

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA E FISIOTERAPIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENVELHECIMENTO HUMANO

***“Engagement” e Ambiente de Trabalho:  
um estudo com os profissionais da enfermagem***

Keiti Garbin

Passo Fundo

2019

Keiti Garbin

“Engagement” e Ambiente de Trabalho:  
um estudo com os profissionais da enfermagem

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Envelhecimento Humano da Faculdade de Educação Física e Fisioterapia da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Envelhecimento Humano.

Orientador:

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Cleide Fátima Moretto

Coorientador:

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria José Chambel

Passo Fundo

2019

CIP – Catalogação na Publicação

---

G213e      Garbin, Keiti  
              “Engagement” e ambiente de trabalho: um estudo com os  
              profissionais da enfermagem. / Keiti Garbin. – 2019.  
              75 f. ; 30 cm.

Orientadora : Profª. Dra. Cleide Fátima Moretto.  
Coorientadora : Profª. Dra. Maria José Chambel.

Dissertação (Mestrado em Envelhecimento Humano) –  
Universidade de Passo Fundo, 2019.

1. Engagement. 2. Ambiente de trabalho. 3. Profissionais de  
enfermagem. 4. Saúde do trabalhador. 5. Fatores de risco. I. Moretto,  
Cleide Fátima, orientadora. II. Chambel, Maria José, coorientadora. III.  
Título.

CDU: 613.98

# ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO



**PPGEH**

Programa de Pós-Graduação em Envelhecimento Humano  
Faculdade de Educação Física e Fisioterapia - FEEF

## ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

A Banca Examinadora, abaixo assinada, aprova a Dissertação:

**"Engagement" e Ambiente de Trabalho: um estudo com os profissionais da enfermagem**

Elaborada por

**KEITI GARBIN**

Como requisito parcial para a obtenção do grau de  
"Mestre em Envelhecimento Humano"

Aprovada em: 17/12/2018  
Pela Banca Examinadora

  
**Profa. Dra. Cleide Fátima Moretto**  
Orientadora e Presidente da Banca Examinadora - UPF/PPGEH

  
**Prof. Dr. Adriano Pasqualotti**  
Universidade de Passo Fundo - UPF/PPGEH

  
**Prof. Dr. Jarbas Dametto**  
Universidade de Passo Fundo - UPF/PPGEH

  
**Prof. Dr. Jandir Pauli**  
Instituto Meridional de Educação - IMED

  
**Profa. Dra. Vânia Gisele Bessi**  
Universidade FEEVALE - FEEVALE

## **DEDICATÓRIA**

Aos meus pais, Arlete e Jair (*in memoriam*), a minha avó materna, Iris (*in memoriam*), a irmã Kétlin, ao meu companheiro Marcelo e aos meus bebês Arthur e Bibiana.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por me iluminar durante a trajetória de minha vida, me guiar nas escolhas e me amparar nos momentos difíceis.

A minha mãe Arlete, que é minha base, minha fortaleza, colo de todas as horas, apoiadora dos meus sonhos, minha melhor amiga!

Ao meu pai Jair e minha vó Iris (*in memoriam*), que certamente devem estar felizes com a caminhada que escolhi, na busca de conhecimento. Um amor para além desta vida, que me impulsiona e me dá a coragem para voos maiores.

A minha irmã Kétlin e minha sobrinha Isabelli, que sempre estão por perto, fazendo dos meus dias alegres.

Ao meu companheiro Marcelo, com quem divido meus dias, meus anseios e alegrias. Parceiro de todos os momentos! Obrigada por cuidar de mim e por tornar o sonho da maternidade realidade. Hoje estamos com nossos bebês, Arthur e Bibiana, que vieram iluminar nossas vidas: Amo vocês minha família linda!

A minha amiga Heide Hoffmann, minha professora da graduação e da vida, a qual divido minhas angústias diárias e meus anseios. Parceira profissional e pessoal, com quem tenho aprendido muito da arte de cuidar nestes últimos anos! Obrigada por todo ensinamento, paciência e incentivo na qualificação profissional.

Ao meu ex-diretor Fabiano César Bolner, profissional ético, competente, que me proporcionou grandes desafios profissionais do qual sou eternamente grata devido à tamanha bagagem que adquiri. Apoiador da qualificação profissional, colaborando para que este sonho se tornasse possível.

À minha orientadora, professora Dra Cleide Fátima Moretto, pela maneira cuidadosa, competente e humana que me conduziu durante esse período, especialmente nos últimos meses quando necessitei ter maiores cuidados e restrições devido à gestação. Obrigada pela compreensão! Acredito que fui abençoada por Deus em tê-la como orientadora! Sou muito agradecida pelos ensinamentos, pela dedicação, paciência, confiança e amizade.

A coorientadora, professora Dra Maria José Chambel, que mesmo distante colaborou e incentivou este estudo.

Ao professor Dr Adriano Pasqualotti, pelas observações e colaboração durante esta caminhada.

A todos os Docentes do Programa de Pós-Graduação em Envelhecimento Humano (*stricto sensu*), por toda dedicação e conhecimento repassado, importantíssimos para meu crescimento profissional e pessoal.

Aos professores que participaram da banca de qualificação e avaliação da dissertação.

À Rita de Cássia De Marco, secretária do Programa de Pós-Graduação em Envelhecimento Humano (*stricto sensu*) pela amizade e orientações nos momentos de dúvidas e ansiedade.

Ao presidente do Conselho Regional de Enfermagem-RS, Daniel Menezes de Souza, por ter nos recebido em Porto Alegre e se sensibilizado quanto à importância da realização da pesquisa na área da enfermagem.

A todos os colegas da turma de mestrado, que dividi esses dois anos, e aprendi muito com a troca de conhecimentos.

Aos amigos, familiares e profissionais da enfermagem que ajudaram na divulgação desta pesquisa.

A todos os profissionais da enfermagem, que dedicam diariamente suas vidas em prol ao cuidado de seus pacientes, com amor, zelo e carinho, tornando essa profissão tão especial.



## **EPIGRAFE**

“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada.  
Apenas dê o primeiro passo.”

Martin Luther King

## RESUMO

Garbin, Keiti. “Engagement” e ambiente de trabalho: um estudo com os profissionais da enfermagem. 75 f. Dissertação (Mestrado em Envelhecimento Humano) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2019.

No âmbito da saúde do trabalhador, os profissionais da enfermagem apresentam alto grau de vulnerabilidade aos agentes estressores. Esta categoria de trabalhadores está mais suscetível ao adoecimento, por meio do esgotamento físico e emocional, em função das características do processo de trabalho. O seu adoecimento afeta o seu bem-estar individual e familiar e o desempenho no ambiente laboral, incluindo o relacionamento interpessoal. *O engagement* caracteriza-se como um estado de energização, dedicação e envolvimento dos indivíduos enquanto estão trabalhando. Seus estudos surgiram, na perspectiva da psicologia positiva, como um dos resultados possíveis para os trabalhadores com Síndrome de *Burnout*, enquanto efeito inverso à exaustão emocional e à despersonalização. A dissertação tem por objetivo identificar as características do engajamento dos trabalhadores de profissionais de enfermagem atuantes nos serviços de saúde. Trata-se de um estudo com nível de complexidade descritiva, de corte transversal, com uma abordagem quantitativa e que resulta de uma amostragem probabilística aleatória simples. Participaram 900 profissionais da enfermagem inscritos no Conselho Regional de Enfermagem no estado do Rio Grande do Sul. O instrumento de pesquisa contempla questões sociodemográficas e o questionário breve de *Engagement* de Utrecht. Os resultados evidenciaram um nível médio de *engagement* entre os profissionais da enfermagem, tanto de enfermeiros quanto de técnicos ou auxiliares de enfermagem, destacando-se a importância da dedicação enquanto atributo preditor.

Palavras-chave: 1. *Engagement* 2. Enfermagem 3. Saúde do Trabalhador 4. *Burnout*

## ABSTRACT

Garbin, Keiti. “Engagement” and workplace: a study with nursing professionals. 75 f. Dissertation (Masters in Human Aging) – University of Passo Fundo, Passo Fundo, 2019.

In the field of worker health, nursing professionals present a high degree of vulnerability to stressors. This category of workers is more susceptible to illness, through physical and emotional exhaustion, depending on the characteristics of the work process. Your illness affects your individual and family well-being and performance in the work environment, including interpersonal relationships. Engagement is characterized as a state of energizing, dedication, and engaging individuals while they are working. His studies emerged from the perspective of positive psychology as one of the possible outcomes for workers with Burnout Syndrome as an inverse effect to emotional exhaustion and depersonalization. The dissertation aims to identify the characteristics of the engagement of workers of nursing professionals in the health services. This is a cross-sectional, descriptive complexity study with a quantitative approach that results from simple random probabilistic sampling. Nine hundred nursing professionals enrolled in the Regional Nursing Council in the state of Rio Grande do Sul participated. The research instrument includes sociodemographic questions and the brief Engagement questionnaire from Utrecht. The results evidenced an average level of engagement among nursing professionals, both nurses and technicians or nursing auxiliaries, highlighting the importance of dedication as a predictor attribute.

Key words: 1. *Engagement*. 2. *Nursing*. 3. *Worker's health*. 4. *Burnout*.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Histograma da Média do <i>engagement</i> para a faixa etária.....	50
--	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características gerais dos participantes da pesquisa .....	45
Tabela 2 - Média e erro padrão da análise multivariada (n=900).....	46
Tabela 3 - Matriz de correlação entre os atributos do <i>engagement</i> .....	48
Tabela 4 - Estatísticas de <i>engagement</i> para a idade.....	49

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	15
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA</b>	22
2.1 <i>Engagement e a Psicologia Positiva</i>	22
2.1.1 <i>Características do Engagement</i>	24
2.1.2 <i>Promoção do Engagement no Trabalho</i>	26
2.2 <i>Ambiente de Trabalho e Saúde do Trabalhador</i>	28
2.3 <i>Conceitualizando o Burnout</i>	32
<b>3 PRODUÇÃO CIENTÍFICA I</b>	37
3.1 <i>Introdução</i>	38
3.2 <i>Método</i>	42
3.3 <i>Resultados e Discussão</i>	44
3.4 <i>Conclusão</i>	51
<i>Referências</i>	52
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	55
<b>REFERÊNCIAS</b>	58
<b>APÊNDICES</b>	65
<i>Apêndice A Termo de Consentimento Livre e Esclarecido</i>	66
<i>Apêndice B Instrumento de coleta de dados</i>	68

## 1 INTRODUÇÃO

Os profissionais da enfermagem fazem parte do grupo de profissionais mais expostos ao adoecimento no trabalho. Observamos que as pesquisas sobre a saúde do trabalhador da enfermagem começaram a ganhar maior enfoque na década de 1970 e foram aprofundadas a partir da década de 1980, identificando que esta categoria vem sendo exposta a condições de trabalho que comprometem a saúde, visível pelos índices relacionados às doenças ocupacionais (SARQUIS; CRUZ; HAUSMANN, 2004).

