

Os fatores determinantes da rotatividade externa dos enfermeiros: vínculo contratual, incentivos salariais ou reconhecimento profissional

The main determinants of nursing turnover: contractual obligation, wage benefits or professional recognition

Los factores determinantes de la rotatividad externa de los enfermeros: vínculo contractual, incentivos salariales o reconocimiento profesional

Ana Poeira*; Ricardo Paes Mamede**

Resumo

Nos últimos anos as organizações de saúde, a profissão e a carreira de enfermagem sofreram um conjunto de alterações estruturais, processuais e políticas. Estas alterações influenciaram a dinâmica e a estabilidade do futuro dos enfermeiros contribuindo para a ocorrência de altas taxas de rotatividade - com impactos potencialmente negativos no grupo de trabalho e na organização. O estudo pretende identificar os fatores determinantes da rotatividade externa dos enfermeiros. A investigação baseia-se num questionário aplicado a uma amostra de 772 enfermeiros a desempenhar funções no Hospital de Santa Maria. As hipóteses formuladas no estudo foram analisadas através de testes não-paramétricos. Os resultados sugerem que a necessidade de adquirir novas competências profissionais e de desenvolver um trabalho mais desafiante constituem fatores relevantes na explicação da rotatividade em enfermagem. Os fatores contratuais e remuneratórios são de extrema importância para explicar o fenómeno em causa, especialmente, para o grupo de enfermeiros contratados.

Palavras-chave: organização e administração; recursos humanos; enfermagem.

Abstract

In recent years healthcare organizations in Portugal, as well as the nursing profession and career, have gone through a number of structural, procedural and political changes. These changes have influenced the dynamics and stability of nurses' future contributing to high turnover rates. This has had a negative impact both in the work group and the organization itself. The goal of this study is to identify the main factors behind the external turnover of nurses. The research is based on a questionnaire administered to a sample of 772 nurses working at the Hospital of Santa Maria. The study hypotheses were analyzed using non-parametric tests. The results show that willingness to acquire new professional skills and to perform more challenging tasks are two relevant determinants of turnover among nurses. Contractual and salary factors are also very important in explaining this phenomenon, especially, among nurses who do not have a permanent contract.

Keywords: organization and administration; human resources; nursing.

* Lic. Enfermagem, Msc. de Desenvolvimento dos Recursos Humanos; RN, Hospital de Santa Maria; Doutoranda em Ciências de Enfermagem no ICBAS [alpocira@gmail.com].

** Lic. Economia, Msc. Economia e Gestão de Ciência e Tecnologia, Ph.D. Economia, Professor Auxiliar no ISCTE, Investigador do Dinâmia-CET [ricardo.mamede@iscte.pt].

Resumen

En los últimos años las organizaciones de la salud, la profesión y la carrera de enfermería han sufrido un conjunto de alteraciones estructurales, políticas y en su forma de proceso. Estas alteraciones han influenciado la dinámica y la estabilidad del futuro de los enfermeros contribuyendo así al surgimiento de altas tasas de rotatividad - con impactos potencialmente negativos en el grupo de trabajo y en la organización. El estudio pretende identificar los factores determinantes de la rotatividad externa de los enfermeros. La investigación se basa en un cuestionario aplicado a una muestra de 772 enfermeros que ejercen en el Hospital de Santa María. Las hipótesis formuladas en el estudio fueron analizadas mediante tests no-paramétricos. Los resultados sugieren que la necesidad de adquirir nuevas competencias profesionales y de desarrollar un trabajo más desafiante constituyen factores relevantes en la explicación de la rotatividad en enfermería. Los factores contractuales y remuneratorios son de extrema importancia para explicar el fenómeno en causa, especialmente, para el grupo de enfermeros contratados.

Palabras clave: organización y administración; recursos humanos; enfermería.

Recebido para publicação em: 07.02.11

Aceite para publicação em: 04.04.11

Introdução

A rotatividade em enfermagem é um tema de interesse entre os investigadores em ciências sociais e de enfermagem pelas sérias implicações que causa no desenvolvimento das atividades organizacionais, principalmente, no que se refere aos custos, à diminuição da produtividade e da qualidade dos serviços (Jones, 2004; Price e Mueller, 1981). Altas taxas de rotatividade em enfermagem podem ter um impacto negativo na resposta às necessidades dos utentes, bem como, na qualidade dos cuidados de enfermagem prestados (Shields e Ward, 2001; Tai *et al.*, 1998).

