

A intenção de *turnover* e sua relação com características sociodemográficas e profissionais dos enfermeiros

✉ **Carla Maria Ferreira Guerreiro da Silva Mendes**

<https://orcid.org/0000-0002-6910-695X>
Universidade Católica Portuguesa, Portugal
s-cmfgmendes@ucp.pt

Élvio Henriques de Jesus

<https://orcid.org/0000-0002-8407-9240>
Universidade Católica Portuguesa, Portugal
ejesus@ucp.pt

Iola Maria Silvério Pinto

<https://orcid.org/0000-0002-2945-1441>
Instituto Politécnico de Lisboa, Portugal
iola.pinto@isел.pt

Beatriz Rodrigues Araújo

<https://orcid.org/0000-0003-0266-2449>
Universidade Católica Portuguesa, Portugal
baraujo@ucp.pt

Recebido: 18/06/2025
Submetido a pares: 12/08/2025
Aceito por pares: 26/08/2025
Aprovado: 11/09/2025

DOI: 10.5294/aqui.2026.26.1.6

Para citar este artigo / Para citar este artículo / To reference this article

Mendes CMFGS, De Jesus EH, Pinto IMS, Araújo BR. Turnover Intention and Its Relationship with Nurses' Sociodemographic and Professional Characteristics. *Aquichan*. 2026;26(1):e2611. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2026.26.1.6>

Tema: processos e práticas de cuidado

Contribuição para a disciplina: O presente estudo alerta para o facto do *turnover* dos enfermeiros representar um fenómeno que coloca em causa a distribuição equitativa de enfermeiros e a sustentabilidade dos sistemas de saúde. As suas consequências têm graves implicações para as instituições, profissionais e utentes. Conhecer o perfil sociodemográfico e profissional dos enfermeiros com maior disposição para sair da instituição permite implementar estratégias promotoras da retenção dos enfermeiros, e desta forma contribuir para a promoção e garantia da qualidade dos cuidados e da segurança dos doentes.

Resumo

Introdução: A escassez de enfermeiros associada ao fenómeno do *turnover* tem graves consequências para organizações, profissionais e doentes colocando em causa a qualidade e a segurança dos cuidados, assim como a distribuição equitativa de enfermeiros e a sustentabilidade dos serviços de saúde. A intenção de *turnover* é considerada o melhor preditor e antecessor da decisão final de sair da organização. **Objetivo:** avaliar a relação entre a intenção de *turnover* e as características sociodemográficas e profissionais de uma amostra de enfermeiros. **Materiais e métodos:** estudo quantitativo, observacional, descritivo, correlacional e transversal, com uma amostra não probabilística, por conveniência, constituída por 338 enfermeiros. Foi utilizada uma escala de avaliação da intenção de *turnover* traduzida e validada para Portugal (coeficiente de alfa de Cronbach = 0,91). A análise descritiva e inferencial, com aplicação de testes paramétricos, para um nível de significância de 0,05, foi realizada com recurso ao programa IBM SPSS Statistics versão 30.0. **Resultados:** foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) entre as variáveis compostas, intenção de sair e intenção de permanecer, e as variáveis sociodemográficas e profissionais: grupo etário, estado civil, regime contratual, tempo de serviço, tempo de permanência na instituição, tempo de permanência no atual serviço/unidade e contexto de trabalho. **Conclusão:** O conhecimento sobre as principais características sociodemográficas e profissionais associadas à intenção de *turnover* dos enfermeiros permite antecipar a implementação de estratégias, especialmente dirigidas aos profissionais com maior risco de sair da instituição, promovendo a estabilidade das equipas, requisito indispensável para garantir a qualidade e a segurança dos cuidados de enfermagem.

Palavras-chave (Fonte DeCS)

Enfermeiro; *turnover*; características sociodemográficas; características profissionais; qualidade dos cuidados; segurança do doente.

4 Intención de *turnover* y su relación con las características sociodemográficas y profesionales en enfermeros

Resumen

Introducción: La escasez de enfermeros asociada al fenómeno del *turnover* conlleva graves consecuencias para las organizaciones, profesionales y pacientes, poniendo en riesgo la calidad y seguridad de la atención, así como la distribución equitativa de enfermeros y la sostenibilidad de los servicios de salud. La intención de *turnover* se considera el mejor predictor y antecedente de la decisión final de abandonar la organización. **Objetivo:** evaluar la relación entre la intención de *turnover* y las características sociodemográficas y profesionales de una muestra de enfermeros. **Materiales y métodos:** estudio cuantitativo, observacional, descriptivo, correlacional y transversal, con una muestra no probabilística de conveniencia compuesta por 338 enfermeros. Se utilizó una escala de evaluación de la intención de *turnover* traducida y validada para Portugal (coeficiente alfa de Cronbach = 0,91). El análisis descriptivo e inferencial, con la aplicación de pruebas paramétricas, con un nivel de significancia de 0,05, se realizó utilizando el software IBM SPSS Statistics, versión 30.0. **Resultados:** se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,05$) entre las variables compuestas, la intención de marcharse y la intención de permanecer, y las variables sociodemográficas y profesionales: grupo de edad, estado civil, régimen contractual, tiempo de servicio, tiempo de permanencia en la institución, tiempo de permanencia en el servicio/unidad actual y contexto laboral. **Conclusión:** el conocimiento de las principales características sociodemográficas y profesionales asociadas a la intención de *turnover* de los enfermeros permite anticipar la implementación de estrategias, especialmente dirigidas a profesionales con mayor riesgo de abandonar la institución, promoviendo la estabilidad de los equipos, un requisito indispensable para garantizar la calidad y la seguridad de los cuidados de enfermería.