A dinâmica produtiva e do trabalho tem demonstrado várias modificações ao longo do tempo, entre elas, maior competitividade, aumento de recursos tecnológicos e perda de sentimento de coletividade, originando desgastes físicos e emocionais (NEVES; OLIVEIRA; ALVES, 2014), portanto, repercutindo negativamente tanto na saúde física quanto psíquica dos profissionais (MUROFUSE; ABRANCHES; NAPOLEÃO, 2005). A organização e as condições do trabalho impostas implicam em relações competitivas e de obtenção de destaque para a preservação do emprego, desgastando o trabalhador, suprimindo-o como sujeito e colaborando para o aumento de novas patologias (FRANÇA et al., 2014). Esta tendência tem sido evidenciada nas últimas décadas por meio do surgimento de novas enfermidades relacionadas às alterações introduzidas no ambiente de trabalho (MUROFUSE; ABRANCHES; NAPOLEÃO, 2005). De outra parte, todavia, identificamos um número reduzido de pesquisas que mostram as experiências em planejamento de ações voltadas para a prevenção de doenças e promoção à saúde do trabalhador (CARNEIRO, 2006).

Os serviços de atenção à saúde, tradicionalmente, seguem a lógica de aumento de produtividade com menos recursos, dificultando o trabalho do profissional e tendo como consequência o seu estresse e a sobrecarga (MOTA; ALENCAR; TAPETY, 2017). Os

---

profissionais da enfermagem, por sua vez, atuam em um ambiente insalubre, são contratados em regime de trabalho por turnos e costumam receber baixos salários (DIAS; QUEIRÓS; CARLOTTO, 2010). Por este motivo, costumam possuir mais de um vínculo empregatício, ou seja, pela necessidade de sobrevivência ou pela disponibilidade de horário, fatos esses que podem resultar em excesso de trabalho e desgastes físicos e emocionais (FERREIRA; LUCCA, 2015). De outra parte, percebe-se que, na busca pela sua identidade, os enfermeiros baseiam-se no conhecimento técnico prévio para realizarem o cuidado, porém, ainda se deparam com obstáculos específicos da própria profissão, vivenciando um esgotamento socioemocional por estarem trabalhando com pessoas que já se apresentam vulneráveis e debilitadas (FORESTO; SOUZA, 2014). No contexto dos serviços de saúde, os trabalhadores da enfermagem são os profissionais que passam um maior tempo com pacientes e familiares, convivendo com o sofrimento e o medo da morte (FERREIRA; LUCCA, 2015), podendo, às vezes, desencadear o sentimento de fracasso pessoal ou de falha no trabalho desenvolvido (MOTA et al., 2011).

O sentimento de inutilidade surge quando o profissional se depara com a falta de reconhecimento, remetendo à falta de interesse e de qualificação no trabalho (FERREIRA; LUCCA, 2015). Todas essas questões fazem com que os profissionais da enfermagem estejam vulneráveis a uma situação de estresse crônico, que podem desencadear a Síndrome de *Burnout* (FERREIRA; LUCCA, 2015). Importante ressaltar que esta síndrome costuma estar presente nos profissionais mais engajados (VOSWINKEL, 2015).

Se, de certa forma, é uma realidade que um elevado percentual de profissionais sofre de *burnout* e estresse crônico, porém, ainda nos deparamos com muitos profissionais realizados em sua profissão, felizes e motivados a desempenhar cada vez melhor suas atividades, presando pela qualidade (POCINHO; PERESTRELO, 2011). Devido ao grande potencial de impactar sobre a vida dos pacientes e ao alto nível de contato com os mesmos, fazem com que a enfermagem passe a observar e a rever a sua



---

importância frente ao efeito precioso sobre a vida de seus pacientes (SANTOS et al., 2016).

É levando em consideração estes pressupostos que pesquisadores do mundo todo tem se voltado a tal temática, isto é, começaram a observar as qualidades positivas da vida, em lugar dos danos e das patologias<sup>1</sup>. Emerge, neste contexto, a abordagem chamada “Psicologia Positiva”, na qual se enquadra o *engagement* (POCINHO; PERESTRELO, 2011). Este constructo positivo tem sido caracterizado por um estado de *dedicação*, um forte estado de entusiasmo e orgulho nas atividades laborais, de *vigor*, elevados níveis de energia e de grande esforço na realização das tarefas; e de *absorção*, altos níveis de concentração e de alegria durante o cumprimento das tarefas profissionais (POCINHO; PERESTRELO, 2011). Especificamente, como a literatura refere (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012; CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014), a *dedicação* se dá por meio do estado pleno de realização nas atividades laborais, com a sensação de objetivo realizado, de entusiasmo, apresentando natureza motivacional. O *vigor*, por sua vez, envolve um elevado desejo de se esforçar no trabalho, de energia, de persistência e de poder de resiliência mental nas atividades do trabalho. A *absorção*, por fim, ocorre na situação em que um indivíduo está feliz e concentrado no trabalho de tal modo que possui dificuldade em se desligar dele. Wilmar Shaufeli, um dos estudiosos da temática, define o engajamento como “um estado em que as pessoas que estão trabalhando se sentem muito energizadas, muito dedicadas ao que estão fazendo e envolvidas no seu trabalho”

---

<sup>1</sup> No decorrer da história, a psicologia buscou um enfoque na análise dos problemas e das doenças, isto é, as condições negativas foram mais investigadas que as positivas. Isto é demonstrado através de artigos, onde existem, aproximadamente, 12 vezes mais estudos sobre estresse do que pesquisas sobre bem-estar (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012).

---

(GARCIA, 2015, p. 187), algo que ele define como um tipo de felicidade relacionada ao trabalho, portanto, reforça que é algo positivo.

Contudo, enfatiza-se que, relacionados à saúde ocupacional, há fundamentalmente dois processos, um de desgaste da saúde, pertinente às ações laborais (condições organizacionais negativas) e o outro, de forma positiva, relativo aos recursos laborais (condições organizacionais positivas), independente de qual entidade/atividade exercida (MACHADO; PORTO-MARTINS, 2013).

Estudos apontam que a contextualização do trabalho nas instituições hospitalares é considerada mais adversa pelos trabalhadores do setor público do que pelos profissionais do setor privado. Desta forma, acredita-se que o adoecimento destes trabalhadores é uma resposta à forma organizacional do sistema hospitalar do nosso país, onde vários hospitais, geralmente públicos, são conceituados muito abaixo dos padrões de qualidade e excelência, com prestação de atendimento ineficaz e excesso de trabalho para os profissionais pelo motivo da grande procura do serviço pela população (SANTOS et al., 2017).

Para superar as metas estabelecidas, as organizações tornaram a força no trabalho um foco estratégico e as instituições e empresas, que no passado eram planejadas para o controle dos funcionários, atualmente têm sido aos poucos planejadas em parceria com colaboradores e gestores (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014). Observando-se o caso específico em questão, destacamos que a enfermagem está submetida a especificidades, cuja essência é o cuidado humano, envolvendo o acolhimento, o conforto e o bem-estar, além de ser a profissão que está em maior contato com o paciente, atuando na assistência direta e administrativa, além de delinear outras ações como palestras e seminários (SILVA et al., 2015). Esta categoria profissional tem um grau de envolvimento e interação maior, de forma direta e contínua com pacientes e familiares, geralmente, permanecendo longos períodos na organização, deparando-se com um ambiente diário de dor e sofrimento alheio e, também, com a

---

morte, muitas vezes expostos a cargas psíquicas, sem suporte, somadas a outras dificuldades, podendo ocasionar esgotamento físico e emocional, sentindo-se muitas vezes despreparados para conduzir não apenas suas demandas emocionais, mas também aquelas dos pacientes que enfrentam as mais diversas patologias e de suas famílias (FERREIRA; LUCCA, 2015).

O estudo realizado por Santos et al. (2016), entre enfermeiros brasileiros e portugueses, revelou que os enfermeiros da amostra portuguesa apresentaram níveis de maior engajamento e menor desgaste, com maiores índices de bem-estar no trabalho. Afirmam que tais disparidades podem estar relacionadas à forma de organização do serviço entre os dois países, já que em Portugal o enfermeiro é responsável por todos os procedimentos clínicos e, no Brasil, existe uma hierarquia e estes podem delegar funções a seus subordinados, desempenhando principalmente um papel de supervisor/gerente.

O estudo dos fatores positivos da saúde do trabalho justifica-se enquanto forma de identificação dos fatores que proporcionam uma maior qualidade de vida dos profissionais, bem como de competitividade organizacional, considerando-se a produção de efeitos "contagiantes" para a parte organizacional (MACHADO; PORTO-MARTINS, 2013). Sem a modernização e os aperfeiçoamentos contínuos, essenciais no ambiente dos negócios, as empresas esmorecem, o que ressalta o papel de funcionários comprometidos, engajados e satisfeitos no processo de produção (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

No âmbito da psicologia social e do trabalho, identificamos um número superior de pesquisas direcionadas ao *burnout*, grande parte delas direcionadas aos profissionais da saúde, e ainda escassas sobre *engagement*. Tendo em vista essa lacuna, o estudo justifica-se como forma de contribuir para a discussão sobre o ambiente de trabalho dos profissionais da enfermagem na perspectiva do desgaste físico e mental e sua relação com o engajamento profissional. Nesses termos, o objetivo geral da presente dissertação

---

é identificar as características do engajamento dos trabalhadores de profissionais de enfermagem atuantes nos serviços de saúde.

A presente perspectiva de análise integra a proposta do projeto mais amplo desenvolvido no Programa de Pós-Graduação em Envelhecimento Humano, intitulado “Trabalho, Processos de Viver e de Envelhecer: implicações entre o trabalho decente e o envelhecimento dos trabalhadores”. Insere-se na linha de pesquisa do programa “Aspectos Culturais e Educacionais do Envelhecimento Humano”, que procura focar nos diferentes olhares sobre o universo do trabalho de forma interdisciplinar.