O tema da rotatividade dos enfermeiros é ainda pouco estudado em Portugal, escasseando dados e análises que permitam medir o fenómeno e conhecer os diversos fatores que o determinam. O presente estudo pretende colmatar essas lacunas, analisando os fatores determinantes da rotatividade dos enfermeiros num hospital de referência do país, o Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE – Hospital de Santa Maria (HSM).

Enquadramento

Vários modelos teóricos têm sido desenvolvidos para explicar o comportamento de rotatividade em enfermagem (Alexander *et al.*, 1998; Krausz *et al.*, 1995; Price e Mueller, 1981). A definição de rotatividade utilizada é muitas vezes inconsistente, o que dificulta a comparação entre os estudos existentes. Por exemplo, Anselmi *et al.* (1997) define rotatividade como um movimento que se verifica no mercado de trabalho, caracterizado pelas entradas e saídas dos indivíduos de uma determinada organização que compõem esse mercado. Outros estudos definem rotatividade como qualquer movimento no trabalho, enquanto outros ainda consideram-na como o abandono da organização ou até mesmo da profissão.

Price e Mueller (1981), no seu influente modelo causal de *turnover* voluntário, consideram que os empregados que abandonam uma organização por sua livre vontade são exemplos de rotatividade voluntária. *Quits* é a designação comum em língua inglesa para estes eventos de rotatividade. Por sua vez, doença, morte ou despedimento são exemplos de rotatividade involuntária. Na literatura, não se

faz frequentemente a distinção entre rotatividade voluntária e involuntária, uma vez que, os custos para as organizações não diferem substancialmente.

Para lá das diferenças conceituais e metodológicas importa reter no presente contexto que a rotatividade, seja ela voluntária ou involuntária, tem um impacto negativo, tanto no grupo de trabalho como na organização em si. Dentre os impactos da rotatividade mais referidos nos estudos existentes destacam-se os seguintes: diminuição da eficácia e a produtividade (Price e Mueller, 1981); aumento dos custos (Price e Mueller, 1981); diminuição da qualidade dos cuidados prestados (Shields e Ward, 2001); perturbação da coesão da unidade de trabalho (Price e Muller, 1981); clima de *stress* por falta da pessoa e até a nova estar integrada (Lu *et al.*, 2005; Morrell, 2005); diminuição do consenso, aumento dos conflitos e diminuição da satisfação dos que ficam (Price e Mueller, 1981).

Estes estudos alertam para a necessidade das organizações darem atenção não apenas ao recrutamento de enfermeiros, mas também à sua retenção. Encontrar estratégias que retenham os enfermeiros na organização torna-se crucial para minimizar custos e manter a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados. Num estudo que procurou estimar os custos associados à rotatividade dos profissionais de saúde num centro médico principal em Inglaterra, Waldman *et al.* (2004) concluíram que tais custos representavam 3,4 – 5,8% do orçamento de funcionamento anual. O custo maior foi com a classe profissional dos enfermeiros. Conclui-se, pois, que é fulcral que as organizações de saúde tenham conhecimento das razões pelas quais os enfermeiros abandonam o seu trabalho (Hayes *et al.*, 2006; Price e Mueller, 1981; Tai *et al.*, 1998).

Esta questão coloca-se com particular acuidade no contexto português. De acordo com a OCDE (2010), no ano de 2008 Portugal foi o sétimo país com um rácio de enfermeiro por habitante mais baixo entre os 27 Estados da União Europeia (com 5,3 enfermeiros por mil habitantes, face a uma média de 9,8 na UE). A escassez de enfermeiros no país tem contribuído para uma elevada mobilidade relativamente a outros profissionais de saúde, ao alargar as oportunidades de escolha do local de trabalho por parte dos enfermeiros.

Adicionalmente, com o estatuto jurídico dos hospitais Sociedade Anónima e hospitais Entidades Públicas Empresariais, os enfermeiros viram-se confrontados

não só com dificuldades acrescidas no ingresso nos quadros da função pública, como também com o desconhecimento do seu futuro profissional em termos de progressão na carreira. Entre enfermeiros do quadro e enfermeiros contratados não há distinção na distribuição de tarefas, contudo há uma enorme discrepância a nível de regalias e remuneração. Neste contexto, e perante um mercado com ofertas variadas de emprego, encontram-se reunidas as condições facilitadoras da rotatividade, na procura de melhores contratos de trabalho e de melhores condições de trabalho.

