

RESUMO - RESULTADO: QUALIDADE, EFICIÊNCIA E SUSTENTABILIDADE
EM SAÚDE

**TURNOVER PRECOCE EM UMA REDE DE SAÚDE: IMPLEMENTAÇÃO DE
ONBOARDING ESPECÍFICO COMO ESTRATÉGIA DE RETENÇÃO DE
PROFISSIONAIS**

Deyse Santos De Oliveira (deysests@hotmail.com)

Introdução: A alta rotatividade de colaboradores representa um desafio para a estratégia organizacional, especialmente por impactar na qualidade dos processos e na continuidade do cuidado. Nesse contexto, o onboarding específico consiste em uma etapa de integração voltada à adaptação do colaborador à sua área de atuação, contribuindo para a redução de falhas e para o fortalecimento da cultura institucional, sobretudo em cenários de elevado turnover e absenteísmo. **Objetivo:** Avaliar o turnover precoce em uma rede de saúde e descrever a implementação de um projeto de onboarding específico como estratégia de qualificação da integração de colaboradores. **Método:** Estudo quase-experimental do tipo série temporal, realizado em uma rede de saúde localizada em Aracaju/SE. O onboarding específico foi implementado a partir de janeiro de 2026 e contempla todos os colaboradores recém-admitidos, transferidos entre setores ou em retorno de afastamento superior a 90 dias. O projeto foi estruturado com base no modelo dos 4 C's (Conformidade, Esclarecimento, Cultura e Conexão), com trilhas formativas por categoria profissional. O acompanhamento ocorreu entre 30 e 90 dias para a equipe de enfermagem e entre 45 e 90 dias para as áreas administrativas e de apoio, tendo como desfecho primário o turnover precoce, definido como

desligamento em até 90 dias após a admissão. Resultados: No período de 2023 a 2025, foram registrados 1.229 desligamentos. Entre eles, os desligamentos involuntários apresentaram variação ao longo do tempo, com 182 casos (2023), 221 (2024) e 198 (2025). O turnover precoce voluntário manteve padrão estável, com taxas de 10% (2023), 12% (2024) e 9% (2025) em até 45 dias, e cerca de 16% em até 90 dias. No recorte de até 90 dias, observaram-se 25 casos (2023), 38 (2024) e 49 (2025), com maior concentração na Diretoria Assistencial, que também apresentou aumento progressivo (6,7% em 2023, 7,3% em 2024 e 10,5% em 2024), indicando maior vulnerabilidade. Evidências indicam que organizações com processos de integração estruturados podem aumentar a retenção de colaboradores em até 52%, além de elevar os níveis de engajamento em até 18 vezes. Segundo a literatura, cerca de 69% dos profissionais que vivenciam uma experiência de onboarding positiva tendem a permanecer por pelo menos três anos. Desse modo, após o faseamento das áreas críticas realizado em 2025, o onboarding específico vem sendo implementado de forma gradual, com base em matrizes de treinamento alinhadas às necessidades de cada área e às competências requeridas para cada cargo. Considerações finais: O estudo evidencia taxas relevantes de turnover precoce, especialmente na diretoria assistencial, indicando fragilidades no processo de integração. Os achados reforçam a necessidade de adoção do onboarding como estratégia para a Rede, visando à redução do turnover e à retenção e satisfação dos profissionais no período pós-admissão.

Palavras-chave: eficiência organizacional; gestão de pessoas; reorganização de recursos humanos.