O estudo elegeu as seguintes hipóteses:

- Hipótese 1: Profissionais da enfermagem que atuam em hospitais possuem um nível de engajamento inferior àqueles que atuam em outra organização prestadora de serviços de saúde;

- Hipótese 2: Enfermeiros, em função da especificidade das atribuições delimitadas, apresentam um nível de engajamento superior em relação aos técnicos/auxiliares/atendentes.

O estudo foi planejado para incluir a população de profissionais da enfermagem registrados no Conselho Regional de Enfermagem-RS e que estavam ativos no momento da pesquisa. A divulgação desse estudo a estes profissionais foi obtida por meio de colaboração e autorização do conselho de classe supracitado. Primeiramente, os profissionais receberam o email com o convite para participar da pesquisa e, após a aceitação, confirmaram a participação ao concordarem com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Participaram do estudo, do total de participantes previstos inicialmente, 925 profissionais. A partir de critérios de exclusão, como os profissionais com menos de seis meses consecutivos de trabalho na área da enfermagem ou os indivíduos que não preencheram o instrumento proposto corretamente, restaram 900 participantes.

---

O instrumento de pesquisa utilizado, contempla uma parte com questões sociodemográficas e uma segunda parte, para avaliar o *Engagement*, o questionário Breve de *Engagement* no Trabalho de Utrecht (SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006), que abrange nove itens. Desta forma, os profissionais responderam a cada um desses itens por meio de uma escala ordinal de sete (7) pontos, associados à frequência das afirmações apresentadas.

Na sequência, são apresentadas a revisão de literatura, originada no projeto de pesquisa, a primeira produção científica resultante dos objetivos propostos e, por fim, as considerações finais. Cabe ressaltar que, em função da diversidade e da variedade dos dados obtidos, esta primeira produção coloca-se como um recorte de outras produções a serem elaboradas na sequência das discussões.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Atualmente, são muitas as transformações nas áreas política, econômica e sociocultural, originando novas influências na saúde do trabalhador, fazendo com que as atividades sejam elaboradas sob a ótica de uma maior produtividade, exigindo que o profissional seja capaz de atender à demanda solicitada (FERNANDES et al., 2012). Conforme Martins, Costa e Siqueira (2015), considerando-se um panorama da alta competitividade, alguns pontos devem ser considerados na formação de equipes coesas e sinérgicas, entre elas a identificação, a lealdade e o envolvimento, convergindo para a obtenção dos resultados esperados.

Neste contexto, diante das inúmeras situações em que os profissionais da enfermagem se deparam diariamente, e por esta categoria estar propensa a desenvolver problemas de saúde, apresenta-se, a seguir, um aprofundamento teórico sobre *Engagement* e a Síndrome de *Burnout*, bem como reflexões sobre o ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador.

### 2.1 *Engagement e a Psicologia Positiva*

Diante do aumento da competitividade e a rapidez com que vêm ocorrendo as transformações, as organizações tiveram que adotar uma postura mais aberta com as pessoas devido à necessidade de obter profissionais mais comprometidos e participativos, tentando buscar um maior comprometimento em relação aos seus valores e objetivos (MARTINS; COSTA; SIQUEIRA, 2015).

Para Freitas e Charão-Brito (2016), pessoas engajadas apresentam-se dispostas e dedicadas nas tarefas laborais, resultando em melhores resultados organizacionais, produtividade e desempenho. Atualmente, há uma transformação de como as pessoas

---

encaram o trabalho, pois se busca, além do sustento, a realização profissional, situação que faz emergir o conceito “engajamento no trabalho”, como uma forma de referir as pessoas que enxergam as atividades laborais de forma prazerosa (FREITAS; CHARÃO-BRITO, 2016).

As primeiras pesquisas sobre o engajamento no trabalho iniciaram com William Kahn, em 1990, que argumentou que trabalhadores engajados despendem mais energia em suas tarefas, alcançando resultados positivos tanto para si quanto para a organização que estão inseridos, pelo fato de haver identificação com as atividades laborais desenvolvidas (OBREGON et al., 2016). O engajamento passou a chamar a atenção de pesquisadores e gestores, na Psicologia do Trabalho e na literatura de assuntos ligados à gestão, seguindo na direção dos estudos sobre comportamentos organizacionais positivos (MARTINS; COSTA; SIQUEIRA, 2015).

O *engagement* no trabalho pode ser definido como um constructo motivacional positivo, definido pelo vigor, absorção e dedicação, referentes às atividades laborais, implicando em sentimentos de realização, de positividade do estado cognitivo, de perseverança no tempo e de obtenção de essência motivacional e social (MACHADO; PORTO-MARTINS, 2013). O *vigor* é caracterizado pelo elevado nível de desejo de se esforçar no trabalho, energia, persistência e poder de resiliência mental nas atividades do trabalho; a *absorção*, é observada quando um indivíduo está feliz e concentrado no trabalho e tem dificuldade em se desligar dele; a *dedicação*, se dá por meio do estado pleno de realização nas atividades laborais, sensação de objetivo realizado, entusiasmo, apresentando natureza motivacional (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012; CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

O constructo do engajamento no trabalho é o resultado de pesquisas sobre *Burnout*, pois ao estudar a síndrome, pesquisadores se detiveram tanto aos aspectos positivos quanto aos negativos (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014; MACHADO, PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012). As características do *engagement*

---

no trabalho, como descrevem Machado, Porto-Martins e Amorim (2012), são a energia, o comprometimento e a eficácia profissional, (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012). Os autores explicam que o constructo é analisado pelo oposto dos escores das dimensões do *burnout* avaliado por *Maslach Burnout Inventory*, onde considera-se *engagement* a existência de resultados baixos em relação à exaustão emocional e a despersonalização relativa aos resultados elevados em termos de eficácia profissional (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012.)

Segundo Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2014), podemos considerar que o vigor e a dedicação são opostos da exaustão e do cinismo, de forma que o vigor vem sendo associado à “energia” e à dedicação, considerados como “identificação”. Portanto, a força de trabalho define-se por um alto grau de identificação e energia com o trabalho, já o *burnout* apresenta-se de forma contrária, ou seja, o baixo grau de energia e pouca ou nenhuma identificação com o trabalho. Finalmente, como argumentam Pocinho e Perestrelo (2011), o *engagement* na dimensão da absorção se assemelha ao que se pode chamar de “flow”, que significa um estado excelente de experiência, definido por uma atenção singular, uma harmonia entre mente e corpo.

Meneguini, Paz e Lautert (2011) relatam que, entre os estudos, não se tem um consenso em relação à influência para a motivação no ambiente de trabalho sobre a exaustão emocional da *Síndrome de Burnout*, pois se tem demonstrado que a síndrome aparece também em profissionais motivados, que resistem ao estresse, trabalhando ainda mais, até se esgotarem e entrarem em colapso.

Observa-se, nessa direção, que ainda são poucos os autores que pesquisaram o engajamento no trabalho no Brasil. Algumas pesquisas realizadas foram em conjunto com outras áreas como ciência ambiental, comunicação e ecologia (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

### 2.1.1 Características do Engagement



---

De acordo com Pocinho e Perestrelo (2011), os profissionais com características de *engagement* mostram-se proativos, motivados, com iniciativa no trabalho e adaptam-se com facilidade a situações no ambiente de labor, além de apresentarem energia e saberem lidar com as exigências que lhe são exigidas. Complementam os autores que eles valorizam diversos aspectos, como as relações interpessoais e se apoderam de estratégias de *coping* e trabalham dedicadamente, por gostarem do que fazem. Argumentam que, por não serem obcecados pelo trabalho, diferenciam-se dos *workaholics*, embora empreguem várias horas no trabalho, mas não descuidam da vida pessoal e social fora do ambiente de labor.

As empresas estão em busca de funcionários psicologicamente saudáveis, isto é, com características fundamentais para uma gestão positiva como a esperança, autoeficácia, otimismo, engajamento e resiliência (VICENCIO-AYUB; CÁRDENAS; VALENCIA-CRUZ, 2015). Na psicologia das organizações, como explicam Pocinho e Perestrelo (2011), o *engagement* é diferente de outros constructos, como o compromisso organizacional, a satisfação no ambiente de trabalho ou o envolvimento profissional. Mencionam que o compromisso está relacionado com a fidelidade do profissional à instituição que fornece o emprego, situação em que o indivíduo foca-se na organização e reflete sobre o próprio trabalho; a satisfação no ambiente de trabalho acontece quando o cenário profissional é visto como uma razão de realização, prazer e felicidade ou uma maneira de alívio de situações causadoras de dificuldades e descontentamentos, mas não envolve a relação do indivíduo com o trabalho; o envolvimento é parecido com a dimensão da dedicação no *engagement*, porém não compreende as dimensões de absorção e vigor.

Diversos estudos tentam compreender, na área do comportamento, quais os fatores que geram sentimentos positivos em profissionais no ambiente laboral. (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014). O *engagement* refere-se a um estado positivo que oportuniza e favorece o uso dos recursos, estando vinculado fortemente ao desenvolvimento organizacional, estimulando resultados positivos e, por

---

consequência, diminuindo os negativos (MACHADO, PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012). Apesar de não haver regras e técnicas específicas para o desenvolvimento do *engagement* no trabalho como supracitado, há alguns fatores, descritos na literatura, que se relacionam ao conceito, dentre eles, o desempenho no ambiente de labor, apoio social, recursos pessoais, posse psicológica positiva, crenças, resiliência e otimismo (MACHADO, PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012). Muitas vezes os profissionais não estão cientes do quão importante é o valor de seu trabalho devido, também, aos beneficiários, que não valorizam o quanto o serviço da enfermagem tem impacto nas suas vidas (SANTOS et al., 2017).

O *engagement* no ambiente de trabalho, como destacam Pocinho e Perestrelo (2011), proporciona benefícios individuais e organizacionais. Os primeiros ocorrem quando apresentam papel essencial na promoção à saúde, levam a atitudes positivas frente ao trabalho, elevam a motivação interior, fazem com que o indivíduo desempenhe as atividades com excelência e comportamentos positivos. Os últimos são observados quando impulsionam comportamentos positivos, promovem o andamento de políticas de gestão de recursos humanos, contribuem com compromisso, qualidade e produtividade, desejo de permanência na profissão, segurança e baixo absenteísmo, colaborando para o sucesso organizacional.