Considerando que em Portugal, em particular na área hospitalar, os enfermeiros representam uma parcela significativa dos recursos humanos, conhecer a disponibilidade desses recursos no mercado de trabalho, e especificamente a sua movimentação, é fundamental para o processo de gestão do pessoal de enfermagem nas instituições hospitalares.

Metodologia

O presente estudo pretende identificar os principais fatores que levam os enfermeiros a mudar de local de trabalho. Constata-se que ao nível individual, a satisfação é a variável psicológica mais relacionada com a rotatividade (Mrayyan, 2005). No entanto, a satisfação, isoladamente, não explica o fenómeno em causa, sendo ela própria determinada por um conjunto de fatores que importa considerar (Batista *et al.*, 2010). Assim, neste estudo analisa-se, para a explicação da rotatividade externa dos enfermeiros, a relevância de fatores como: a remuneração; as características individuais; e as características da instituição. Dadas as diferenças na condição profissional entre enfermeiros contratados e do quadro, procura-se identificar as especificidades dos determinantes da rotatividade para os diferentes grupos de profissionais de enfermagem. O estudo baseia-se num inquérito por questionário, conduzido no maior hospital central do país, o HSM. A escolha do HSM como objeto de estudo deveu-se não apenas ao facto de corresponder ao local de trabalho de um dos investigadores, mas também ao de constituir um hospital central de grande dimensão e complexidade, permitindo obter uma amostra diversificada de enfermeiros.

O instrumento de recolha de dados foi aplicado durante os meses de outubro e novembro de 2008

aos enfermeiros do HSM. Foram entregues 1200 questionários em cinquenta serviços diferentes, tendo sido 772 o número de respostas recebidas, validadas e utilizadas na análise. Este número representa uma taxa de resposta de 64,3%. As hipóteses formuladas no estudo foram analisadas através de testes não paramétricos. O questionário de resposta individual e confidencial comporta 38 questões, todas de resposta fechada e dividido em duas partes. Em relação a cada uma das partes eram dadas instruções específicas sobre o modo de preenchimento.

A primeira parte do questionário permitiu caracterizar a amostra tendo em conta dados sociodemográficos e profissionais, bem como, diferenciar os enfermeiros que sofreram rotatividade externa dos enfermeiros que não sofreram rotatividade externa. O critério para inclusão das questões em causa teve em conta o enquadramento teórico e a experiência pessoal da investigadora profissional de enfermagem.

Por sua vez, a segunda parte do questionário integra os fatores que se espera, segundo a literatura consultada, terem sido determinantes para a rotatividade dos enfermeiros. Esta parte era dirigida apenas aos enfermeiros que sofreram rotatividade.

Para as respostas aos fatores determinantes da rotatividade foi usada a escala tipo Likert de quatro pontos, variando de “Não contribuiu nada” a “Contribuiu muito”. Quinze variáveis foram induzidas como fatores relacionados com a rotatividade, escolhidas em função da revisão da literatura e do contexto português. Assim, foram abordados fatores organizacionais, geográficos e de realização profissional. A escala possui uma consistência interna satisfatória, com valor total de Alpha de Cronbach de 0.72 para os quinze itens.

Foram realizados ensaios à adequação do questionário ao público-alvo, tendo sido solicitado a trinta enfermeiros que respondessem. De acordo com as respostas, dúvidas e sugestões dos enfermeiros que colaboraram no teste-piloto, foram feitas as alterações de forma a tornar o questionário claro, coerente e não redundante.

A validade do constructo foi determinada através da análise fatorial pelo método varimax e os itens foram selecionados considerando saturação superior a 0.5. Para determinar a adequabilidade da análise fatorial ao estudo recorreu-se ao teste de Keiser-Mayer-Olkin ($KMO = 0.75$) e o teste de esfericidade de Bartlett que mostra um valor de 1176,03, $p = 0.000$.

Concluiu-se que existe correlação entre as variáveis e que a análise fatorial foi coerente com as concepções teóricas subjacentes.

