetar a saúde do profissional de forma geral (ALVES, 2012). De acordo com a pesquisa, os fatores que mais pareceram auxiliar no bem-estar no trabalho foram a distinção na qualidade do atendimento, prestígio da instituição, preocupação inflexível com a prevenção de acidentes de trabalho, quantidade suficiente de material para realização do trabalho e vínculo com o cliente (ALVES, 2012). Portanto, o nível de bem-estar no trabalho deve ser avaliado quando se trata de identificar ações para reduzir a taxa de rotatividade de uma organização.

4 METODOLOGIA:

O presente estudo faz uso de uma revisão de literatura narrativa visando encontrar respostas por meio da análise da literatura para a seguinte questão de pesquisa “Qual o impacto da rotatividade no bem-estar dos profissionais de enfermagem?”. O artigo de revisão narrativa aborda de forma ampla a questão de pesquisa, sendo apropriado para discussão do assunto tratado e tem uma abordagem qualitativa (ROTHER, 2007). Esse tipo de artigo não tem critérios específicos para busca e análise da literatura, não sendo necessária a busca até saturação das fontes de informação, é muito utilizado em trabalhos de conclusão de cursos e sua seleção pode estar sujeita a subjetividade do autor (UNESP, 2015).

As buscas dos artigos foram realizadas utilizando como bases de dados a plataforma SciELO, Portal de Periódicos UEPG, Repositório Digital UFFS e Repositório Institucional UFU. As palavras-chaves mais utilizadas para os achados foram: “Bem-estar no trabalho”; “*Burnout*”, “Equipe de enfermagem” e “Rotatividade”. A partir das pesquisas foram selecionados 7 artigos nas bases de dados citadas anteriormente e 1 pesquisa da Fiocruz, no período de publicações de 2011 a 2022. Também foi utilizada a biblioteca virtual da UFCSPA para pesquisas em livros com temas sobre gestão de pessoas, enfermagem e bem-estar no trabalho. Todos os artigos e livros foram selecionados buscando a melhor contextualização do assunto tratado neste artigo, visando compreender através da análise da literatura quais os principais problemas originados pela rotatividade dos profissionais de enfermagem e como esse evento impacta no bem-estar desses trabalhadores.

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No período da pandemia de COVID-19 a admissão de profissionais de enfermagem teve um aumento significativo, conforme apresentado pela SERGS no primeiro semestre de 2020, devido à nova demanda de pacientes e também do afastamento de muitos profissionais por contaminação ou até mesmo questões psicológicas. Conforme uma pesquisa realizada em um hospital filantrópico no Rio Grande do Sul durante esse período, o bem-estar psicológico dos profissionais, principalmente profissionais da enfermagem, sofreu grande impacto por estarem na linha de frente no combate à pandemia (WERLE, 2020). Além disso, as entrevistadas relataram dificuldades de diálogo com familiares dos pacientes e desconforto físico por longas jornadas de trabalho, alto fluxo de pacientes e falta de profissionais para atender a demanda, esses são reflexos de uma falha na estrutura hierárquica e na gestão de organização de processos (WERLE, 2020).

Nesse período atípico vivenciado mundialmente a Fiocruz realizou uma pesquisa no Brasil intitulada “*Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19”*, através dessa pesquisa foi identificado que os profissionais estavam trabalhando de forma exaustiva para compensar a alta taxa de absenteísmo (FIOCRUZ, 2021). Além disso a pandemia foi marcada por gestões que tiveram riscos elevados aos direitos trabalhistas, desemprego, salários baixos, e segundo a pesquisa 43,2% dos profissionais da saúde não se sentiam seguros atuando na linha de frente,

desses profissionais 23% associaram a insegurança a falta e inadequação do uso de EPI's (FIOCRUZ, 2021). A pesquisa também relata que os profissionais apresentaram despreparo técnico para atuar na pandemia e que houve problemas de gestão para atender as necessidades dos profissionais (FIOCRUZ, 2021).