### *2.1.2 Promoção do Engagement no trabalho*

Muitos estudos veem a participação do indivíduo como fator importante para alcançar a efetividade organizacional, notando-se um aumento considerável em relação aos interesses de pesquisadores e organizações em evidenciar maneiras pelas quais as pessoas tornam-se mais instigadas e entusiasmadas a manifestarem melhores índices de desempenho (MARTINS; COSTA; SIQUEIRA, 2015)

Como defendem Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2014), a promoção do engajamento no trabalho entoa nos resultados diretos dos recursos organizacionais sobre o bem-estar, o desempenho e a qualidade de vida de maneira geral, trazendo benefícios

---

---

tanto para o indivíduo como para a organização, estimulando os resultados positivos e reduzindo os negativos. Os autores notam que mesmo não havendo um conjunto específico de circunstâncias que promovam o engajamento no trabalho, existem alguns aspectos que se relacionam ao conceito, como apoio social, recursos pessoais, desempenho no trabalho, crenças, otimismo, resiliência, capital psicológico positivo. A esse respeito, Pocinho e Perestrelo (2011) referem que, se o *engagement* promove sensações e sentimentos de bem-estar, resultado de uma adequação eficaz ao estresse, e *burnout* é o fenômeno perturbador do desempenho profissional ocasionado pelo estresse crônico, o *coping* é a interpretação dos esforços empregados pelas pessoas para enfrentar eventos estressores crônicos e agudos.

O constructo de bem-estar no trabalho, de acordo com Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2014), é constituído por três dimensões: a satisfação, o envolvimento e o comprometimento organizacional. Explicam que a satisfação retém a orientação afetiva dos profissionais em relação a uma atividade específica, é uma dimensão que pode ser definida pelo nível de entusiasmo e contentamento com as relações entre colegas e chefias, com o trabalho executado e com o conjunto de recompensas, abrangendo promoções e salários. Já o comprometimento organizacional envolve, segundo eles, uma análise mais profunda da proporção em que o profissional se identifica e busca se comprometer com a organização, são os sentimentos, tanto positivos como negativos que o profissional poderia apresentar em relação empresa/organização. Por fim, descrevem o envolvimento como o grau que o indivíduo se identifica com o trabalho. A esse respeito, ainda, os autores comentam que a busca pela identificação do que origina sentimentos positivos nos profissionais no cotidiano laboral é tema de muitas pesquisas na área da saúde ocupacional.

Em relação à promoção do *engagement* no trabalho, pode-se afirmar que este modula as consequências diretas dos recursos organizacionais sobre o desempenho, a qualidade de vida e o bem-estar em geral, favorecendo não somente as pessoas, mas as

---

organizações, construindo assim, uma vantagem para elas (MACHADO, PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012).

O trabalho engajado, em seu sentido positivo de outra parte, pode refletir em situações relacionadas à família, ocupando um papel de proteção em relação à depressão, devido ao fato de ser o engajamento um estado psicológico energético e ativo, capaz de gerar recursos mesmo em circunstâncias de desafio mental (HAKANEN; SCHAUFELI, 2012).

De outra parte, um dos grandes desafios enfrentados pelos setores de recursos humanos, como destacam Kooij et al. (2011) é a influência do envelhecimento frente à motivação dos empregados. Os autores referem que, independentemente da área de atuação, da enfermagem à engenharia, a força de trabalho em envelhecimento anuncia uma grande preocupação, pois com a aposentadoria de alguns profissionais, cabe às organizações encontrar maneiras para encontrar substitutos a altura, e evitar a perda de conhecimento. Nesta direção, uma das medidas que vem sendo tomadas pelas organizações, acrescentam os autores, foi o plano de incentivo para reduzir e ou desestimular o volume de aposentadorias e reformas dos trabalhadores mais velhos, embora duas influências cruciais, compensação e saúde, sejam fundamentais na decisão da permanência no trabalho.

Assim, podemos dizer que o aumento de recursos de trabalho tende a aumentar também a satisfação, o envolvimento no trabalho e a motivação intrínseca, protegendo os funcionários do *Burnout* (TIMS; BAKKER; DERKS, 2013).

## 2.2 Ambiente de Trabalho e Saúde do Trabalhador

No Brasil, por intermédio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no ano de 1943, foram estabelecidas normas relacionadas aos direitos dos trabalhadores. Essas determinações abrangeram as férias remuneradas, a organização da jornada de trabalho,

---

bem como aspectos que preservaram os trabalhadores até a atualidade (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012).

Na Europa, nos anos 1990, o estresse no trabalho surgiu como um dos indicadores mais importantes em relação ao decréscimo da qualidade de vida, e nos Estados Unidos provocaram custos altíssimos para as organizações, sendo que, no Canadá, estudos evidenciaram um elevado índice de licenças médicas dos profissionais tendo o *Burnout* como um dos motivos comuns (CÂNDIDO; SOUZA, 2016).

Para Machado, Porto-Martins e Amorim (2012), não existe uma regra, técnicas ou conjunto de benefícios preestabelecidos, quando falamos do ambiente organizacional, que funcionem de forma igual em diferentes contextos. Para cada ambiente organizacional, observam os autores, são necessárias específicas ações de boas práticas para o desenvolvimento de recursos humanos. Martins, Costa e Siqueira (2015) comentam que as diversas transformações advindas tanto do ambiente externo quanto do interno têm gerado modificações no ambiente laboral, nas relações entre organização e trabalhadores e na maneira que pela qual os indivíduos têm encarado a relação com o trabalho, a segurança e com o comportamento do mercado de trabalho.

Os profissionais da enfermagem atuam em todas as fases do ciclo da vida do ser humano, desde o nascimento até a morte, sendo atribuídas diversas ações a esta categoria, além do intenso contato com pacientes e familiares, o que pode muitas vezes gerar a sobrecarga de trabalho e ocasionar instabilidade emocional (CUNHA; SOUZA; MELLO, 2012). Segundo Mininel, Baptista e Felli (2011), a exposição a cargas psíquicas é a principal queixa de exposição da enfermagem devido ao próprio contexto que estão inseridos, fatores estes que, conseqüentemente, levam à incapacidade temporária ou permanente e ao absenteísmo, interferindo na qualidade de vida destes profissionais e na assistência ao paciente.

Por outro lado, os baixos salários levam os profissionais da enfermagem a possuírem mais de um vínculo empregatício, gerando uma carga horária mensal de

---

---

trabalho elevada e profundamente desgastante, além dos problemas de ordem familiar, que provocam um aumento no desgaste emocional, interferindo na concepção de qualidade de vida laboral (LOPES; RIBEIRO; MARTINHO, 2012). Aos poucos, fica evidenciada a grande dificuldade de os profissionais da enfermagem em conciliar dois empregos, diante do fato de o ambiente hospitalar exigir da enfermagem uma maior força de trabalho, pela complexidade das tarefas, a rigidez na estrutura hierárquica em relação ao cumprimento de horários, normas e rotinas (MENEHINI; PAZ; LAUTERT, 2011).

Neste contexto, é possível que a qualidade do trabalho fique comprometida com o risco de desenvolvimento da síndrome de *burnout* e com pouquíssimo engajamento. Os sacrifícios emocionais ao profissional no cenário assistencial em saúde ocasionam danos no desempenho e na própria saúde do trabalhador (SILVA et al., 2015). A depressão é muitas vezes confundida com *burnout* pela semelhança dos sintomas, entretanto, o que difere estes dois estados emocionais é que no *burnout* o indivíduo se vê esgotado profissionalmente, já a pessoa com depressão enxerga todas as esferas em sua volta acometida pelo estado de desânimo (POCINHO; PERESTRELO, 2011).

Dalmolin et al. (2012) explicam que a vontade de abandonar a profissão ou de mudar de emprego pode estar relacionada à dificuldade de os profissionais saberem enfrentar e evitar o sofrimento moral, às decisões associadas aos sentimentos de baixa autoestima e fraqueza diante de situações desencadeadoras. O ambiente profissional na área da saúde, como alerta Rolim (2013), acarreta em tensão emocional contínua, cuidado, responsabilidades, sofrimento e, também, habilidade de saber lidar com a morte. Dessa forma, o abandono da profissão mostra-se como uma fonte de preocupação pelos elevados custos para as empresas, diante da necessidade de atividades de recrutamento, rescisão contratual e treinamento e capacitação de novos profissionais, além da apreensão da perda dos profissionais, tornando-se fundamental a criação de uma cultura de permanência para os profissionais da enfermagem (DALMOLIN et al., 2012).

---

O indivíduo com *burnout*, como argumentam Pocinho e Perestrelo (2011), consegue vivenciar situações satisfatórias e nobres em sua vida social e pessoal, mas não consegue vivenciar o mesmo em nível profissional. Considerando que o *burnout* possa influenciar de alguma forma a vida pessoal das pessoas, fica notável a distinção entre causas e consequências. Complementam que, de um modo geral, um indivíduo depressivo tende a sentir-se culpado pelo que lhe acontece, já a pessoa com *burnout* sofre por não poder enfrentar a sua insatisfação e a frustração profissional.

Conforme argumentam Dorrian et al. (2011), comportamentos compensatórios são adotados para lidar com a interrupção circadiana em relação aos trabalhos por turnos e foram identificados a presença de estresse e exaustão, o consumo de cafeína para manter o alerta no trabalho, assim como o consumo de álcool e demais sedativos usados para relaxar e estimular o sono. Tendo em vista a presença constante de estresse, como define Rolim (2013), a palavra *stress* é de origem inglesa no vocábulo *stringere*, que tem como significado angústia, aperto, adversidade e desconforto, e, em um nível menor, é essencial ao organismo, já que auxilia nas atividades, como por exemplo, nas funções orgânicas e psíquicas. No entanto, alerta que o estresse se torna preocupante quando gera condições de desconforto e passa a dificultar as rotinas das pessoas em situações que seriam produtivas e corriqueiras, passando a atingir o indivíduo de forma negativa, favorecendo o surgimento de um quadro patológico.