Resultados

Na tabela 1 observa-se a existência de uma estrutura etária claramente jovem e predominantemente feminina relativamente ao conjunto. A maioria dos enfermeiros são solteiros. Uma parte significativa dos mesmos (29,4%) tem mais do que um emprego (um valor que reflete a especificidade da profissão no contexto atual). Verifica-se, ainda, que cerca de metade dos enfermeiros (51,5%) são contratados e a outra metade (48,5%) integra os quadros da função pública. Finalmente, cerca de 1/3 dos enfermeiros que participaram no inquérito exercem a profissão há não mais de três anos e perto de 37% passou a exercer funções no atual emprego nos últimos três anos.

A tabela 1 apresenta também a caracterização global dos enfermeiros que sofreram rotatividade externa, os quais representam 26,4% do total (são 204 em 772). A caracterização deste subgrupo destaca-se do total dos enfermeiros inquiridos apenas em dois aspetos: encontram-se aqui sobre representados os indivíduos com menos de 30 anos e os enfermeiros com contrato a termo certo.

Finalmente, a tabela 1 permite verificar que, de entre os inquiridos que sofreram rotatividade, cerca de 2/3 mudaram de emprego há menos de cinco anos. Aqui, uma análise mais detalhada permite verificar que as diferenças entre enfermeiros contratados e enfermeiros do quadro são significativas: no primeiro caso 94,4% dos enfermeiros sofreram rotatividade nos últimos cinco anos; no caso dos enfermeiros do quadro o valor é de apenas 28,4%. Por outras palavras, os eventos recentes de rotatividade externa surgem, quase integralmente, associados a enfermeiros contratados.

TABELA 1 – Perfil demográfico e experiência profissional

Fator	Totalidade dos enfermeiros n = 772		Enfermeiros que sofreram rotatividade n = 204	
	N	%	n	%
Idade				
Até 29 anos	378	49.0	114	55.9
30-39 anos	180	23.3	38	18.6
40-49 anos	126	16.3	29	14.2
50 e mais anos	83	10.8	23	11.3
Não responderam	5	0.6	NA	NA
Sexo				
Feminino	604	78.2	163	79.9
Masculino	168	21.8	41	20.1
Número de empregos enquanto enfermeiro				
Um emprego	542	70.2	143	70.1
Mais do que um emprego	227	29.4	61	29.9
Não responderam	3	0.4	NA	NA
Vínculo Contratual				
Contrato a termo certo	124	16.0	51	25.0
Contrato a termo indeterminado	274	35.5	58	28.4
Quadro	374	48.5	95	46.6
Tempo que exerce funções no atual emprego				
Há menos de 1 ano	103	13.3	44	21.6
Entre 1 e 3 anos	181	23.4	50	24.5
Entre 3 e 5 anos	125	16.2	35	17.2
Entre 5 e 10 anos	97	12.6	27	13.2
Mais de 10 anos	264	34.2	48	23.5
Não responderam	2	0.3	NA	NA
Tempo que exerceu funções na anterior instituição				
Há menos de 1 ano	NA	NA	87	42.6
Entre 1 e 3 anos	NA	NA	69	33.8
Entre 3 e 5 anos	NA	NA	19	9.3
Entre 5 e 10 anos	NA	NA	15	7.4
Mais de 10 anos	NA	NA	14	6.9

NA – não se aplica

Ao analisarmos descritivamente os diferentes fatores determinantes da rotatividade externa dos enfermeiros, constata-se que os fatores que assumiram maior contributo para a mobilidade foram: “vontade de realizar um trabalho mais desafiante”; “aquisição de novas competências”; “melhores perspectivas de progressão na carreira”; “falta de estabilidade contratual”; e “possibilidade de aumento dos rendimentos”.

Os três últimos fatores, relacionados com a remuneração e estabilidade contratual, já eram esperados e são suportados pela literatura.

Os fatores “vontade de realizar um trabalho mais desafiante” e “aquisição de novas competências” obtiveram neste estudo os valores mais elevados de contributo para a rotatividade externa dos enfermeiros. Tal observação pode ser explicada pelo facto dos enfermeiros incluídos no estudo terem sofrido mobilidade para o HSM. Tendo em conta que este é o maior hospital central do país, e também hospital-escola, é um dos hospitais com maior capacidade para preencher os requisitos associados aos fatores referidos. Assim, o HSM poderá assumir aqueles dois fatores como uma estratégia de captação e retenção dos enfermeiros na instituição, quer dos enfermeiros jovens mais ávidos de aprendizagem, quer dos mais antigos que podem diversificar e ampliar conhecimentos.