Palabras clave (Fuente DeCS)

Enfermero; *turnover*; características sociodemográficas; características profesionales; calidad de la atención; seguridad del paciente.

Turnover Intention and Its Relationship with Nurses' Sociodemographic and Professional Characteristics

Abstract

Introduction: The shortage of nurses associated with the turnover phenomenon has serious consequences for organizations, professionals, and patients, as it compromises the quality and safety of care, as well as the equitable distribution of nurses and the sustainability of healthcare services. The intention to turnover is considered the best predictor and precursor of the final decision to leave the organization. **Objective:** To assess the relationship between turnover intention and the sociodemographic and professional characteristics of a sample of nurses. **Materials and Methods:** Quantitative, observational, descriptive, correlational, and cross-sectional study, with a non-probabilistic convenience sample consisting of 338 nurses. A turnover intention assessment scale translated and validated for Portugal (Cronbach's alpha coefficient = 0.91) was used. Descriptive and inferential analysis, with the application of parametric tests, for a significance level of 0.05, was performed using the IBM SPSS Statistics version 30.0. **Results:** Statistically significant differences ($p < 0.05$) were found between the composite variables: Intention to leave and intention to remain, and the sociodemographic and professional variables: Age group, marital status, employment contract type, length of service, length of service at the institution, length of permanence in the current service/unit, and work setting. **Conclusion:** Knowledge of the main sociodemographic and professional characteristics associated with nurses' turnover intentions allows for the early implementation of strategies, especially those aimed at professionals at greater risk of leaving the institution, promoting team stability, which is essential for ensuring the quality and safety of nursing care.

Keywords (Source: DeCS)

Nurse; turnover; sociodemographic characteristics; professional characteristics; quality of care; patient safety.

Introdução

A rotatividade voluntária dos enfermeiros, conhecida como *turnover* (1), é um dos principais fatores que compromete a qualidade e segurança dos cuidados de saúde (2, 3). Este fenómeno associado à escassez crónica de enfermeiros (4), ameaça a sustentabilidade dos serviços de saúde e exige estratégias eficazes para promover a retenção dos enfermeiros no sistema de saúde público (5).

O *turnover* é antecedido pela fase de intenção de *turnover* (IT), que corresponde à disposição do profissional terminar a sua relação contratual (6, 7) ou às tentativas de sair da instituição, podendo esta intenção evoluir para a sua concretização ou não (8, 9). Este processo cognitivo desenvolve-se em três fases: o pensamento de sair; a intenção de procurar outro emprego e a decisão de sair (10). A avaliação da IT representa melhor custo-benefício do que avaliar o *turnover*, pois permite implementar estratégias preventivas (7).

Estudos internacionais revelam taxas preocupantes de *turnover*. Nos Estados Unidos, um estudo com mais de 15 mil enfermeiros indicou uma taxa de *turnover* de 17 % e 40 % manifestaram intenção de sair (11). No Brasil, a taxa de *turnover* dos enfermeiros foi de 16,08 % em 35 hospitais (5). Em Taiwan, 17 % dos enfermeiros expressaram vontade de sair e 16 % de abandonar a profissão (12). Na Europa, o consórcio RN4CAST realizou um estudo que incluiu 10 países e identificou que 9,5 % dos enfermeiros pretendiam deixar a profissão e 27,1 % mudar de local de trabalho (13).

Em Portugal, os estudos sobre a IT e *turnover* dos enfermeiros são escassos. Num estudo com enfermeiros de 31 unidades hospitalares portuguesas, 42,5 % manifestaram intenção de sair (14). Estudos mais recentes, que utilizaram a Anticipated Turnover Scale (ATS) traduzida e validada para Portugal (15), mostraram níveis elevados de IT em hospitais, de 3,89 (16) e de 3,69 (17) e valores mais baixos em cuidados de saúde primários, com 2,79 (18). De acordo com a ATS, valores acima de 3,5 (ponto de corte) indicam fortes indícios de IT (15).

As consequências económicas e humanas deste fenómeno são consideradas muito negativas (2, 3, 7). Financeiramente, os custos podem ser de três níveis: primário (recrutamento e integração), secundário (impacto na produtividade, sobrecarga dos profissionais e risco de erros) e terciário (redução da qualidade/segurança e efeitos a médio-longo prazo na imagem da organização) (19).

Para os profissionais, o *turnover* resulta em sobrecarga de trabalho, fadiga, stress e diminuição da coesão da equipa (2). A saída de enfermeiros experientes compromete a *performance* e produtividade das equipas (15, 19), reduzindo os rácios enfermeiro-utente e aumentando a insatisfação, perpetuando um ciclo vicioso (2).

Para os doentes, as consequências incluem aumento de eventos adversos, como quedas, erros de medicação, úlceras por pressão,

internamentos mais longos e maiores taxas de morbidade e mortalidade (2, 3, 6, 7).

As causas do *turnover* incluem fatores pessoais, profissionais e organizacionais. Entre os pessoais destacam-se, a idade, o sexo, o estado civil, o grau acadêmico (19) e o estado de saúde pessoal (20, 21). Nos profissionais, incluem-se a posição e o posto de trabalho (6), a experiência profissional (8), as horas de trabalho, a remuneração e as perspectivas de progressão (22). Por seu lado, de entre os fatores organizacionais, o ambiente de prática de enfermagem é amplamente reconhecido como aquele que mais diretamente influencia a IT e o *turnover* efetivo (3, 14, 16, 18, 22). Um mau ambiente de prática contribui para uma percepção negativa sobre a qualidade de vida no trabalho com maior nível de stress (6, 7, 11), para uma maior insatisfação profissional (1, 2, 6, 10, 13, 20), para um menor comprometimento com a organização (1, 8, 10, 19) e, conseqüentemente para uma maior IT.