Além dos desafios vivenciados diariamente pelas equipes de enfermagem, o enfrentamento a COVID-19 trouxe agravantes como altas taxas de *turnover* e absenteísmo, o despreparo técnico dos profissionais recém admitidos e falta de EPI's, todos esses fatores somados acabam gerando esgotamento profissional e colocando em risco a qualidade da assistência prestada (BACKES, 2021). Através dos resultados apresentados podemos identificar que a pandemia teve impacto na rotatividade e esta foi um agravante para os outros problemas citados nos artigos, impactando diretamente no bem-estar dos profissionais, principalmente se tratando do bem-estar psicológico.

No que tange a rotatividade pode-se afirmar que é um problema de responsabilidade da gestão de pessoas, uma vez que impacta diretamente no trabalho assistencial, gera custos para a organização e insatisfação na equipe de enfermagem devido a sobrecarga de trabalho. Dos problemas decorrentes de uma alta rotatividade encontram-se déficit de mão de obra, perda de capital intelectual, queda no padrão assistencial, problemas na integração da equipe ocasionando baixa produtividade, pouca experiência do profissional recém admitido e insatisfação dos demais colaboradores em relação ao empenho com a instituição e insegurança dos pacientes quando atendidos por profissionais inexperientes (GUSE, 2016).

Além de todo impacto financeiro sofrido pela instituição com o desligamento, processo de seleção e treinamentos que ficam a cargo da gestão de pessoas, também há aumento nos custos de horas extras dos profissionais que precisam cobrir a escala e auxiliar no processo de adaptação do novo profissional (PERON, 2013). A taxa de rotatividade é um fator importante por meio do qual podemos avaliar o bem-estar dos profissionais, pois se essa taxa está elevada podemos identificar que há uma sobrecarga de trabalho e que a instituição pode estar perdendo capital intelectual, refletindo em problemas nos processos de trabalho. Um estudo realizado em um hospital no sul do Brasil comprova que o aumento na carga de trabalho de profissionais de enfermagem tem impacto negativo na segurança do paciente,

aumentando o número de eventos adversos e a insatisfação dos mesmos (MÜLLER, 2013).

O aumento na carga de trabalho sobrecarrega os profissionais que permanecem na instituição, impactando não só na qualidade da assistência, mas também negativamente no bem-estar físico dos profissionais devido às longas jornadas de trabalho e no bem-estar psicológico, aumentando os níveis de estresse e levando muitas vezes a afastamentos por Síndrome de *Burnout.* Essas condições de trabalho afetam o desempenho do profissional. O cuidado assistencial exige muito do psicológico dos profissionais de saúde, pois eles lidam diariamente com doenças, com mortes, pressão dos familiares, eventos adversos e as relações de trabalho entre colegas de equipe e chefias que já foram citadas em artigos como motivo de desligamento.

A Síndrome de Burnout é causada por exposição a altos níveis de tensão e desgaste laboral e uma pesquisa realizada em um hospital no sul do Brasil identificou os seguintes fatores ocupacionais que aumentam o nível de estresse: a sobrecarga no trabalho, conflitos pessoais e laborais e a limitação das possibilidades de crescimento profissional (MENEGHINI, 2011). Durante a pandemia, os profissionais de enfermagem foram expostos a uma elevada demanda de trabalho, riscos de contaminação, medo de contaminar seus familiares e colegas de trabalho, preocupações financeiras e escassez de recursos que associados aumentam o nível de estresse dessa classe trabalhadora, o que levou ao aumento de profissionais acometidos pelo *Burnout* (SOARES, 2022).

6 CONCLUSÃO

Diante do propósito do projeto, a literatura permitiu contextualizar e compreender com mais propriedade a realidade da equipe de enfermagem. Apropriando-se dos conceitos trabalhados foi possível identificar a forte relação do trabalho da gestão de pessoas com o bem-estar no trabalho da equipe de enfermagem. Uma vez que se assume que a rotatividade é um problema de responsabilidade da gestão e deve ser dada a devida atenção, trabalhando para que essa taxa seja baixa dentro da instituição, reduzindo assim os impactos financeiros e nas equipes profissionais que precisam se reorganizar para absorver a demanda.