O processo de estresse, como enquadram Gouvêa, Haddad e Rossaneis (2014), é dividido em três fases. A primeira, segundo eles, é de reação de alarme, caracterizado quando o organismo é exposto agente estressor manifestando suas defesas, retornando ao estado inicial quando o organismo percebe que o agente estressor é inofensivo. Na segunda fase, a etapa de resistência, o agente estressor persiste e o organismo tenta se adaptar a situação. Já na terceira fase, concluem os autores, é a etapa do esgotamento, quando o agente estressor ainda permanece, evidenciada pelo ressurgimento dos sintomas da fase de alarme acrescida de deterioração e desgaste do organismo (GOUVÊA; HADDAD; ROSSANEIS, 2014). Complementam que os agentes

---

estressores podem ser elementos físicos (calor, frio, ruídos), cognitivos (discussões, vivências de situações como um assalto, etc.) ou também emocionais (medo, agitação, tristeza, mudanças, entre outros).

Para Prudente et al. (2015), as fragilidades na organização laboral e as dificuldades evidenciadas no cotidiano da profissão levam os profissionais a cargas físicas e emocionais que podem comprometer a saúde. Um fato observado no cotidiano da equipe de enfermagem é que esta categoria necessita manter boas relações no ambiente laboral, uma vez que convive com diversos profissionais, de diferentes áreas, o que pode deixar estes profissionais suscetíveis a conflitos e divergência de idéias, principalmente com a administração, com as chefias e com as demais pessoas que representam o poder na organização (DALMOLIN; LUNARDI; LUNARDI FILHO, 2009).

Portanto, considerando-se a peculiaridade do ambiente laboral e das características tanto do processo de trabalho quanto do profissional da área da enfermagem, analisar o engajamento justifica-se no âmbito dos estudos da psicologia organizacional e da saúde do trabalhador.

### *2.3 Conceitualizando o Burnout*

*Burnout* é a síndrome relacionada às condições laborais, sendo um reflexo da exposição prolongada ao estresse crônico no ambiente de trabalho caracterizada por: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal no trabalho (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012; MELO et al., 2015; SILVEIRA et al., 2016; SILVA et al., 2015). A Síndrome de *Burnout* é composta por três dimensões: exaustão emocional: que se caracteriza pelo esgotamento profissional, falta de energia emocional para lidar com as questões diárias do ambiente de labor; despersonalização: falta de sensibilidade por parte do profissional, atendendo o paciente de maneira impessoal; baixa realização profissional: quando o profissional se avalia de forma negativa, sensação de incompetência e desânimo, mostrando-se insatisfeito e



---

infeliz. Essas dimensões dependem de questões pessoais e organizacionais (FERREIRA; LUCCA, 2015; MELO et al., 2015; FRANÇA; FERRARI, 2012; MOREIRA et al., 2009).

A síndrome de *Burnout* é um fenômeno que ocorre em resposta a um processo contínuo aos estressores interpessoais crônicos no ambiente de trabalho (FERREIRA; LUCCA, 2015). O estresse envolve adaptações temporárias e o *burnout* está relacionado ao rompimento na adaptação, seguido de um péssimo funcionamento crônico (OLIVEIRA; PEREIRA, 2012). Entre as causas de desgaste físico e emocional destacam-se o excesso de trabalho, a falta de organização para detectar prioridades, o baixo reconhecimento e remuneração, a falta de solidariedade entre a equipe e a competitividade (FERREIRA; LUCCA, 2015).

O conceito de *burnout* resulta de muitos anos de pesquisas empíricas, através de questionários, entrevistas e observações diretas de profissionais de diferentes áreas de atuação (DANTAS; BORGES, 2012). A síndrome vem atingindo trabalhadores de diversos países, onde parece revelar uma ocorrência transcultural, de cunho epidêmico mundial (DIAS; QUEIRÓS; CARLOTTO, 2010). Conforme Sá, Martins-Silva e Funchal (2014), a síndrome de *burnout* é uma experiência individualizada que interfere na relação do indivíduo com seu ambiente profissional, prejudicando seu desempenho nas atividades profissionais, ocasionando dano para o indivíduo, para a organização e, também, para o usuário que necessita do serviço. Segundo Dantas e Borges (2012), as pesquisas sobre a síndrome passaram por duas etapas. A primeira relatava a síndrome, e iniciou com os registros de Freudenberg (MOREIRA et al., 2009), com uma concepção clínica, e a concepção psicossociológica, de Maslach e Jackson, na década de 1970. Como argumentam Pocinho e Perestrelo (2011), em seus artigos, Freudenberg descreve as experiências de exaustão que se evidenciavam nos profissionais e voluntários em atividades assistenciais e de auxílio quando relatavam sobrecarga pelos problemas dos pacientes. A segunda etapa, como complementam Dantas e Borges (2012), pode ser denominada de fase empírica, por volta dos anos de 1980, quando os

---

pesquisadores mostraram preocupação com fatores quantitativos e de avaliação, sendo influenciada pelas concepções organizacionais e sociohistóricas. No início dos anos 1980, Maslach e Jackson passaram a estudar este fenômeno psicológico e evidenciaram, em suas investigações, o *burnout* como uma resposta ao estresse crônico, que engloba a experiência de sentir-se esgotado emocionalmente, sentimentos negativos com as pessoas em seu ambiente de labor e com o desempenho profissional (POCINHO; PERESTRELO, 2011).

Rossi, Santos e Passos (2010) argumentam que o termo *Burnout* foi descrito para definir um sentimento de esgotamento e exaustão originado pelo elevado desgaste de força e energia, considerando um “incêndio interno”, decorrente da pressão estabelecida pela vida moderna, atingindo de forma negativa as relações com o trabalho. Há uma degradação entre o trabalhador e o ambiente de trabalho, onde o entusiasmo inicial dá espaço ao sentimento de evitar as relações com o local de trabalho e o sentimento quanto ao exercício profissional passa a ser questionado (subjugado) (POCINHO; PERESTRELO, 2011). Na mesma direção, Silva et al. (2015) comentam que *Burnout* é conhecida mundialmente como a síndrome de enormes problemas psicossociais que atinge a qualidade de vida de diversos profissionais das mais variadas áreas, essencialmente nas profissões que envolvem cuidado com a saúde, serviços humanos e educação.

Para Cândido e Souza (2016), há uma associação do *Burnout* que o separa do quadro depressivo, da ansiedade e do estresse. Para ser classificado como Síndrome de *Burnout*, o cansaço, seja ele, físico ou mental, essencialmente necessita estar relacionado ao trabalho. Pocinho e Perestrelo (2011) destacam que a Síndrome de *Burnout* pode ser confundida com o estresse, porém diferencia-se por ser considerado um prolongamento do estresse, resultando em um longo processo em que a pessoa não consegue lidar com as questões profissionais. Explicam que o estresse seria um processo provisório, já o *burnout* está correlacionado a uma quebra de adaptação e ao funcionamento crônico.

---

Nesse contexto, o estresse pode apresentar dois lados, um deles apresenta características que podem aperfeiçoar o funcionamento adaptativo (eustresse), isto é, mesmo em situações adversas e estressantes o indivíduo consegue ser bem-sucedido e confiante, já, por outro lado, quando surgem características adversas, e traduz uma difícil adaptação recorrente das condições da vida (distresse), seja sociais ou profissionais. O *Burnout* encontra-se precisamente no último plano, onde o profissional passa a ser incapaz de enfrentar os problemas profissionais com manifestações de falta de empenho e interesse (POCINHO, PERESTRELO, 2011).

Para Maslach (2011) *Burnout* é muito mais que o esgotamento e exaustão. Embora a carga de trabalho seja considerada fator primário para o esgotamento, é importante salientar que outros pontos como o controle, comunidade no local de trabalho ou justiça tornam-se pontos críticos de tensão organizacional.

Rolim (2013) cita como sintomas da síndrome de *Burnout* fortes dores de cabeça, alterações no humor, falta de ar e dificuldade de concentração. Argumenta que a carga emocional vivenciada pelos profissionais da enfermagem pode refletir de forma negativa na qualidade da assistência prestada e, também, na própria saúde do indivíduo. Para Lopes, Ribeiro e Martinho (2012), o *Burnout* é definido como aquele que chegou ao seu limite no desempenho físico e emocional, considerado como um processo gradativo, que se inicia com a exposição prolongada e excessiva aos níveis de tensão no trabalho, implicando na falta absoluta de energia.

Os sentimentos de desesperança, desilusão, atitudes negativas frente ao trabalho e colegas, dentre outros, são sintomas que costumam acompanhar a Síndrome de *Burnout*. Os profissionais da saúde necessitam de um controle emocional e mental muito maior que as demais profissões, isso porque estão expostos a vários fatores estressores como: manejar pacientes em estado crítico; ter que vivenciar com o enfermo e sua família a dor, angústia e o medo da morte (CORNELIUS; CARLOTTO, 2007). Lopes, Ribeiro e Martinho (2012) argumentam que as causas do *burnout* na

---

enfermagem podem estar relacionadas às questões interpessoais, aos sentimentos de tensão, de hostilidade, de medo e pelo fato de ser uma profissão exposta ao um longo tempo em contato direto com colegas, pacientes e seus familiares.

Para Voswinkel (2015), o termo *Burnout* reconhece no profissional doente algo honroso justamente por ter vivenciado um esgotamento ocasionado pelo trabalho, e que um profissional com *burnout* não coloca em questão um indivíduo preguiçoso ou frágil, mas sim, alguém com uma *doença dos engajados*. A síndrome, na visão de Cornelius e Carlotto (2007), é o resultado de uma série de tentativas fracassadas de lidar com o estresse crônico no trabalho. Ezaias, Haddad e Vannuchi (2012), acrescentam que o *Burnout* se diferencia do estresse ocupacional porque mesmo apresentando fator desencadeante comum nas tarefas realizadas, somente na Síndrome de *Burnout* a qualidade do trabalho é acometida, tanto em nível técnico, quanto nas relações entre o profissional e seu paciente. Cornelius e Carlotto (2007) referem que as variáveis que aumentam o risco para o surgimento da síndrome de *burnout* são os conflitos entre os colegas de trabalho, a sobrecarga de trabalho, a alta competitividade, o contato com a morte e a falta de organização dos serviços prestados.

É na perspectiva do engajamento dos trabalhadores, que a presente dissertação apresenta, no próximo capítulo, a sua produção científica.