Em Portugal, a dimensão e as causas da IT/*turnover* dos enfermeiros ainda são pouco conhecidas. Portugal ocupa o 14º lugar dos países da OCDE com menor número de enfermeiros, apresentando um rácio de 7,4 enfermeiros/mil habitantes, abaixo da média europeia de 9,2 (23). Este cenário associado ao *turnover*, coloca em causa a distribuição equitativa e a sustentabilidade dos serviços de saúde e pode comprometer a qualidade e segurança da prestação dos cuidados de saúde.

Neste sentido, é crucial desenvolver mais estudos sobre a IT dos enfermeiros portugueses, para conhecer a verdadeira dimensão do problema e identificar os seus preditores, o que permitirá planear e implementar estratégias eficazes para promover a retenção dos enfermeiros nas instituições de saúde públicas.

O presente estudo teve como objetivos, caracterizar a IT dos enfermeiros de uma Unidade Local de Saúde da Região Metropolitana de Lisboa (ULSRML) e avaliar a relação entre a IT e as características sociodemográficas e profissionais de uma amostra de enfermeiros.

Materiais e métodos

Estudo quantitativo, observacional, descritivo, correlacional e transversal com uma amostra não probabilística, por conveniência de 338 enfermeiros na prestação direta de cuidados (11,2 % da população alvo) de uma ULSRML.

A colheita de dados foi realizada entre agosto e dezembro de 2024, após: autorização do Conselho de Administração; aprovação pela Comissão de Ética da ULSRML (Referência 1.537/2024); e autorização pelos autores da escala de IT para utilização da versão adaptada e traduzida para Portugal.

Para a colheita de dados foi utilizado um link de acesso a um instrumento em formato digital, sediado na plataforma Qualtrics Research Suite® da responsabilidade do Centro de Investigação Interdisciplinar em Saúde, da Universidade Católica Portuguesa, no Porto.

O instrumento incluiu: i. consentimento informado; ii. questões de caracterização sociodemográfica e profissional (idade; sexo; estado civil; habilitações académicas; título profissional; regime contratual; tempo de serviço na profissão, na instituição e no atual serviço; e contexto de trabalho); e iii. escala de avaliação da IT traduzida e validada para Portugal (15).

A caracterização sociodemográfica e profissional dos enfermeiros participantes no estudo foi realizada através das frequências absolutas e relativas para as variáveis categóricas, e da média e desvio-padrão para as variáveis quantitativas contínuas. Para testar a normalidade das variáveis quantitativas utilizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov e a homogeneidade das variâncias dos grupos foi testada através do teste de Levene. O estudo da associação entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis da escala IT foi realizado através do teste t-Student para amostras independentes, ou do teste ANOVA, conforme apropriado tendo em conta o número de grupos a comparar. Nos casos em que o teste ANOVA foi significativo, procedeu-se à aplicação de testes de comparação múltipla com o método de Bonferroni, controlando o erro global, para um nível de significância de 0,05 (24).

A fiabilidade da escala IT foi avaliada pelo coeficiente alfa de Cronbach, tendo-se obtido um valor de alfa de 0,91, indicando uma consistência interna muito boa (25).

Resultados

Na Tabela 1, apresentam-se os resultados de caracterização sociodemográfica e profissional dos enfermeiros. Assim, a maioria dos participantes é do sexo feminino (85,5 %), com idades predominantemente entre os 36 e os 45 anos (37,4 %), e maioritariamente casados (54,4 %). Quanto ao nível académico, 62,1 % apenas são licenciados; 37,9 % têm mestrado ou nível superior; e mais de metade (52,1 %) é de especialistas. A maioria tem contrato definitivo (96,4 %), mais de 10 anos de experiência profissional (74,9 %) e trabalha na instituição também há mais de 10 anos (56,2 %). No que respeita ao contexto laboral, 69,0 % integram serviços hospitalares e apenas 31,0 % os cuidados de saúde primários. Relativamente ao tempo no atual serviço, 33,7 % estão há mais de 10 anos e 33,4 % entre 1 e 5 anos.

Caracterização da intenção de turnover

A média global de IT foi de 3,56 (dp = 1,48), valor acima do ponto de corte (3,5), indicando níveis expressivos de IT entre os enfermeiros, com itens a variar entre 2,81 (dp = 1,68) e 4,77 (dp = 2,23) (Tabela 2).

