

# **RELAÇÃO ENTRE AMBIENTE DE PRÁTICA DE ENFERMAGEM, RESILIÊNCIA E INTENÇÃO DE DEIXAR O EMPREGO DE PROFISSIONAIS EM UNIDADES DE CUIDADOS CRÍTICOS**

**Palavras-Chave:** AMBIENTES DE INSTITUIÇÕES DE SAÚDE, RESILIÊNCIA PSICOLÓGICA,  
ENFERMAGEM

**Autoras:**

**CAMILLA KAORI HAYASHI, FEnf – UNICAMP**

**Profa. Dra. ANA CLÁUDIA DE SOUZA COSTA (coorientadora), FEnf - UNICAMP**

**Profa. Dra. EDINÊIS DE BRITO GUIRARDELLO (orientadora), FEnf - UNICAMP**

---

## **INTRODUÇÃO**

O déficit global de profissionais de enfermagem, estimado em 5,7 milhões até 2030 pela Organização Mundial da Saúde, representa um grande desafio para os sistemas de saúde, especialmente para as Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020). A escassez desses profissionais compromete a qualidade e a segurança da assistência, impactando diretamente o cuidado de pacientes em condições críticas de saúde (THOMAS et al., 2016).

Sabe-se que ambientes de trabalho desfavoráveis, caracterizados por alta carga de trabalho, estresse e baixa remuneração, podem aumentar a intenção de profissionais deixarem seus empregos, agravando a rotatividade e elevando os custos institucionais. Por outro lado, um ambiente de prática positivo e a resiliência dos profissionais podem contribuir para a retenção da equipe de enfermagem (ALENAZY et al., 2023).

Dessa forma, compreender a relação entre ambiente de prática da enfermagem, resiliência e intenção de deixar o emprego entre profissionais de unidades de cuidados críticos é essencial para o desenvolvimento de estratégias que melhorem as condições de trabalho e garantam a qualidade da assistência nesses cenários (YING et al., 2020). Este estudo teve como objetivo avaliar a relação entre ambiente de prática da enfermagem, resiliência e intenção de deixar o emprego entre profissionais de unidades de cuidados críticos.

## **MÉTODO**

Estudo quantitativo, transversal e correlacional, realizado com profissionais de enfermagem de três UTIs de um hospital de ensino (UTI 1 - Cardiologia/Trauma/Cirurgia, UTI 2 – Clínica, UTI 3 - Transplante), nível terciário e quaternário do interior do Estado de São Paulo.

A coleta de dados foi realizada de forma remota, via Google Forms, com o uso dos instrumentos: ficha de caracterização pessoal e profissional; versões brasileiras da *Practice Environment Scale* (PES) (GASPARINO; GUIRARDELLO, 2017) e da *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC-10) (LOPES; MARTINS, 2011). O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição (Parecer n. 6.822.800).

Realizou-se análise descritiva dos dados com o cálculo da média e desvio-padrão das variáveis contínuas e, frequência absoluta e percentual para as variáveis categóricas. Quanto a análise de correlação, foram consideradas correlação fraca, quando valores  $\leq 0,30$ , correlação moderada entre 0,31 a 0,50 e, correlação forte, valores acima de 0,51. O nível de significância adotado para os testes estatísticos foi de 5%.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram do estudo 124 profissionais de enfermagem, com média de idade de 40,22 (DP = 8,88) anos, tempo de experiência na unidade de 7,15 (DP=7,44) anos. Quanto a intenção de deixar o emprego, a média foi de 1,98 (DP = 3,37). Demais características estão apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização dos participantes (n = 124)

| Variável                      | n   | %     |
|-------------------------------|-----|-------|
| <b>Sexo</b>                   |     |       |
| Feminino                      | 93  | 75,61 |
| Masculino                     | 30  | 24,39 |
| Sem informação = 1            |     |       |
| <b>Estado civil</b>           |     |       |
| Solteiro                      | 25  | 20,16 |
| Casado/União estável          | 84  | 67,74 |
| Divorciado/separado/Viúvo     | 15  | 12,1  |
| <b>Categoria profissional</b> |     |       |
| Técnico em Enfermagem         | 81  | 65,32 |
| Enfermeiro                    | 43  | 34,68 |
| <b>TURNO</b>                  |     |       |
| Manhã                         | 34  | 27,64 |
| Tarde                         | 31  | 25,20 |
| Noite                         | 54  | 43,90 |
| Horário Administrativo        | 4   | 3,25  |
| Sem informação = 1            |     |       |
| <b>Unidade</b>                |     |       |
| UTI 1                         | 65  | 52,42 |
| UTI 2                         | 33  | 26,61 |
| UTI 3                         | 26  | 20,97 |
| <b>Outro vínculo</b>          |     |       |
| Sim                           | 21  | 17,21 |
| Não                           | 101 | 82,79 |
| Sem informação = 2            |     |       |

Nota-se que a maioria dos profissionais é do sexo feminino, casada ou em união estável, da categoria técnicos de enfermagem e não possui outro vínculo empregatício. Quanto a percepção dos profissionais sobre o ambiente de prática e resiliência, a descrição dessas variáveis está disponível na Tabela 2.