As principais queixas encontradas nos artigos em relação ao bem-estar estão associadas à sobrecarga de trabalho para atender a demanda de pacientes e das rotinas internas da enfermagem, levando os profissionais à exaustão. Foram citados também problemas de liderança na qual a chefia não consegue organizar o processo de trabalho e problemas com a equipe quando esta precisa treinar o profissional recém admitido. Esses episódios atrapalham o fluxo dos processos e geram queda de produtividade refletindo na qualidade da assistência. Problemas esses que podem ser reduzidos com um desenvolvimento da educação continuada dentro da instituição e atenção ao estilo de liderança adotado, pois o líder tem papel fundamental na motivação do profissional.

Outros fatores que podem ser aperfeiçoados dentro das instituições de saúde são as políticas de remuneração e crescimento de carreira profissional, e o cuidado com a saúde psicológica dos funcionários. Conforme artigo utilizado na pesquisa, políticas de remuneração e benefícios reduzem os níveis de estresse, que estão diretamente relacionados ao bem-estar psicológico dos profissionais. Visto que nos últimos tempos a saúde mental tem se mostrado motivo de afastamento para a área da assistência, o desenvolvimento de políticas institucionais que abordam essa temática se faz necessário pelo bem-estar do funcionário e também se torna um diferencial para a instituição. As políticas da instituição devem promover um ambiente de trabalho que proporcione bem-estar para o profissional de saúde, pois um profissional que está bem no seu local de trabalho, de acordo com as políticas da empresa, desempenha suas atividades com prazer e no âmbito da saúde isso influencia diretamente na qualidade da assistência.

O presente estudo atingiu seu objetivo dentro do que a literatura permite explorar, podendo embasar outras pesquisas sobre o tema. É recomendado para trabalhos futuros que seja feita a aplicação de pesquisa com trabalhadores da área de enfermagem relacionando a rotatividade e bem-estar para que se possa ampliar o estudo do impacto sofrido por esses profissionais.

REFERÊNCIAS

AGAPITO, PAULA RODRIGUES, POLIZZI, ANGELO e SIQUEIRA, MIRLENE MARIA MATIAS. **BEM-ESTAR NO TRABALHO E PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA COMO ANTECEDENTES DE INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE.** RAM. Revista de Administração Mackenzie [online]. 2015, v. 16, n. 6, pp. 71-93. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>. Acesso em: 16 Out. 2022.

ALVES, Priscila; CASTRO, Priscila; NEVES, Vanessa; et al. Artigo Original Endereço para correspondência: **Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário.** [s.l.: s.n.], 2012. Disponível em: *<https://www.scielo.br/j/rlae/a/4K5W55VK33ZVz5qVnYnTbTf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 Fev. 2022.*

BACKES, M. T. S. et al. **Working conditions of Nursing professionals in coping with the Covid-19 pandemic.** Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 42, n. spe, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/8m9tKBNXw8tWKyZjyPxmh4K/?lang=pt&format=html#>. Acesso em: 17 Dez. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano.** [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 1, p.74, 2020. E-book. ISBN 9788597024074. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/. Acesso em: 16 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2, p.119-124, 2020. E-book. ISBN 9788597025170. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/. Acesso em: 16 out. 2022

DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea BW. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Grupo A, p. 10; 216-219, 2018. 9788595023901. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/. Acesso em: 12 Ago. 2021.

GOMES, D.; DUARTE, Ana Patrícia; NEVES, J. **Satisfação com as práticas de gestão de recursos humanos e intenções de turnover: Papel mediador da implicação organizacional.** E. Vaz & V. Meirinhos, Recursos Humanos: das teorias às boas práticas, p. 239-253, 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Ana-Duarte-9/publication/235428666_Satisfacao_com_as_praticas_de_Gestao_de_Recursos_Humanos_e_Intencoes_de_Turnover_Papel_mediador_da_implicacao_organizacional/links/02e7e51d2ab514219e000000/Satisfacao-com-as-praticas-de-Gestao-de-Recursos-Humanos-e-Intencoes-de-Turnover-Papel-mediador-da-implicacao-organizacional.pdf>. Acesso em: 12 Ago. 2021.