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes da amostra (n = 338)

Variáveis sociodemográficas e profissionais	n	%
Grupo etário		
≤ 25	17	5,0
[26-35]	67	19,8
[36-45]	126	37,4
[46-55]	87	25,7
≥ 56	41	12,1
Sexo		
Feminino	289	85,5
Masculino	49	14,5
Estado civil		
Solteiro/a	124	36,7
Casado/a	184	54,4
Viúvo/a	3	0,9
Divorciado/a	27	8,0
Habilitações acadêmicas		
Licenciatura	210	62,1
Mestrado ou superior	128	37,9
Título profissional		
Enfermeiro	162	47,9
Especialista/título de especialista	176	52,1
Regime contratual		
Contrato sem termo (definitivo)	326	96,4
Contrato a termo (substituição)	12	3,6
Tempo de serviço		
< 1 ano	8	2,4
Entre 1 e 5 anos	39	11,5
Entre 6 e 10 anos	38	11,2
>10 anos	253	74,9
Tempo de permanência na instituição		
< 1 ano	19	5,6
Entre 1 e 5 anos	63	18,6
Entre 6 e 10 anos	66	19,6
>10 anos	190	56,2
Contexto de trabalho		
Cuidados de saúde primários	105	31,0
Hospital – serviços de internamento	181	53,6
Hospital – serviços de ambulatório	52	15,4
Tempo de permanência no atual serviço/unidade		
< 1 ano	38	11,3
Entre 1 e 5 anos	113	33,4
Entre 6 e 10 anos	73	21,6
>10 anos	114	33,7

Fonte: elaboração própria.

Tabela 2. Frequências das respostas discordantes, neutras e concordantes, média e desvio-padrão por item

Escala Likert IT	% (n) Concordância com o item				
	Respostas discordantes	Resposta neutra	Respostas concordantes	\bar{x}	Dp
(I)1. Eu pretendo ficar no meu atual local de trabalho por algum tempo	22,2 % (75)	9,2 % (31)	68,6 % (232)	2,95	1,97
2. Tenho quase a certeza de que deixarei o meu local de trabalho num futuro próximo	48,2 % (163)	15,7 % (53)	36,1 % (122)	3,58	2,14
(I) 3. Decidir ficar ou deixar o meu local de trabalho não é uma questão essencial para mim neste momento	39,3 % (133)	20,1 % (68)	40,5 % (137)	4,00	2,12
4. Se recebesse outra oferta de emprego amanhã, eu iria considerá-la seriamente	23,4 % (79)	17,5 % (59)	59,2 % (200)	4,77	1,84
(I) 5. Não tenho nenhuma intenção de deixar o meu local de trabalho atual	45,0 % (152)	15,4 % (52)	39,7 % (134)	4,13	2,23
6. Já estive neste local de trabalho o tempo que quis	40,3 % (136)	24,9 % (84)	35,0 % (118)	3,86	2,07
(I) 7. Estou certo de que ficarei aqui por algum tempo	22,8 % (77)	16,3 % (55)	60,9 % (206)	3,25	1,89
(I) 8. Pretendo manter o meu emprego nesta organização por algum tempo	14,8 % (50)	16,9 % (57)	68,4 % (231)	2,81	1,68
9. Tenho grandes dúvidas sobre se realmente irei ficar ou não nesta organização	58,8 % (199)	14,8 % (50)	26,3 % (89)	3,19	1,95
10. Planeio deixar este local de trabalho brevemente	58,9 % (199)	13,9 % (47)	27,2 % (92)	3,07	2,03
Global IT				3,56	1,48

Legenda: (I) – pontuação invertida; \bar{x} – Média; dp – desvio-padrão

Fonte: elaboração própria.

Destaca-se que 59,2 % considerariam seriamente uma nova oferta de emprego (\bar{x} = 4,77; dp = 1,84), 45 % discordam que não têm intenção de sair do atual local de trabalho (\bar{x} = 4,13; dp = 2,23), e 40,5 % concordam que não é essencial para si ficar ou deixar o atual local de trabalho (\bar{x} = 4,0; dp = 2,12), reforçando a expressiva IT (Tabela 2).

Relação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais com a intenção de turnover dos enfermeiros

Foram analisadas as possíveis associações entre as variáveis sociodemográficas e profissionais e a IT, através de dois itens compostos: “intenção de sair” (conjunto dos itens com média \geq 3,5) e “intenção

de permanecer” (conjunto de itens com média < 3,5). A fiabilidade destes itens compostos foi confirmada através do coeficiente de alfa de Cronbach, que apesar de inferior ao obtido para a escala global de IT, revelou um valor de 0,76 (razoável) para a “intenção de sair” e de 0,89 (boa) para a “intenção de permanecer” (25) (Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição das médias, desvios-padrão e alfa de Cronbach do global de IT e das variáveis compostas “intenção de sair” e “intenção de permanecer”

Variáveis dos itens compostos	\bar{x}	dp	
Global IT	3,56	1,48	0,91
Intenção de sair (Itens 2, 3i, 4, 5i e 6)	4,07	1,49	0,76
Intenção de permanecer (Itens: 1i, 7i, 8i, 9 e 10)	3,05	1,60	0,89

Legenda: \bar{x} – média; dp – desvio-padrão; α – alfa de Cronbach

Fonte: elaboração própria.

Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas na relação da variável “intenção de sair com os diferentes grupos etários” ($p = 0,002$), “estado civil” ($p = 0,015$), “regime contratual” ($p = 0,040$), “tempo de serviço” ($p = 0,001$), “tempo de permanência na instituição” ($p = 0,024$) e com o “tempo de permanência no atual serviço/unidade” ($p = 0,008$) (Tabela 4).