Procurou-se, em seguida, compreender em que medida os mesmos fatores surgem associados à mobilidade para diferentes subgrupos de enfermeiros. Quando aplicado o teste Mann-Whitney U, não se observam diferenças significativas nos fatores explicativos da rotatividade entre enfermeiros com um emprego e enfermeiros com mais do que um emprego ($p > 0,05$).

O teste Kruskal-Wallis foi aplicado para apurar se a distribuição dos diferentes fatores difere com o vínculo contratual (tabela 2). Dos resultados obtidos podemos afirmar que há diferença entre grupos em dois aspetos distintos: um relacionado com questões contratuais e salariais e outro relacionado com questões de reconhecimento profissional.

Desta forma, os fatores: “cessação do contrato anterior” ($p = 0,002$), “possibilidade de aumento

dos rendimentos” ($p = 0,000$), “falta de estabilidade contratual” ($p = 0,000$) e “melhores perspectivas de progressão na carreira” ($p = 0,002$) assumiram maior contributo para os enfermeiros contratados. Mais especificamente, no caso dos enfermeiros com contrato a tempo indeterminado mostram-se mais relevantes os fatores: “cessação do contrato anterior” e “falta de estabilidade contratual”. No caso dos enfermeiros com contrato a termo certo destacam-se os fatores: “possibilidade de aumento dos rendimentos” e “melhores perspectivas de progressão na carreira”.

O facto dos enfermeiros contratados darem mais importância a estes fatores vai ao encontro do exposto na revisão da literatura, na qual a estabilidade contratual, assim como, os incentivos salariais contribuem para a estabilidade e permanência dos enfermeiros na organização (Rensburg *et al.*, 1999; Yin e Yang, 2002).

É, também, para os enfermeiros mais jovens que os fatores contratuais e salariais assumem um maior contributo para a sua mobilidade. Por conseguinte, os fatores: “possibilidade de aumento dos rendimentos” ($p = 0,000$), “falta de estabilidade contratual” ($p = 0,000$) e “melhores perspectivas de progressão na carreira” ($p = 0,000$) refletem a necessidade dos enfermeiros mais jovens (tendencialmente, com contratos de trabalho mais precários) de procurar melhores condições de trabalho. Os fatores: “insuficiente autonomia profissional” ($p=0,018$), “não reconhecimento do trabalho efectuado” ($p=0,003$) e “vontade de realizar um trabalho mais desafiante” ($p=0,007$) assumiram, de igual forma, maior contributo para o grupo dos enfermeiros contratados, com maior peso em todos os fatores para os enfermeiros com contrato a termo certo (tabela 2). Estes, devido ao seu vínculo contratual, sentem maior necessidade do seu trabalho ser reconhecido, até porque são aqueles em que o seu desempenho é colocado mais frequente e facilmente em causa. O reconhecimento profissional traduz a preocupação dos enfermeiros relativamente à qualidade dos cuidados prestados, da sua auto-realização e de reconhecimento dos colegas e chefia.

TABELA 2 – Fatores de rotatividade externa segundo vínculo contratual

Fator	Média de respostas segundo vínculo contratual			Valor do teste Kruskal Wallis
	Termo certo n = 50	Termo indeterminado n = 58	Quadro n = 96	Sig.
Vontade de realizar um trabalho mais desafiante	3.48	3.02	2.77	0.007*
Cessação do contrato anterior	1.38	1.90	1.33	0.002*
Melhores perspectivas de progressão na carreira	3.08	2.57	2.26	0.002*
Falta de estabilidade contratual	2.58	2.78	1.75	0.000*
Possibilidade de aumento dos rendimentos	2.68	2.31	1.76	0.000*
Insuficiente autonomia profissional	1.86	1.84	1.54	0.018*
Não reconhecimento do trabalho efetuado	2.14	2.05	1.61	0.003*
Mau relacionamento com a equipa de trabalho	1.56	1.53	1.41	0.242
Stress excessivo	1.56	1.91	1.77	0.143
Carga de trabalho excessiva	1.74	1.91	1.86	0.513
Carga horária excessiva	1.54	1.74	1.46	0.073
Falta de oportunidade para discutir as minhas ideias	2.00	1.84	1.62	0.051
Aquisição de novas competências	3.20	2.83	2.71	0.101
Proximidade geográfica � família	1.58	1.52	1.68	0.611
Gosto pela atual localidade	1.82	1.90	1.76	0.498

*p <0.05

Discussão

No estudo mostra-se que não existem diferenç as significativas na distinção entre enfermeiros que sofreram rotatividade e enfermeiros que não sofreram rotatividade, no que respeita a variáveis como idade, sexo, estado civil, habilitações literárias, número de empregos e vínculo contratual.