**Tabela 2** – Análise descritiva do ambiente de prática da enfermagem e nível de resiliência

| Variável                                                                                                          | Média | Desvio-padrão | Mediana |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------|---------|
| <i>Practice Environment Scale</i>                                                                                 |       |               |         |
| Participação dos enfermeiros na discussão dos assuntos hospitalares                                               | 2,77  | 0,66          | 2,60    |
| Fundamentos de enfermagem voltados para a qualidade do cuidado                                                    | 2,80  | 0,59          | 2,86    |
| Habilidade, liderança e suporte dos coordenadores/supervisores de enfermagem aos enfermeiros/equipe de enfermagem | 2,81  | 0,73          | 3,00    |
| Adequação da equipe e de recursos                                                                                 | 2,71  | 0,67          | 2,75    |
| Relações colegiais entre profissionais de enfermagem e médicos                                                    | 2,97  | 0,51          | 3,00    |
| <i>Connor-Davidson Resilience Scale</i>                                                                           | 27,61 | 6,19          | 28,00   |

Verifica-se que a percepção dos profissionais sobre o ambiente de prática foi favorável, demonstrada pela pontuação da PES, cujas médias foram superiores a 2,5 para todas as subescalas. Resultado semelhante foi observado em outro estudo, no qual a percepção de profissionais de enfermagem de cuidados críticos também apontou um ambiente de prática positivo, embora com aspectos a serem aprimorados, especialmente nas subescalas com pontuações mais baixas, como “Participação dos enfermeiros na discussão dos assuntos hospitalares” e “Adequação da equipe e de recursos” (YING et al., 2020).

Além disso, a pontuação média de resiliência foi de 27,6 (DP=6,19), indicando um nível moderado de resiliência entre os profissionais. Esse achado é consistente com estudos realizados em diferentes países, como nos Estados Unidos (PURVIS; SAYLOR, 2020), Malásia (YING et al., 2020) e França (AZOULAY, 2024), que também identificaram níveis moderados de resiliência entre enfermeiros atuantes em unidades de terapia intensiva.

O presente estudo também avaliou a correlação entre as variáveis ambiente de prática, resiliência e intenção de deixar o emprego, visto na Tabela 3.

**Tabela 3** - Correlações entre resiliência, ambiente de prática e intenção de deixar o emprego

| Variável                                                                                                             | 1     | 2     | 3     | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|---|---|---|---|
| 1. Resiliência                                                                                                       | 1     |       |       |   |   |   |   |
| 2. Participação dos Enfermeiros na discussão dos assuntos hospitalares                                               | 0,26* | 1     |       |   |   |   |   |
| 3. Fundamentos de enfermagem voltados para a qualidade do cuidado                                                    | 0,37† | 0,83† | 1     |   |   |   |   |
| 4. Habilidade, liderança e suporte dos coordenadores/supervisores de enfermagem aos enfermeiros/equipe de enfermagem | 0,35† | 0,83† | 0,75† | 1 |   |   |   |

|                                                                   |                    |                   |                   |                   |                    |        |   |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------|---|
| 5. Adequação da equipe e de recursos                              | 0,40 <sup>†</sup>  | 0,62 <sup>†</sup> | 0,66 <sup>†</sup> | 0,67 <sup>†</sup> | 1                  |        |   |
| 6. Relações colegiais entre profissionais de enfermagem e médicos | 0,29*              | 0,61 <sup>†</sup> | 0,60 <sup>†</sup> | 0,59 <sup>†</sup> | 0,60 <sup>†</sup>  | 1      |   |
| 7. Intenção de deixar o emprego                                   | -0,17 <sup>‡</sup> | -0,29*            | -0,27*            | -0,28*            | -0,12 <sup>‡</sup> | -0,30* | 1 |

\* $p < 0,05$ ; <sup>†</sup> $p \leq 0,0001$ ; <sup>‡</sup>Ausência de correlação

Houve correlação significativa positiva de fraca a moderada magnitude entre as subescalas de ambiente de prática e resiliência ( $r = 0,26 - r = 0,40$ ,  $p < 0,05$ ); negativa de fraca magnitude entre as subescalas “Participação dos enfermeiros na discussão dos assuntos hospitalares”, “Fundamentos de enfermagem voltados para a qualidade do cuidado” e “Habilidade, liderança e suporte dos coordenadores/supervisores de enfermagem aos enfermeiros/equipe de enfermagem” com “Intenção de deixar o emprego” ( $r = -0,27 - r = -0,29$ ,  $p < 0,05$ ); negativa de moderada magnitude entre “Relações colegiais entre profissionais de enfermagem e médicos” e “Intenção de deixar o emprego” ( $r = -0,30$ ,  $p < 0,05$ ). Tais resultados estão em consonância com estudo realizado na Coreia, que identificou correlações positivas, significantes e de fraca a moderada magnitude entre ambiente de prática e resiliência, reforçando a relevância de aprimorar aspectos institucionais para promover a resiliência dos profissionais (DORDUNOO et al., 2021). Além disso, os dados obtidos corroboram com evidências anteriores de associação entre ambiente de prática e intenção de deixar o emprego, indicando que ambientes de trabalho favoráveis contribuem para a retenção de profissionais de enfermagem (ALENAZY et al., 2023).