Tabela 4. Associação entre a variável composta “intenção de sair” e as variáveis sociodemográficas e profissionais

Variável “Intenção de sair”			
Variáveis sociodemográficas e profissionais	\bar{x} ; dp	Valor-p	Valor-p comparações múltiplas
Grupo etário			
≤ 25	4,58; 1,47	0,002	4 vs 2 (0,007)
[26-35]	4,44; 1,56		
[36-45]	4,21; 1,46		
[46-55]	3,62; 1,32		
≥ 56	3,76; 1,58		4 vs 3 (0,041)
Sexo			
Feminino	4,05; 1,51	0,659	s/d
Masculino	4,16; 1,36		
Estado civil			
Solteiro/a	4,34; 1,43	0,015	1 vs 3 (0,037)
Casado/a	3,96; 1,52		
Viúvo/a ou divorciado/a	3,59; 1,38		
Habilitações académicas			
- Licenciatura	4,04; 1,46	0,616	s/d
- Mestrado ou superior	4,12; 1,53		

Variável “Intenção de sair”			
Variáveis sociodemográficas e profissionais	\bar{x} ; dp	Valor-p	Valor-p comparações múltiplas
Título profissional - Enfermeiro - Especialista/título de especialista	4,19; 1,47 3,96; 1,50	0,158	s/d
Regime contratual - Contrato sem termo (definitivo) - Contrato a termo (substituição)	4,10; 1,49 3,20; 1,24	0,040	
Tempo de serviço < 1 ano Entre 1 e 5 anos Entre 6 e 10 anos >10 anos	3,15; 1,49 4,14; 1,43 4,93; 1,36 3,96; 1,47	0,001	3 vs 1 (0,012) 3 vs 4 (0,001)
Tempo de permanência na instituição < 1 ano Entre 1 e 5 anos Entre 6 e 10 anos >10 anos	3,44; 1,55 4,25; 1,47 4,43; 1,40 3,95; 1,49	0,024	*
Contexto de trabalho Cuidados de saúde primários Hospital – serviços de internamento Hospital – serviços de ambulatório	3,87; 1,42 4,20; 1,54 4,01; 1,43	0,197	s/d
Tempo de permanência no atual serviço/unidade < 1 ano Entre 1 e 5 anos Entre 6 e 10 anos >10 anos	3,44; 1,41 4,23; 1,52 4,35; 1,35 3,93; 1,50	0,008	1 vs 2 (0,025) 1 vs 3 (0,012)

Legenda: \bar{x} – média; **dp** – desvio-padrão; s/d – sem diferenças estatisticamente significativas; *Embora o teste global de F-Snedcor da ANOVA seja significativo, devido aos efeitos terem pequena dimensão e ao ajustamento realizado nos valores-p resultante das comparações múltiplas, não se detetam diferenças significativas nos testes de comparação múltipla, ao nível de significância global de 0,05.

Fonte: elaboração própria.

Os enfermeiros com maior IT, caracterizam-se por ter menos de 35 anos, solteiros, com contrato de trabalho definitivo, com 6 a 10 anos de tempo de serviço, igual tempo de permanência na instituição e no atual serviço/unidade.

Ao estudar a relação entre a variável intenção de permanecer com as variáveis sociodemográficas e profissionais, foram verificadas diferenças estatisticamente significativas para os diferentes grupos etários ($p < 0,001$), estado civil ($p = 0,014$), tempo de serviço ($p = 0,002$), tempo de permanência na instituição ($p = 0,003$), contexto de trabalho ($p = 0,046$) e tempo de permanência no atual serviço/unidade ($p = 0,004$) (Tabela 5).

Tabela 5. Associação entre a variável “composta intenção de permanecer” e as variáveis sociodemográficas e profissionais

Variável intenção de permanecer			
Variáveis sociodemográficas e profissionais	\bar{x} ; dp	Valor-p	Valor-p comparações múltiplas
Grupo etário			
≤ 25	3,81; 1,60	<0,001	1 vs 4 (0,035) 2 vs 4 (0,003) 2 vs 5 (0,031)
[26-35]	3,52; 1,66		
[36-45]	3,17; 1,55		
[46-55]	2,60; 1,47		
≥ 56	2,60; 1,56		
Sexo			
- Feminino	3,01; 1,63	0,296	s/d
- Masculino	3,27; 1,35		
Estado civil			
Solteiro/a	3,37; 1,58	0,014	1 vs 2 (0,030)
Casado/a	2,90; 1,60		
Viúvo/a ou divorciado/a	2,67; 1,46		
Habilitações académicas			
- Licenciatura	3,03; 1,58	0,699	s/d
- Mestrado ou superior	3,10; 1,64		
Título profissional			
- Enfermeiro	3,19; 1,61	0,132	s/d
- Especialista/título de especialista	2,93; 1,58		
Regime contratual			
- Contrato sem termo (definitivo)	3,08; 1,61	0,131	s/d
- Contrato a termo (substituição)	2,37; 1,13		
Tempo de serviço			
< 1 ano	2,28; 1,27	0,002	3 vs 4 (0,002)
Entre 1 e 5 anos	3,29; 1,57		
Entre 6 e 10 anos	3,89; 1,51		
>10 anos	2,91; 1,58		
Tempo de permanência na instituição			
< 1 ano	2,40; 1,62	0,003	3 vs 1 (0,041) 3 vs 4 (0,022)
Entre 1 e 5 anos	3,35; 1,55		
Entre 6 e 10 anos	3,52; 1,66		
>10 anos	2,86; 1,54		
Contexto de trabalho			
Cuidados de saúde primários	2,82; 1,51	0,046	*
Hospital – serviços de internamento	3,25; 1,64		
Hospital – serviços de ambulatório	2,83; 1,55		
Tempo de permanência no atual serviço/unidade			
< 1 ano	2,37; 1,37	0,004	1 vs 2 (0,011)
Entre 1 e 5 anos	3,30; 1,63		
Entre 6 e 10 anos	3,33; 1,53		1 vs 3 (0,015)
>10 anos	2,86; 1,60		

Legenda: \bar{x} – média; dp – desvio-padrão; s/d – sem diferenças estatisticamente significativas; *Embora o teste global de F-Snedcor da ANOVA seja significativo, devido aos efeitos terem pequena dimensão e ao ajustamento realizado nos valores-p resultante das comparações múltiplas, não se detetam diferenças significativas nos testes de comparação múltipla, ao nível de significância global de 0,05.