### 3 PRODUÇÃO CIENTÍFICA I

## A IDADE COMO DIFERENCIAL NO ENGAGEMENT DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

### RESUMO

Os aspectos psicossociais do trabalho integram a saúde do trabalhador. As empresas vêm buscando profissionais capazes de lidar com os conflitos do cotidiano e com as diferentes formas de organização do trabalho. O *engagement* no trabalho é definido por um equilíbrio entre a parte cognitiva e afetiva do profissional, com trabalhadores motivados, proativos e que se adaptam com facilidade aos diferentes contextos. O estudo objetiva identificar a relação entre o engajamento e a faixa etária dos profissionais de enfermagem, em termos de vigor, dedicação e absorção, atuantes em diferentes organizações de saúde. O estudo de corte transversal, com nível de complexidade descritiva, abordagem quantitativa, contempla 900 profissionais da enfermagem inscritos no Conselho Regional de Enfermagem no estado do Rio Grande do Sul, Brasil. O instrumento de pesquisa abrange questões sociodemográficas e o questionário breve de *Engagement* no trabalho de Utrecht. Os resultados apontam um nível médio de *engagement*, com peso especial para o atributo relacionado à dedicação. Níveis mais elevados de *engagement* foram identificados em profissionais nos dois extremos da faixa etária, ou seja, até 34 anos e mais de 40 anos de idade.

Palavras-chave: 1. *Engagement*. 2. Enfermagem. 3. Saúde do Trabalhador.

## THE AGE AS A DIFFERENTIAL IN THE ENGAGEMENT OF NURSING PROFESSIONALS

### ABSTRACT

The psychosocial aspects of work integrate the health of the worker. Companies have been seeking professionals who are able to deal with everyday conflicts and with different forms of work organization. Work engagement is defined by a balance between the cognitive and affective part of the professional, with motivated, proactive workers adapting easily to different contexts. This study aims to identify the relationship between the engagement and the age range of nursing professionals, in terms of vigor, dedication and absorption, acting in different health organizations. The cross-sectional study, with descriptive complexity level, quantitative approach, includes 900 nursing professionals enrolled in the Regional Nursing Council in the state of Rio Grande do Sul, Brazil. The research instrument covers sociodemographic issues and the brief engagement questionnaire in Utrecht's work. The results indicate an average level of engagement, with special weight for the attribute related to dedication. Higher engagement levels were identified in professionals at both extremes of the age range, that is, up to 34 years and over 40 years of age.

Keywords: 1. Engagement. 2. Nursing. 3. Worker's Health.

### *3.1 Introdução*

Há um consenso de que os aspectos psicossociais do trabalho são determinantes cruciais da saúde. Os recursos profissionais oferecidos por parte das empresas contribuem para a promoção do bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores. Os

---

---

recursos profissionais, a realização de metas de trabalho ou mesmo a satisfação de necessidades básicas, estimulam um estado de espírito positivo relacionado ao trabalho. Esse estado afetivo-motivacional promove resultados organizacionais positivos, como comprometimento e desempenho organizacional.

Neste contexto, assume-se que o engajamento no trabalho intermedia a relação entre os recursos profissionais e os resultados organizacionais (SCHAUFELI; TARIS, 2014). O engajamento no trabalho é um multiconceito motivacional dimensional, que demonstra simultaneamente o investimento do físico de uma pessoa, a energia emocional e cognitiva em trabalho ativo e desempenho (RICH; LEPINE; CRAWFORD, 2010).

William Kahn dedicou seus estudos sobre as condições psicológicas pelas quais as pessoas pessoalmente se engajam ou desengajam no trabalho (KAHN, 1990). Explicou que estas condições se constituem em experiências psicológicas de elementos racionais e inconscientes dos contextos de trabalho. Defendeu que os contextos de trabalho, mediados pelas percepções das pessoas, criam condições pelas quais ocorre o engajamento ou o desengajamento.

O *engagement* tem sido conceituado como um estado mental satisfatório, persistente e positivo em relação às atividades laborais, composto por três dimensões: o vigor, associado aos níveis elevados de energia e grande resiliência no trabalho, podendo assim superar dificuldades; a dedicação, que se refere à forma pela qual o trabalhador se envolve nas suas atividades laborais, bem como sua inspiração e entusiasmo em relação ao mesmo; e a absorção, associada à concentração evidenciada pelo profissional nas atividades, ficando tão envolvido a ponto de não notar o tempo passar (BORGES et al., 2017).

No âmbito dos estudos da psicologia positiva, nota-se que os estudos sobre *engagement* e *Burnout* devem ser medidos independentemente, com instrumentos distintos por serem considerados conceitos opostos (DEMEROUTI; MOSTERT; BAKKER, 2010). O *engagement* no trabalho é definido por um equilíbrio entre a parte

---

---

cognitiva e afetiva do profissional, com trabalhadores apresentam-se motivados, proativos e adaptam-se com facilidade aos diferentes contextos (POCINHO; PERESTRELO, 2011). *Burnout e engagement* são o resultado das vivências no ambiente de trabalho partindo da combinação das exigências do processo de trabalho e dos recursos viáveis para lidar com essas demandas através das condições psicológicas de motivação e drenagem energética (OBREGON et al., 2016). A síndrome de *Burnout*, por sua vez, é uma resposta da cronificação ao estresse ocupacional no meio laboral (BARBOZA; BARESIN, 2007; FERREIRA; LUCCA, 2015; ROLIM, 2013), caracterizada como uma síndrome multifatorial, caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização ou cinismo, e reduzida realização profissional.

A identificação e o envolvimento das pessoas são pontos essenciais na formação de uma equipe coesa e com energia em um ambiente de grande competitividade (MARTINS; COSTA; SIQUEIRA, 2015). De outra parte, as empresas priorizam trabalhadores que tenham capacidade física e mental que os possibilite superar e lidar com as demandas, adversidades e conflitos no ambiente organizacional (VICENCIO-AYUB; JURADO-CÁRDENAS; VALENCIA-CRUZ, 2015). Profissionais engajados mobilizam mais recursos tanto psicológicos quanto de trabalho, motivo pelo qual justifica a importância de que o espaço de trabalho promova bem-estar e qualidade de vida (FREITAS; CHARÃO-BRITO, 2016).

Os profissionais da assistência costumam ser os mais atingidos pelo *Burnout*, devido ao próprio contexto da profissão, uma vez que estão em contato constante com pacientes e familiares em situações de vulnerabilidade (BARBOZA; BARESIN, 2007). Entre as profissões mais desgastantes encontramos os trabalhadores da Enfermagem, devido a diversos fatores que estes trabalhadores estão expostos, sejam eles físicos, químicos, biológicos e psíquicos, além da ausência de reconhecimento no cotidiano e das prolongadas e aceleradas jornadas de trabalho (HANZELMANN; PASSOS, 2010).



---

O ambiente de trabalho, as características pessoais, além da bagagem adquirida ao longo da carreira profissional, são vistos como fatores decisivos para o *engagement* no trabalho da enfermagem (BORGES et al., 2017). São considerados preditores do *engagement* a confiança nos colegas, na organização onde exercem funções, nas chefias e supervisores, além da autonomia na profissão (BORGES et al., 2017). A complexidade prática em obter a delimitação dos papéis entre enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem acaba por acentuar a questão da autonomia (FERREIRA; LUCCA, 2015).

Recentes estatísticas do trabalho em nível internacional demonstram que a idade média da força de trabalho vem aumentando, tendo uma tendência a um perfil de força de trabalho mais velha em todo o mundo (NG; FELDMAN, 2010). Devido ao envelhecimento da força de trabalho em crescimento, pesquisadores e gestores das organizações concentram sua atenção aos profissionais mais maduros, isto é, suas expectativas, desempenho e necessidades (KOOIJ et al., 2011). Neste contexto, ganham relevância para os gestores concomitantemente, o envelhecimento da força de trabalho e as mudanças em termos do engajamento no trabalho, que tem se constituído decrescente em algumas configurações (AVERY; MCFAY; WILSON, 2007).

A crescente diversidade da força de trabalho atual indica a importância de se considerar a idade do trabalhador com um fator de impacto nas estratégias de design de recursos profissionais (KOOIJ et al., 2011). Para os gestores de recursos humanos, a influência do envelhecimento na motivação dos empregados representa um dos desafios mais prementes a surgir nesta década. Em muitos setores ocupacionais, da enfermagem à engenharia, a força de trabalho em envelhecimento aponta para uma potencial perturbação na força de trabalho ao longo da próxima década (KOOIJ et al., 2011).

O modelo *Job Demands-Resources*, no âmbito da psicologia ocupacional, que dá suporte aos processos energético (o trabalho como esgotamento, vinculado ao *Burnout*) e motivacional (recursos profissionais como bem-estar, incluindo o *Engagement*), tem

---

evidenciado resultados não significativos entre diferentes grupos de idade (RAMOS, JENNY; BAUER, 2016). Tacitamente, assume-se que as exigências do trabalho e os recursos profissionais são tomados como constantes ao longo do ciclo de vida. Um estudo amplo com dados relativos a dez países indicou uma associação fraca, mas significativa estatisticamente, entre idade e engajamento o trabalho (RAMOS, JENNY; BAUER, 2016).

Nesta perspectiva, o artigo tem como objetivo identificar a relação entre o engajamento e a idade dos profissionais de enfermagem, em termos de vigor, dedicação e absorção, que atuam em diferentes organizações de saúde.

### *3.2 Método*

Trata-se de um estudo de corte transversal com profissionais da enfermagem inscritos no Conselho Regional de Enfermagem no estado do Rio Grande do Sul, que é de 122.763 em outubro de 2018 (COFEN, 2018). A população do estudo compreende os profissionais da enfermagem registrados no Conselho Regional de Enfermagem do Rio Grande do Sul, de ambos os sexos, com mais de 18 anos de idade, que trabalham em organizações de saúde, públicas e privadas a mais de seis meses consecutivos na enfermagem durante o período de coleta de dados. Após o consentimento do Conselho, foi emitida nota sobre a pesquisa no website do mesmo e enviada mensagem eletrônica a cada profissional registrado, informando sobre a pesquisa e indicando o local de acesso ao instrumento de pesquisa. A coleta de dados foi realizada entre os meses de fevereiro e abril de 2018. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Passo Fundo (Parecer nº 2.465.770).

Participaram do estudo 900 profissionais da enfermagem do estado do Rio Grande do Sul, que concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram seguidas as diretrizes da Resolução CNS nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde sobre a participação de pessoas em pesquisas e atendidos os aspectos

---

éticos de consentimento do Coren-RS, de sigilo, anonimato e respeito aos valores do sujeito. Foram excluídos do estudo profissionais da enfermagem com menos de seis meses consecutivos de trabalho na área da enfermagem e os indivíduos cujas informações não foram preenchidas corretamente ou estavam incompletas no instrumento proposto pelos autores neste trabalho. Foram validadas as dimensões de *Engagement* por meio de medidas de adequação à amostra fatorial de modo a determinar o número de fatores adequados, da validação do constructo pelo método de componentes principais, pelo teste de confiabilidade alfa de Cronbach, além da normatização obtida pelas estatísticas descritivas dos constructos resultantes (PESTANA; GAGEIRO, 2000). Em função dos resultados da análise fatorial procedeu-se às estimativas do teste t de *Student* e análise de variância (Anova), com comparações múltiplas, e a aplicação do teste de Tukey HSD.