Os resultados do estudo indicam, têm-bem, que elevadas taxas de rotatividade em enfermagem poderão surgir da necessidade de adquirir novas competências profissionais e de desenvolver um trabalho mais desafiante. Por outro lado, os fatores contratuais e remuneratórios são de extrema importância para explicar o fen meno em causa.

A mobilidade dos enfermeiros baseia-se na dicotomia realização pessoal/profissional *versus* estabilidade contratual/remuneração. Ainda que inconscientemente (ou não referido), os enfermeiros contratados conseguem, com a mobilidade para o HSM, um vínculo contratual, ainda que precário, com mais-valias de progressão e formação profissional a longo prazo. O hospital oferece inúmeros serviç os que permitem a aquisição de um vasto leque de conhecimentos aos enfermeiros contratados, sendo isto interpretado como um incentivo a somar  

remuneração. Assim, estes referem a realização de um trabalho mais desafiante como contributo para a sua mudanç a. Por outro lado, a autonomia profissional e o reconhecimento do trabalho efetuado surgem, igualmente, como relevantes na sua opção de mudar e, mais uma vez, o HSM cria condições, pela sua dimensão, centralidade e características de hospital-escola, propícias a essa realização.

Em larga medida, pela sua dimensão e características, o HSM constitui um local privilegiado para um profissional de saúde trabalhar. Neste sentido, os resultados aqui obtidos não são provavelmente generalizáveis ao conjunto dos hospitais portugueses. Ainda assim, importa notar que outros estudos, como o de Shields e W rd (2001), concluíram que as oportunidades de formação tiveram um impacto na rotatividade maior do que o próprio trabalho ou remuneração.

De fato, os enfermeiros necessitam de mais do que apenas recompensas econ micas para a sua satisfação profissional e retenção na instituição. No entanto, altas taxas de rotatividade têm sido associadas a baixa remuneração (Price e Mueller, 1981; Chan e Morrison, 2000).

Lum *et al.* (1998) chegaram à conclusão de que os enfermeiros que se encontram satisfeitos

com o trabalho e remunerações praticadas são enfermeiros com elevado empenho organizacional e, conseqüentemente, menos propensos a abandonar voluntariamente a organização.

Em linha com outros estudos existentes, constatou-se que os fatores contratuais e remuneratórios surgem fortemente associados a rotatividade, especialmente para o grupo de enfermeiros contratados.

Dada a vulnerabilidade do seu vínculo à instituição empregadora, os enfermeiros contratados são particularmente sensíveis ao fator estabilidade contratual. Assim, os resultados do estudo parecem sugerir que só depois da estabilidade contratual surgem as preocupações de outra ordem. Por outras palavras, quanto mais forte for a natureza do vínculo contratual, maior é a importância que se dá aos restantes fatores.

Conclusão

O setor da saúde tem verificado um conjunto de mudanças tentando responder a um leque variado de desafios e estabelecer novas formas de diálogo com a sociedade. Entre as reformulações em curso, encontra-se a que respeita às políticas de recursos humanos, sendo essencial compreender a dinâmica do mercado de trabalho e os fatores subjacentes que determinam o comportamento dos profissionais de saúde. Acompanhando estas mudanças encontram-se as transformações na sociedade, como o envelhecimento populacional, o aparecimento de doenças novas e mais graves, assim como, a necessidade de intensificação de atividades de promoção de saúde, exigindo maior número de enfermeiros. Apesar dos estudos da OCDE demonstrarem que o rácio enfermeiro por habitante ainda se encontra abaixo do desejado, Portugal depara-se com problemas administrativos na contratação de enfermeiros, devido à necessidade de controlo de entradas na função pública, acentuada pelo atual contexto de contenção orçamental. Do presente estudo resulta que o vínculo contratual se revela um fator determinante para a rotatividade dos enfermeiros. Por sua vez, estudos empíricos realizados em diferentes contextos revelam que a rotatividade excessiva dos enfermeiros produz impactos negativos no funcionamento regular das organizações de saúde, na sua eficiência e na qualidade dos serviços

prestados. Isto sugere que a questão do vínculo contratual pode estar a ser subvalorizada nas decisões de recursos humanos tomadas no seio do sistema de saúde português. Da mesma forma, aspetos relacionados com a valorização profissional, pessoal e social – que incluem, mas não se esgotam, na questão do vínculo contratual – poderão nem sempre ser devidamente acautelados.