Não houve correlação entre resiliência e intenção de deixar o emprego ( $r = -0,16$ ,  $p = 0,06$ ), assim como entre intenção de deixar o emprego e adequação da equipe e de recursos ( $r = -0,12$ ,  $p = 0,20$ ). Tais resultados condizem com estudo que avaliou a resiliência como mediadora entre burnout e intenção de deixar, não identificando correlação significativa direta (TURUNÇ et al., 2024).

Por fim, cabe destacar que, embora os dados apontem um ambiente de prática predominantemente positivo, os escores mais baixos observados, em subescalas como “Participação dos enfermeiros na discussão dos assuntos hospitalares” e “Adequação da equipe e de recursos”, revelam aspectos que ainda carecem de atenção (YING et al., 2020). O fortalecimento dessas dimensões pode potencializar a resiliência dos profissionais, além de reduzir a intenção de rotatividade, contribuindo para a retenção da força de trabalho da enfermagem.

## CONCLUSÃO

Este estudo evidenciou a relação entre ambiente de prática, resiliência e intenção de profissionais de enfermagem deixarem seus empregos. Os achados destacam a importância de intervenções gerenciais e organizacionais que promovam ambientes mais colaborativos e sustentáveis, com estratégias voltadas ao fortalecimento da resiliência desses profissionais. Tais medidas podem contribuir para a retenção da equipe de enfermagem e, conseqüentemente, para a melhoria da qualidade do cuidado e da segurança do paciente em unidades de cuidado crítico.

## REFERÊNCIAS

- ALENAZY, Fahad S.; DETTRICK, Zoe; KEOGH, Sue. The relationship between practice environment, job satisfaction and intention to leave in critical care nurses. **Nursing in Critical Care**, v. 28, p. 167–176, 2023
- AZOULAY, Elie; POCHARD, Frédéric; ARGAUD, Laurent; CARIOU, Alain; CLERE-JEHL, Raphael; GUISET, Olivier.; LABBE, Vicent; TAMION, Fabianne; BRUNEEL, Fabrice; JOUDAIN, Mercé; et al. Resilience and mental-health symptoms in ICU healthcare professionals facing repeated COVID-19 waves. **American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine**, v. 209, p. 573–583, 2024. DOI: 10.1164/rccm.202305-0806OC.
- DORDUNOO, Dzifa; AN, Minjeong; CHU, Min Sun; YEUN, Eun Ja; HWANG, Yoon Young; KIM, Miran; LEE, Yeonhu. The impact of practice environment and resilience on burnout among clinical nurses in a tertiary hospital setting. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, p. 2500, 2021. DOI: [10.3390/ijerph18052500](https://doi.org/10.3390/ijerph18052500)
- GASPARINO, Renata; GUIRARDELLO, Edinêis Brito. Validation of the Practice Environment Scale to the Brazilian culture. *Journal of Nursing Management*, v. 25, p. 375-383, 2017. DOI: 10.1111/jonm.12475
- LOPES, Vanessa; MARTINS, Maria do Carmo. Validação fatorial da Escala de Resiliência de Connor-Davidson (Cd-Risc-10) para brasileiros. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Florianópolis**, v. 11, p. 36-50, 2011.
- PURVIS, Taylor; SAYLOR, D Deanna. Burnout and resilience among neurosciences critical care unit staff. **Neurocritical Care**, v. 32, p. 442–451, 2020. DOI: 10.1007/s12028-019-00822-4
- THOMAS, Fassier; DUCLOS, Antoine.; ABBAS-CHORFA, Fatima.; COURAY-TARGE, Sandrine.; WEST, Eoin; ARGAUD, Laurent; COLIN, Cyrille. Elderly patients hospitalized in the ICU in France: a population-based study using secondary data from the national hospital discharge database. **Journal of Evaluation in Clinic Practice**, v. 22, p. 378–86, 2016. DOI: 10.1111/jep.12497
- TURUNÇ, Ömer; ÇALIŞKAN, Abdullah; AKKOÇ, İrfan; KÖROĞLU, Özlem; GÜRSEL, Güney; DEMİRCİ, Ayhan; HAZIR, Köksal; ÖZCANARSLAN, Neslihan. The Impact of Intensive Care Unit Nurses' Burnout Levels on Turnover Intention and the Mediating Role of Psychological Resilience. **Behavioral Sciences**, v. 14, p. 782, 2024. DOI: 10.3390/bs14090782.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: World Health Organization, p. 116, 2021. ISBN 978-92-4-000329-3.
- YING, Luk Ying.; RAMOO, Vimala; LING, Wan Ling; NAHASARAM, Sri Theyshaini.; LEI, Chui Ping; LEONG, Luk Kuok Leong; DANAAEE, Mahmoud. Nursing practice environment, resilience, and intention to leave among critical care nurses. **Nursing in Critical Care**, v. 26, p. 432-440, 2020. DOI: 10.1111/nicc.12551