Para conhecer o perfil sociodemográfico e as condições que podem influenciar os resultados da percepção dos participantes no que diz respeito ao *engagement* no trabalho, foram analisadas variáveis associadas à formação profissional, sexo, idade, escolaridade, número de vínculos empregatícios, condição na unidade familiar, se possui outro emprego em área diferente da enfermagem, carga horária semanal total, turno de trabalho, renda bruta mensal, tipo de instituição de saúde que trabalha, tempo de trabalho na enfermagem. Para avaliar o *Engagement* foi utilizado o questionário Breve de *Engagement* no Trabalho de Utrecht (SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006), que abrange nove itens. Os participantes responderam a cada um desses itens por meio de uma escala ordinal de 7 pontos (0 para nunca, 6 para todos os dias).

Os dados quantitativos foram analisados por meio de análise estatística descritiva, teste t de Student, teste de qui-quadrado e análise multivariada exploratória no IBM SPSS Statistics 24, para um nível de significância de  $p < 0,05$ . Utilizou-se o coeficiente alfa ( $\alpha$ ) de Cronbach que resultou 0,921, indicando 63% de consistência entre as variáveis. A determinação dos fatores foi realizada por meio da técnica de componentes principais.

---

### *3.3 Resultados e Discussão*

A partir dos critérios de inclusão e exclusão do estudo, participaram da amostra 900 profissionais da enfermagem. Como pode-se observar pela Tabela 1, em termos do enquadramento profissional, 442 (49,1%) participantes são enfermeiros, 421 (46,8%) técnicos de enfermagem, 30 (3,3%) auxiliares ou atendentes de enfermagem e 7 (0,8%) exercem outra atividade. Predominam profissionais do sexo feminino, 795 (88,3%) e a idade a média foi de 38,11 anos, confirmando os resultados apontados pela literatura (HANZELMANN; PASSOS, 2010).

Tabela 1 Características gerais dos participantes da pesquisa

Variável	Atributos	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Enquadramento	Enfermeiro (a)	442	49,1
	Técnico (a) em Enfermagem	421	46,8
	Auxiliar/Atendente em Enfermagem	30	3,3
	Outra	7	0,8
Sexo	Feminino	795	88,3
	Masculino	102	11,3
	Preferiu não informar	3	0,3
Escolarização	Até ensino médio incompleto	11	1,3
	Ensino médio completo	213	23,7
	Ensino Superior incompleto	158	17,6
	Ensino Superior completo	155	17,2
	Pós-Graduação	363	40,3
Idade	Abaixo de 34 anos	309	34,3
	34 a 40	280	31,1
	Acima de 40	311	34,6
Condição na provisão	Chefe	340	37,8
	Contribui parcialmente	539	59,9
Tipo de vínculo	Apenas um vínculo de emprego	725	80,6
	Dois vínculos ou mais	175	19,4
Tempo de Atuação	Até 8 anos	264	29,3
	8 a 14 anos	362	40,2
	Mais de 14 anos	274	30,4
Local de atendimento	Setores Fechados	146	16,2
	Emergência	82	9,1
	Outro	672	74,7

A participação expressiva de Enfermeiros está associada, de outra parte, ao nível mais alto de escolarização: 57,5% dos participantes possuem o ensino superior completo (17,2%) e pós-graduação (40,3%), em nível de especialização, de mestrado ou de doutorado. Em termos da condição de provisão da renda na unidade familiar, destaca-se a condição de contribuinte parcial (59,9%), associada à renda complementar, típico na condição do gênero feminino no mercado de trabalho. A maior parte dos participantes do estudo, todavia, está vinculado a um único emprego ou trabalho (80,6%), predominantemente formal (75,9%), em diferentes instituições. No que diz respeito ao tempo de atuação profissional, a média foi de 12,8 anos, com dados

indicando que 40,2% dos entrevistados atuam na profissão entre 8 e 14 anos, com predomínio de uma carga horária de 40 horas semanais (42,2%), evidências próximas aos resultados de França et al. (2012). Em relação à instituição de vínculo dos participantes, sobressaem-se as situações de mais de uma instituição ou outra (34,4%). Os locais de atuação são variados, sendo que 25,3% exercem a atividade em setores fechados ou emergência.

Tabela 2- Média e erro padrão da análise multivariada (n=900)

Item	Média	Erro padrão
<i>Vigor</i>		
No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia	5,00	1,699
No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor	4,47	1,893
Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar	4,84	2,009
<i>Dedicação</i>		
Estou entusiasmado com o meu trabalho	4,68	1,852
O meu trabalho inspira-me	4,74	2,003
Tenho orgulho do trabalho que faço	6,10	1,577
<i>Absorção</i>		
Estou contente quando estou trabalhando intensamente	4,48	2,045
Estou imerso(a) no meu trabalho	5,36	1,916
Esqueço-me "do resto" quando estou trabalhando	4,98	2,150

Na análise específica do *engagement* (Tabela 2) identificamos um nível médio de 4,96 (DP = 1,50) que pode ser considerado relativamente elevado. A mediana foi de 5,22. Em relação aos itens de avaliação questões propostas, os escores mais elevados estão relacionados à dedicação, com o item que refere o sentimento de orgulho em relação ao trabalho realizado (6,10). Já a menor média (4,47) foi evidenciada no item relacionado ao sentimento de força e vigor no trabalho. O teste de homogeneidade para as variâncias, por meio da estatística de Levene resultou em 2,208, sendo não significativo ( $t=0,111$ ), enquanto a Anova foi significativa (0,014).

A Análise Fatorial Exploratória confirmou que, nesta amostra o *engagement* consistia numa variável unidimensional (apresentando um peso fatorial entre 0,56 e

---

0,89. Tabela 3 mostra as correlações apresentadas entre os 9 itens, todas significativas ao nível de 5%, variando entre 0,356 a 0,788.

Em um estudo realizado por Borges et al. (2017), com 160 enfermeiros (80 da região do Porto e 80 em uma das ilhas dos Açores), observou-se que os enfermeiros do Porto e dos Açores apresentaram elevado nível de *engagement*, onde a dedicação foi o eixo com a média de maior índice. Para que se possa garantir ações seguras por parte da enfermagem são necessários níveis positivos de *engagement* desta categoria (BORGES et al., 2017). O estudo realizado por Queirós, Borges e Abreu (2015), com 178 enfermeiros de hospitais do Porto em relação ao *engagement*, evidenciou elevado vigor, dedicação e absorção. Como argumentam Schaufeli e Bakker (2003), os indivíduos que apresentam baixos escores em vigor tem menos energia, enquanto os que apresentam altos índices possuem muita energia. Ainda para os autores, em relação à dedicação, aqueles que mostram escores elevados identificam-se intensamente com seu ambiente laboral devido à experiência ser desafiadora, significativa e inspiradora. Os profissionais que apresentam índices elevados para absorção são aqueles que estão intensamente envolvidos no trabalho ao ponto de não ver o tempo passar e com dificuldades em desapegar-se dele.

Tabela 3 Matriz de correlação entre os atributos do *engagement*

	No meu trabalho, sinto-me cheio de energia	Estou entusiasmado com o meu trabalho	Estou contente quando trabalhando intensamente	No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor	O meu trabalho inspira-me	Estou imerso(a) no meu trabalho	Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar	Tenho orgulho do trabalho que faço	Esqueço-me "do resto" quando estou trabalhando
No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia	1	0,788**	0,692**	0,736**	0,618**	0,487**	0,678**	0,535**	0,356**
Estou entusiasmado com o meu trabalho	0,788**	1	0,728**	0,780**	0,737**	0,515**	0,699**	0,543**	0,402**
Estou contente quando estou trabalhando intensamente	0,692**	0,728**	1	0,759**	0,653**	1	0,660**	0,511**	0,384**
No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor	0,736**	0,780**	0,759**	1	0,724**	0,500**	0,711**	0,518**	0,390**
O meu trabalho inspira-me	0,618**	0,737**	0,653**	0,724**	1	0,531**	0,673**	0,572**	0,409**
Estou imerso(a) no meu trabalho	0,487**	0,515**	0,471**	0,500**	0,531**	1	0,546**	0,485**	0,412**
Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar	0,678**	0,699**	0,660**	0,711**	0,673**	0,546**	1	0,551**	0,418**
Tenho orgulho do trabalho que faço	0,535**	0,543**	0,511**	0,518**	0,572**	0,485**	0,551**	1	0,457**
Esqueço-me "do resto" quando estou trabalhando	0,356**	0,402**	0,384**	0,390**	0,409**	0,412**	0,418**	0,457**	1

Nota: \*\* significativo ao nível de 0,01.



Os dados das estimativas demonstram que o *engagement*, visto como a média de seus nove atributos, não se relaciona de modo significativo com sexo ( $p= 0,918$ ,  $t=0,103$ ), escolarização ( $p=0,347$ ,  $t= - 0,942$ ), número de filhos ( $p= 0,885$ ,  $t = - 0,144$ ), vínculo exclusivo com hospital ( $p= 0,115$ ,  $t= - 1,578$ ), categoria funcional ( $p= 0,144$ ,  $F = 1,808$ ), relação familiar ( $p= 0,377$ ,  $F = 0,978$ ), situação em termos de provisão da renda ( $p= 0,059$ ,  $F= 2,834$ ), quantidade de vínculos de trabalho ( $p= 0,022$ ,  $F = 3,830$ ) e carga horária semanal ( $p= 0,347$ ,  $F = 1,061$ ). A única variável que demonstrou ser significativa foi a faixa etária (Tabela 4). Este resultado está de acordo com a ideia de que são as variáveis do contexto profissional as que podem ter maior importância para explicar o bem-estar dos trabalhadores, quando comparadas às variáveis individuais.