O presente estudo foi limitado a enfermeiros a exercer funções num único hospital. O alargamento do estudo a outros hospitais tornaria o trabalho mais completo e fidedigno na extrapolação dos resultados. A realidade dos enfermeiros portugueses difere de região para região. Mais se acrescenta que os fatores de rotatividade poderão assumir contornos diferentes tendo em conta o tipo de gestão, como por exemplo, a comparação entre hospitais privados e hospitais públicos.

Sendo o HSM o maior hospital central do país e também hospital-escola, ele oferece condições privilegiadas nas áreas da formação e inovação. Seria interessante analisar até que ponto o local para onde os enfermeiros vão trabalhar afeta os fatores considerados mais importantes para a rotatividade.

A escassez de trabalhos sobre o tema em Portugal limitou a discussão do trabalho e conseqüente comparação de resultados.

Investigações futuras devem não só envolver os fatores de rotatividade e satisfação profissional, mas incluir outras variáveis como liderança, compromisso profissional, intenção de sair da organização ou até mesmo abandonar a profissão, bem como, outras áreas do comportamento organizacional.

Agradecimentos

Os autores agradecem a todos os participantes deste estudo.

Referências bibliográficas

- ALEXANDER, Jeffrey [et al.] (1998) - A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Research in Nursing & Health*. Vol. 21, nº 5, p. 415-427.
- ANSEMI, Maria [et al.] (1997) - Rotatividade dos trabalhadores de enfermagem nos hospitais do município de Ribeirão Preto. *Revista Panamericana de Salud Pública*. Vol. 2, nº 1, p. 44-50.
- BATISTA, Vera [et al.] (2010) Satisfação dos enfermeiros: estudo comparativo em dois modelos de gestão hospitalar. *Referência*. Série 2, nº 12, p. 57-69.

- CHAN, Fe-Yuee ; MORRISON, Paul (2000) – Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing & Health Sciences*. Vol. 2, nº 2, p. 113-121.
- HAYES, Rachel [et al.] (2006) - Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 43, nº 2, p. 237-263.
- JONES, Cheryl Bland (2004) - Staff nurse turnover costs: part II, measurement and results. *Journal of Nursing Administration*. Vol. 20, nº 5, p. 27-32.
- KRAUSZ, Moshe [et al.] (1995) - Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 16, nº 3, p. 277-288.
- LU, Kuei-Yun [et al.] (2005) - Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 42, nº 2, p. 211–227.
- LUM, Lillie [et al.] (1998) - Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, p. 305-320.
- MORRELL, Kevin (2005) - Towards a typology of nursing turnover: the role of shock in nurses, decisions to leave. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 49, nº 3, p. 315-322.
- MRAYYAN, Majd (2005) - Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*. Vol. 13, nº 1, p. 40-50.
- OCDE (2010) – Health at a Glance Europe 2010. Paris : OCDE.
- PRICE, James ; MUELLER Charles (1981) - A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*. Vol. 24, nº 3, p. 543-565.
- REMSBURG, Robin [et al.] (1999) - Improving nursing assistant turnover and stability rates in a long-term care facility. *Geriatric Nursing*. Vol. 29, nº 4, p. 203-208.
- SHIELDS, Michael ; WARD, Melanie (2001) - Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*. Vol. 20, nº 5, p. 677-701.
- TAI, Teresa [et al.] (1998) - Review of nursing turnover research, 1977-1996. *Society of Science Medicine*. Vol. 47, nº 12, p. 1905-1924.
- WALDMAN, Deane [et al.] (2004) - The shocking cost of turnover in health care. *Health Care Management Review*. Vol. 29, nº 1, p. 2-7.
- YIN, Jeo-Chen ; YANG, Ke-Ping. (2002) – Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 39, nº 6, p. 573-581.