Fonte: elaboração própria.

Os enfermeiros com maior intenção de permanecer na instituição são os mais velhos (principalmente acima dos 46 anos), casados, viúvos ou divorciados, com menos de um ano ou mais de 10 anos de tempo de serviço, com iguais tempos de permanência na instituição e no atual serviço e que se encontram a trabalhar nos cuidados de saúde primários e em serviços de ambulatório hospitalares.

Discussão

O presente estudo permitiu caracterizar a IT numa amostra de 338 enfermeiros, correspondendo a 11,2 % da população de enfermeiros e enfermeiros especialistas da instituição em análise. Embora os resultados não possam ser generalizados à totalidade da população, reconhece-se que os enfermeiros constituem uma fonte credível de informação, sendo as suas opiniões frequentemente representativas da maioria dos profissionais da classe (18).

O *turnover* dos enfermeiros é reconhecido como um problema global crescente, com prevalências que variam entre 17 % e 40 % fora da Europa (5, 11, 12, 26, 27) e entre 15 % e 52 % no contexto europeu (13, 14, 28, 29).

A Anticipated Turnover Scale, instrumento internacionalmente utilizado para avaliar a IT (30), recentemente traduzido e validado para o contexto português (15), demonstrou elevada consistência interna no presente estudo ($\alpha = 0,91$), valor igual ao de estudos anteriores (15, 31) e superior ao registado noutros estudos nacionais: $\alpha = 0,72$ (18); $\alpha = 0,75$ (16) e $\alpha = 0,87$ (17).

A média global de IT obtido no nosso estudo foi de 3,56 (ponto de corte = 3,5), em linha com resultados de outros estudos nacionais: 3,89 (16), 3,44 (31) e 3,69 (17) e internacionais: 3,68 (32) e 3,54 (33). De realçar que o presente estudo incluiu uma amostra constituída exclusivamente por enfermeiros, quer do contexto hospitalar, quer de cuidados primários, o que não se verifica em nenhum dos outros estudos.

A análise dos diferentes itens da escala evidenciou uma distribuição equilibrada entre a intenção de sair e a intenção de permanecer, o que poderá justificar o valor médio global ligeiramente acima do ponto de corte. Embora os resultados de alguns itens, tais como: I1 – “Eu pretendo ficar no meu atual local de trabalho por algum tempo”; I7 – “Estou certo de que ficarei aqui por algum tempo” e I8 – “Pretendo manter o meu emprego nesta organização por algum tempo”, reflitam uma tendência para a permanência, outros: I4 – “Se recebesse outra oferta de emprego amanhã, eu iria considerá-la seriamente” e I5 – “Não tenho nenhuma intenção de deixar o meu local de trabalho atual”, revelam uma predisposição considerável para a saída. Estes dados corroboram os estudos de Callado (18) e Jesus (16), onde se observou um padrão de respostas semelhante.

Ao analisar as relações entre a intenção de sair e a intenção de permanecer com as variáveis sociodemográficas/profissionais, não

foram encontradas associações estatisticamente significativas ($p < 0,05$) com o sexo, habilitações académicas ou título profissional, em consonância com estudos nacionais (16, 18), mas em dissonância com a literatura internacional, onde se observa uma correlação positiva entre a IT e o sexo masculino, níveis académicos superiores (6, 8, 34, 35), maior categoria profissional e ocupar posições de maior responsabilidade (1, 6, 8, 35). A evidência refere que um nível académico superior ou uma especialização podem ser indicativos de uma maior IT, porque estes profissionais procuram mais cargos fora da prestação direta de cuidados (34, 36).

Embora não estatisticamente significativas, as médias de IT foram superiores entre os enfermeiros afetos a serviços de internamento hospitalar, em comparação com os de ambulatório e cuidados primários, alinhando-se com a evidência que associa maior IT a serviços com trabalho por turnos, com maior exigência física e com doentes mais complexos que exijam uma maior complexidade de cuidados (8).

Foram encontradas associações significativas ($p < 0,05$) entre níveis mais elevados de IT e os seguintes perfis: enfermeiros com idade inferior a 35 anos, solteiros, com contrato definitivo e com 6 a 10 anos de tempo de serviço e permanência na instituição. Este perfil está de acordo com diversos estudos internacionais que referem que os enfermeiros mais jovens, solteiros e com menor experiência tendem a apresentar maior IT (6, 34, 35, 37), pelo facto de terem menores responsabilidades familiares e por isso mais flexibilidade para mudar de emprego e procurar novas oportunidades (34). Um outro fator são as dificuldades de adaptação nos primeiros anos de carreira (35).

Curiosamente, os enfermeiros com contrato definitivo apresentaram níveis mais elevados de IT, contrariando a tendência apontada na literatura (31). Este resultado poderá ter sido influenciado pelo facto da grande maioria dos participantes do nosso estudo ser detentora deste tipo de vínculo contratual (96,4%), mas também, devido a fatores de carácter organizacional com impacto na qualidade do ambiente de prática (3, 14, 16, 18, 22), mas que não foram objeto de estudo nesta investigação.