GUSE, Clovis; CARVALHO, Deborah R. **VISTA DA ROTATIVIDADE NOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM.** Publicatio UEPG: Ciências Biológicas e da Saúde, 2016. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/biologica/article/view/7405/5201>. Acesso em: 09 de Dez. 2022.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e Devagar Duas Formas de Pensar**. Rio de Janeiro - RJ. 1º edição. Editora Objetiva, 2012.

KURCGANT, Paulina. **Gerenciamento em Enfermagem**. Barueri - SP: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788527730198. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730198/. Acesso em: 02 nov. 2022.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, p.18, 2021. E-book. ISBN 9786558110248. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/. Acesso em: 08 nov. 2022.

MENDES, M. et al. **Força de trabalho de enfermagem: cenário e tendências**. Rev. Enferm. UFSM, v.12, e11, p.1-13, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2179769267928>. Acesso em: 23 jan. 2023.

MENEGHINI, F.; PAZ, A. A.; LAUTERT, L. **Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem**. Texto & Contexto - Enfermagem, v. 20, n. 2, p. 225–233, jun. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072011000200002>. Acesso em: 18 Dez. 2022.

MÜLLER DE MAGALHÃES, A.; DALL'AGNOL, C.; MARCK, P. Artigo Original, 2021. **Carga de trabalho da equipe de enfermagem e segurança do paciente - estudo com método misto na abordagem ecológica restaurativa** 1. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/hkkrddzx7TwCwRmcm9CZHdm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 dez. 2022.

Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 23 Out. 2022.

PAGNO, M. D. S.; FAVERI, F. **Rotatividade da equipe de enfermagem: análise dos fatores relacionados.** Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde, v. 11, n. 2, p. 136-142, 2014 Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/31863/rotatividade-da-equipe-de-enfermagem--analise-d--->. Acesso em: 14 Ago. 2021.

Paschoal, Tatiane , Tamayo, Alvaro. **CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO.** Avaliação Psicológica [en linea]. 2008, 7(1), 11-22. ISSN: 1677-0471. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027183004>. Acesso em 10 de Nov. 2022.

PEREIRA, E; ALMEIDA, C; DANIELLE, Elainy; et al. Grupo Temático 4: **Gerenciamento de Organizações Públicas ROTATIVIDADE DE PESSOAL NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO: breve revisão da literatura.** [s.l.]: , [s.d.]. Disponível em: <https://www.ufpb.br/ebap/contents/documentos/1187-1201-rotatividade-de-pessoal-no-servico.pdf>.>. Acesso em: 14 Ago. 2021.

Perfil da Enfermagem no Brasil - Biblioteca Virtual de Enfermagem - Cofen. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/perfil-da-enfermagem-no-brasil/>. Acesso em: 5 nov. 2022.

PERON, S. I. **Rotatividade de técnicos de enfermagem no segmento hospitalar: identificando as causas.** Ufmg.br, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17129>. Acesso em: 18 Dez. 2022.

Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde. Fiocruz, 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>. Acesso em: 17 dez. 2022.

RODRIGUES, Andrea B.; OLIVEIRA, Patrícia Peres D.; AGUIAR, Maria Isis Freire D.; et al. **Guia da enfermagem**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, p.17, 2020. E-book. ISBN 9788536533544. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533544/. Acesso em: 30 out. 2022.

ROTHER, E. T. **Revisão sistemática X revisão narrativa.** Acta Paulista de Enfermagem, v. 20, n. 2, p. v–vi, jun. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/z7zZ4Z4GwYV6FR7S9FHTByr/?lang=pt>. Acesso em: 25 de Out. 2022

RUIZ, Paula Buck de Oliveira; PERROCA, Marcia Galan ; JERICÓ, Marli de Carvalho. **Cost of nursing turnover in a Teaching Hospital**. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 50, n. 1, p. 101–108, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/8SVcZnQMQZnGscFsvTpgc6N/?lang=en>. Acesso em: 28 Ago. 2021.