Globalmente os resultados obtidos são particularmente preocupantes no atual contexto de escassez de enfermeiros em Portugal. A literatura indica que os enfermeiros tendem a procurar instituições que ofereçam melhores condições remuneratórias (22), oportunidades de progressão na carreira e ambientes de prática mais favoráveis (11).

A avaliação periódica da IT, aliada ao conhecimento aprofundado das características dos profissionais com maior propensão para o *turnover* contribuirá para a definição e implementação de estratégias eficazes de retenção.

O fenómeno do *turnover* dos enfermeiros tem sido amplamente investigado a nível internacional, mas permanece relativamente pouco explorado no contexto português. Esta lacuna motivou a realização do presente estudo, que teve como objetivo avaliar a relação entre a IT e as características sociodemográficas e profissionais de uma amostra de enfermeiros de uma instituição de saúde em Portugal.

Os resultados obtidos evidenciaram uma proporção significativa de enfermeiros com predisposição para deixar a instituição, sendo esta intenção significativamente maior, nos profissionais mais jovens, solteiros e com menor experiência profissional e com contrato de trabalho definitivo.

A identificação e caracterização dos profissionais com maior intenção de saída é crucial para a formulação de estratégias organizacionais eficazes, especialmente direcionadas aos grupos de maior risco, permitindo assim garantir a estabilidade das equipas e a qualidade e segurança dos cuidados prestados. Espera-se assim, que os resultados deste estudo possam contribuir para um melhor conhecimento deste fenómeno no contexto da enfermagem em Portugal e constituir um incentivo a novas investigações alargando o objeto de estudo a outros preditores do *turnover* dos enfermeiros, nomeadamente os de carácter organizacional, com impacto na satisfação dos profissionais e, desta forma, sensibilizar para a necessidade de planear intervenções e políticas nacionais e institucionais de retenção mais eficazes.

Conflitos de interesse: nenhum declarado.

Referências

1. Liu Y, Duan Y, Guo M. Turnover Intention and Its Associated Factors among Nurses: A Multi-Center Cross-Sectional Study. *Front Public Health*. 2023;11:1141441. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1141441>
2. Falatah R, Conway E. Linking Relational Coordination to Nurses' Job Satisfaction, Affective Commitment and Turnover Intention in Saudi Arabia. *J Nurs Manag*. 2019;27(4):715-21. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12735>
3. Kim Y, Han K. Longitudinal Associations of Nursing Staff Turnover with Patient Outcomes in Long-Term Care Hospitals in Korea. *J Nurs Manag*. 2018;26(5):518-24. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12576>
4. World Health Organization. (2021). Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030. World Health Organization. Disponível em: <https://www.who.int/publications/item/9789241511131>
5. Nascimento LH do, Guerra GM, Nunes JGP, Cruz D de ALM da. Estratégias de retenção de profissionais de enfermagem nos hospitais: protocolo de scoping review. *Rev. Enf. Ref [Internet]*. 30 de setembro de 2019 [citado 20 de dezembro de 2025];4(22):161-8. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/referencia/article/view/32717>
6. Labrague LJ, Gloe D, McEnroe DM, Konstantinos K, Colet P. Factors Influencing Turnover Intention among Registered Nurses in Samar Philippines. *Appl Nurs Res*. 2018;39:200-6. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>
7. Han SS, Han JW, An YS, Lim SH. Effects of Role Stress on Nurses' Turnover Intentions: The Mediating Effects of Organizational Commitment and Burnout. *Jpn J Nurs Sci*. 2015;12:287-96. DOI: <https://doi.org/10.1111/jjns.12067>
8. Yurumezoglu HA, Kocaman G, Haydari SM. Predicting Nurses' Organizational and Professional Turnover Intentions. *Jpn J Nurs Sci*. 2019;16(3):274-85. DOI: <https://doi.org/10.1111/jjns.12236>
9. Pishgooie AH, Shoorideh FA, Pegueroles AF, Lotfi Z. Correlation Between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Stress and Anticipated Turnover. *J Nurs Manag*. 2019;27:527-34. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12707>
10. Carmeli A, Weisberg J. Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups of Employees. *Hum*