SANCHO, Leyla Gomes; CARMO, Juliana Martins do; SANCHO, Rafael Gomes; et al. **Rotatividade na força de trabalho da rede municipal de saúde de Belo Horizonte, Minas Gerais: um estudo de caso.** Trabalho, Educação e Saúde, v. 9, n. 3, p. 431–447, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/fP3ZLCxMw7LYDsr4zd5fq5B/?lang=pt>. Acesso em: 14 Ago. 2021.

SERGS. **Ampliação das vagas para enfermeiras(os) x precarização**. Disponível em: <http://sergs.org.br/2020/09/16/post5758/>. Acesso em: 10 Jan. 2022.

SOARES, J. P. et al. **Fatores associados ao burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19: revisão integrativa**. Saúde em Debate, v. 46, p. 385–398, 11 abr. 2022. Disponível em: < https://doi.org/10.1590/0103-11042022E126 >. Acesso em: 19 Dez. 2022.

STOLARSKI, C. V.; TESTON, V.; KOLHS, M. **Conhecimento da equipe de enfermagem sobre suas atribuições legais.** Revista Mineira de Enfermagem, v. 13, n. 3, p. 327–336, 2020.

TIPOS DE REVISÃO DE LITERATURA. [s.l: s.n.]. Faculdade de Ciências Agonômicas - UNESP, 2015 Disponível em: <https://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-evisao-de-literatura.pdf>. Acesso em: 25 de Out. 2022.

WERLE, Luana. UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL CAMPUS CHAPECÓ CURSO DE ADMINISTRAÇÃO. **BEM-ESTAR NO TRABALHO DE ENFERMAGEM: IMPACTOS DA ROTINA HOSPITALAR EM TEMPOS DE PANDEMIA.** CHAPECÓ, 2020. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/4041/1/WERLE.pdf>. Acesso em: 11 de Dez. 2022.

ANEXO I – Aprovação ComPesq

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

Projeto de Pesquisa

Número do projeto: 240/2022

Título: O IMPACTO DA ROTATIVIDADE NO BEM-ESTAR DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Pesquisador(a) Responsável: Otávio Neves Da Silva Bittencourt

Situação do Projeto: PROPOSTA APROVADA

Vigência: 07/11/2022 a 20/12/2022

Fomento aprovado: NÃO

Área de conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Vinculação do Projeto:

- Curso de Gestão em Saúde

Instituições Parceiras:

Nome Instituição	Origem
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE	Nacional

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

Membros da Equipe:

Nome	Instituição	Tipo de Vínculo	E-mail
STEFFANI DE OLIVEIRA MINETTO	UFCSPA - UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE	Aluno	steffanim@ufcspa.edu.br

Declarações:

Declaro que o referido projeto não se enquadra nos termos da Resolução 466/12 do CONEP e Resolução 510/16 sobre ética na pesquisa na área de Ciências Humanas e Sociais, que regulam CEP e CONEP (obrigatório sim ou anexo do comprovante de aprovação).*	SIM
Declaro que o desenvolvimento do projeto não representa risco para os pesquisadores ou para o meio ambiente.	SIM
Declaro estar ciente de que o registro deste projeto nos respectivos órgãos (CEP, CEUA OU ComPesq) não garante a concessão de recursos financeiros por parte da UFCSPA ao projeto.	SIM
Comprometo-me a informar ao órgão que aprovou a pesquisa (CEP, CEUA OU ComPesq) alterações no projeto aprovado, tais como cronograma, financiamento e eventual cancelamento do projeto.	SIM
Declaro que a realização deste projeto poderá gerar registro de propriedade intelectual. Em caso afirmativo, o projeto será encaminhado para o NITE-Saude para o devido acompanhamento.	NÃO

Declaro que o referido projeto faz uso de animais e se enquadra nos termos da Lei nº 11.794 de 8 de outubro de 2008, que regula a CEUA (obrigatório sim ou anexo do comprovante de aprovação).	NÃO