- Resour Dev Int. 2006;9(2):191-206. DOI: <https://doi.org/10.1080/13678860600616305>
11. Aiken LH, Lasater KB, Sloane DM, Pogue CA, Fitzpatrick Rosenbaum KE, Muir KJ *et al.* Physician and Nurse Well-Being and Preferred Interventions to Address Burnout in Hospital Practice: Factors Associated with Turnover, Outcomes, and Patient Safety. *JAMA Health Forum.* 2023;4(7):e231809. DOI: <https://doi.org/10.1001/jamahealthforum.2023.1809>
 12. Lee HF, Chiang HY, Kuo HT. Relationship Between Authentic Leadership and Nurses' Intent to Leave: The Mediating Role of Work Environment and Burnout. *J Nurs Manag.* 2019;27(1):52-65. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12648>
 13. Leineweber C, Chungkham HS, Lindqvist R, Westerlund H, Runesdotter S, Smeds Alenius L *et al.* Nurses' Practice Environment and Satisfaction with Schedule Flexibility Is Related to Intention to Leave Due to Dissatisfaction: A Multi-Country, Multilevel Study. *Int J Nurs Stud.* 2016;58:47-58. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.02.003>
 14. Leone C, Bruyneel L, Anderson JE, Murrells T, Dussault G, Jesus ÉH *et al.* Work Environment Issues and Intention-To-Leave in Portuguese Nurses: A Cross-Sectional Study. *Health Policy.* 2015;119(12):1584-92. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2015.09.006>
 15. De Sul S, Lucas P. Translation and Validation of the Anticipated Turnover Scale for the Portuguese Cultural Context. *Nurs Open.* 2020;7(5):1475-81. DOI: <https://doi.org/10.1002/nop2.521>
 16. Jesus B. O Ambiente de Prática de Enfermagem e a Intenção de Turnover em Contexto Hospitalar [dissertação de mestrado]. Lisboa: ESEL; 2021.
 17. Silva B. The Relationship between Nurse Managers' Leadership Styles and Nurses' Turnover Intention [dissertação de mestrado]. Porto: Faculdade de Economia da Universidade do Porto; 2023.
 18. Callado A, Teixeira G, Lucas P. Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare.* 2023;11(4):521. DOI: <https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>
 19. Sanaranayake DA, Gellatly I, Cummings G. A Contextual Work-Life Experience Model to Understand Nurse Commitment and Turnover. *J Adv Nurs.* 2018;74:2053-63. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.13718>
 20. Burmeister EA, Kalisch BJ, Xie B, Doumit MAA, Lee E, Ferraresion A *et al.* Determinants of Nurse Absenteeism and Intent to Leave: An International Study. *J Nurs Manag.* 2019;27(1):143-53. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12659>
 21. Jiang H, Wang Y, Chui E, Xu Y. Professional Identity and Turnover Intentions of Social Workers in Beijing, China: The Roles of Job Satisfaction and Agency Type. *Int Soc Work.* 2019;62(1):146-60. DOI: <https://doi.org/10.1177/0020872817712564>
 22. Park H, Kim PJ, Lee HY, Shin YJ, Oh KH, Lee TW *et al.* Factors Affecting the Intention of Hospital Nurses to Stay at Work: In Relation to Authentic Leadership and Nursing Organizational Culture. *J Korean Clin Nurs Res.* 2019;25(1):34-42. DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.1.34>
 23. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), Observatoire européen des systèmes et des politiques de santé. Portugal: Perfil de Saúde do País 2023. Paris: Éditions OCDE; 2024. DOI: <https://doi.org/10.1787/6be7d83c-pt>
 24. Montgomery DC, Runger GC. *Applied Statistics and Probability for Engineers.* Hoboken: John Wiley & Sons; 2013.
 25. Almeida S. *Estatística Aplicada à Investigação em Ciências da Saúde.* Loures: Lusodidacta; 2017.
 26. Hariyati RT, Nurdiana N. Retention Strategy to Minimize Nurse Turnover: A Systematic Review. *Int J Nurs Health Serv.* 2019;1(2):99-109. DOI: <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v1i2.47>
 27. Nursing Solutions Inc. 2019 National Health Care Retention & RN Staffing Report. 2019. Disponível em: https://s3.amazonaws.com/nursing-network/production/files/90297/original/2019_National_Health_Care_Retention_Report__281_29.pdf?1572450327
 28. Sasso L, Bagnasco A, Catania G, Zanini M, Aleo G, Watson R; RN4CAST@IT Working Group. Push and Pull Factors of Nurses' Intention to Leave. *J Nurs Manag.* 2019;27(5):946-54. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>
 29. Aiken LH, Sermeus W, McKee M, Bruyneel L, Rafferty AM, Heinen MM *et al.* Physician and Nurse Well-Being, Patient Safety and Recommendations for Interventions: Cross-Sectional Survey in Hospitals in Six European Countries. *BMJ Open.* 2024;14(2):e079931. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079931>
 30. Hinshaw AS, Atwood JR. Anticipated Turnover among Nursing Staff Study: Final Report. Bethesda (MD): National Center for Nursing Research, National Institute of Health; 1984.
 31. Antunes I. O papel da qualidade de vida no trabalho e as intenções de turnover dos profissionais de saúde do Hospital Distrital de Santarém [dissertação de mestrado]. Santarém: Politécnico de Santarém; 2022.
 32. Rivaz M, Tavakolinia M, Momennasab M. Nursing Professional Practice Environment and Its Relationship with Nursing Outcomes in Intensive Care Units: A Test of the Structural Equation Model. *Scand J Caring Sci.* 2020;00:1-8. DOI: <https://doi.org/10.1111/scs.12877>
 33. McElreath R. A Comparative Analysis of Job Satisfaction, Burnout, and Intent to Leave among Nurses [dissertação de doutoramento]. Walden University; 2020. Disponível em: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/8404>
 34. Wu F, Lao Y, Feng Y, Zhu J, Zhang Y, Li L. Worldwide Prevalence and Associated Factors of Nursing Staff Turnover: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Nurs Open.* 2024;11(1):e2097. DOI: <https://doi.org/10.1002/nop2.2097>
 35. Sato A, Sato Y, Sugawara N, Shinozaki M, Okayasu H, Kawamata Y *et al.* Predictors of the Intentions to Leave among Nurses in an Academic Medical Center. *PCN Rep.* 2022;1(4):e48. DOI: <https://doi.org/10.1002/pcn5.48>
 36. DiMattio MJK, Spegman AM. Educational Preparation and Nurse Turnover Intention from the Hospital Bedside. *OJIN Online J Issues Nurs.* 2019;24(2). DOI: <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol24Noo2PPT22>
 37. Maashi T, Pogorzelska-Maziarz M, Johansen ML, Grafova I, de Cordova PB. Factors Contributing to Nurses' Intent to Leave During COVID-19. *Res Nurs Health.* 2024;47(5):573-81. DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.22410>