Tabela 4 Estatísticas de *engagement* para a idade

Faixa etária	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
Entre 34 a 40 anos	280	4,7456	
Abaixo de 34 anos	309		5,0471
Acima de 40 anos	311		5,0704
Sig.		1,000	0,980

Nota: Teste Tukey HSD, são exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 299,308.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

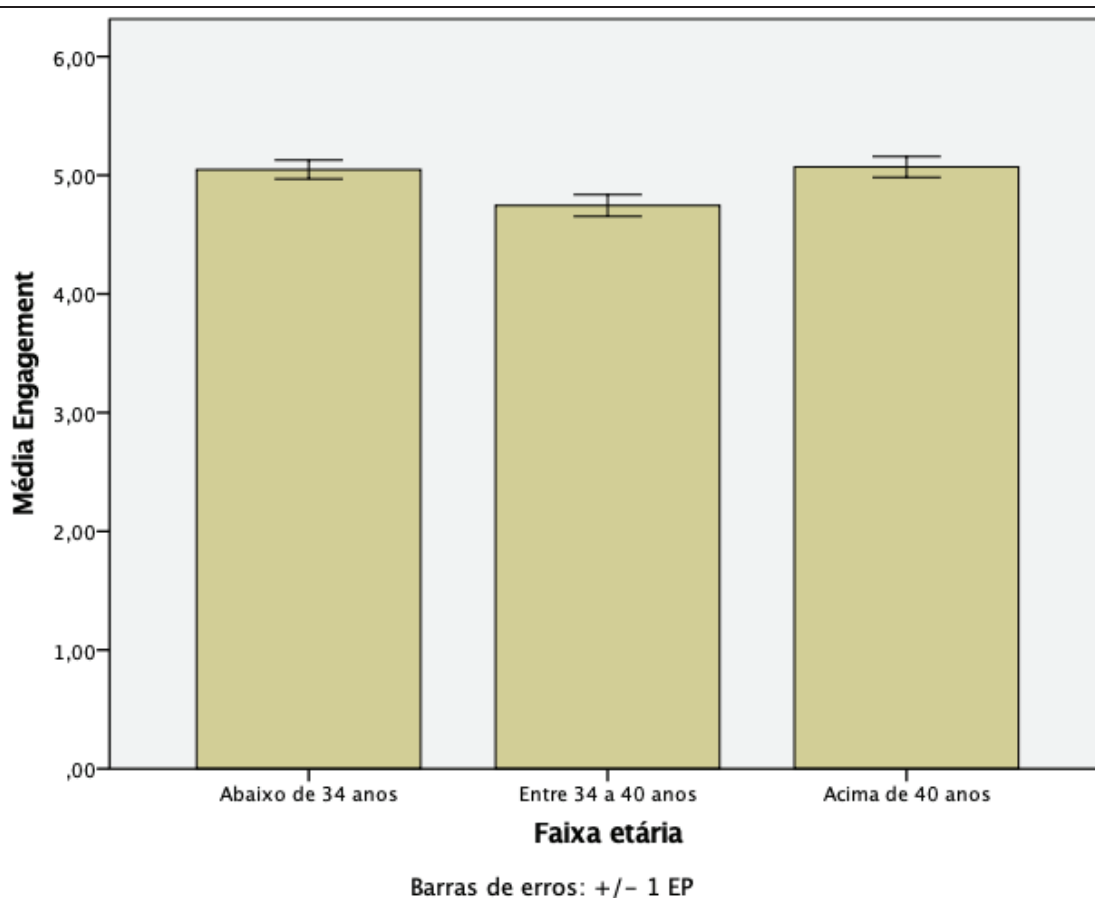


Figura 1 – Média do *engament* para a faixa etária.

A estatística de Levene para a homogeneidade das variâncias foi de 1,927 com significância de 0,146. Há que se destacar, a esse respeito, que os recursos profissionais possam diminuir com a idade, os adultos mais velhos ainda podem experimentar espaços para crescimento em outros domínios da vida, como as relações sociais (KOOIJ et al., 2011). Mesmo com a força motora diminuindo com a idade, para os trabalhadores mais velhos, os motivos intrínsecos e de realização são mais significativos e importantes cabendo aos gestores não somente a criação de oportunidades de treinamento, mas também, o estabelecimento de espaços de trabalho interessantes e que façam sentido para as vidas dos trabalhadores (KOOIJ et al.; 2011). Os adultos mais velhos veem suas experiências emocionais positivas perdurarem por mais tempo em comparação aos

---

colegas mais jovens, pois são mais propensos a usar o otimismo como estratégia de regulação (NG; FELDMAN, 2010).

Nessa direção, o estudo de Avery, McKay e Wilson (2007), identificou que a relação entre a similaridade percebida para a idade entre os empregados mais velhos e seus pares e o engajamento no trabalho são mais fortes do que entre os trabalhadores mais jovens. O estudo realizado por Sousa et al. (2015), com 323 enfermeiros de hospitais do Porto, evidenciou que o tempo de trabalho e a idade fazem diminuir a exaustão e a despersonalização, sendo que o tempo de trabalho eleva o vigor. No estudo de Borges et al. (2017), a correlação com o *engagement* entre a idade dos participantes e os anos de experiência profissional, evidenciou correlação positiva com enfermeiros com maior tempo de profissão e com mais idade, apontando níveis maiores para o *engagement*.

### 3.4 Conclusão

O presente estudo permitiu aproximar a representação dos profissionais da enfermagem em relação ao *engagement* em sua atividade laboral. Apesar de se saber que os enfermeiros são profissionais de risco em relação ao *burnout*, com este estudo, também se mostrou que os enfermeiros exibem elevados níveis de *engagement*, pois, mesmo com a desgastante rotina e as mais variadas dificuldades encontradas no ambiente laboral, a enfermagem é uma categoria que demonstra amor e comprometimento pela profissão, mostrando-se orgulhosa pela escolha profissional, independente de sexo, idade, tempo de serviço, entre outros, o que faz explicar os resultados desta pesquisa. A intensa relação afetiva e de dedicação que esses profissionais demonstraram ter pela profissão e seus pacientes parecem contribuir de maneira significativa para a permanência na área da saúde e em suas instituições de trabalho.

---

Foi possível evidenciar que ainda que as condições de trabalho por vezes adversas, como a falta de recursos humanos e materiais e excesso de carga de trabalho, que existe no cotidiano destes profissionais, os indivíduos mostraram-se com um nível médio de engajamento. Não houve diferenças entre as categorias e também em relação aos profissionais que trabalham em nível hospitalar ou não.

Em relação a faixa etária, vimos que tanto os profissionais mais jovens quanto os profissionais mais “maduros” apresentaram um nível mais elevado de *engagement*. No caso da faixa etária mais elevada, indica que esses profissionais ainda possuem muito a contribuir em seu meio laboral com sua experiência e otimismo.

Considerando-se que ainda há poucas pesquisas sobre *engagement*, sugerimos o aprofundamento, em estudos futuros, das condições do ambiente de trabalho dos profissionais da enfermagem, uma vez que as variáveis organizacionais tendem a se sobrepor às variáveis individuais.

### *Referências*

AVERY, D. R.; MCKAY, P. F.; WILSON, D. C. Engaging the Aging Workforce: the relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 6, 1542–1556, 2007.

BARBOZA, J. I. R. A.; BARESIN, R. A síndrome de *burnout* em graduandos de enfermagem. **Einstein**, São Paulo, v. 5, n.3, p.225-230, 2007.

BORGES, E.; ABREU, M.; QUEIRÓS, C.; MAIO, T. Engagement em enfermeiros: estudo comparativo entre Portugal Continental e Açores. Ricot. **International journal on working conditions**, n. 14, p. 154-166, dez. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM – Cofen. **Enfermagem em Números**. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>  
Acesso em: 10 out. 2018.

---

DEMEROUTI, E.; MOSTERT, K.; BAKKER, A. B. Burnout and Work Engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 15, n. 3, p.209–222, 2010.

FERREIRA, N. N.; LUCCA, S. R. Síndrome de *burnout* em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. **Revista Brasileira de epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 68-79, jan./mar. 2015.

FRANÇA, F. M.; FERRARI, R.; FERRARI, D. C.; ALVES, E. D. *Burnout* e os aspectos laborais na equipe de enfermagem de dois hospitais de médio porte. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 5, set./out. 2012.

FREITAS, L. A. V.; CHARÃO-BRITO, L. Engajamento no Trabalho: Um Estudo em Profissionais Multidisciplinares de Saúde em um Município da Região Sul. **Revista Cesumar- Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, Unicesumar, Maringá (PR), v. 21, n. 2, 2016.

HANZELMANN, R. S.; PASSOS, J. P. Imagens e representações da enfermagem acerca do stress e sua influência na atividade laboral. **Revista Escola Enfermagem USP**, São Paulo, v.44, n. 3, p. 694-701, 2010.

KAHN, W. A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. **The Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, pp. 692-724, Dec. 1990.

KOOIJ, D. T.; LANGE, A. H.; JANSEN, P. G. W.; KANFER, R.; DIKKERS, J. S. E. Age and work-related motives: Results of a meta- analysis. **Journal of Organizational Behavior**, n. 32, p. 197-225. Jan. 2011.

MARTINS, V.; COSTA, L. V.; SIQUEIRA, M. M. M. O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. **RACEF- Revista de administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, Ribeirão Preto, v. 6, n.2, p. 1-13, dez. 2015.

NG, T. W. H.; FELDMAN, D. C. The relationships of age with job attitudes: a meta analysis. **Personnel Psychology**, v. 63, p. 677-718, 2010.

OBREGON, S. L.; PORTO, A.; KOCHHAN, S. C.; COSTA, V. M. F.; CHARÃO-BRITO, L.; LOPES, F. D. Engajamento no trabalho: uma análise das publicações da última década. **Espacios**, v. 37, n. 24, p. 15, 2016.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. 2 ed. Lisboa, Sílabo,2000.

---

- 
- POCINHO, M.; PERESTRELO, C. X. Um ensaio sobre *burnout*, *engagement* e estratégias de coping na profissão docente. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.37, n.3, p. 513-528, set./dez. 2011.
- QUEIRÓS, C.; BORGES, E.; ABREU, M.. *Burnout e Engagement* em enfermeiros portugueses. In: Congresso Internacional de Saúde Familiar & Comunitária, 1, Encontro do Dia Internacional da família, 7. **Anais...** Coimbra, Portugal, 2015.
- RAMOS, R.; JENNY, G.; BAUER, G. Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. **Occupational Medicine**, n. 66, p. 230–237, 2016.
- RICH, B. L.; LEPINE, J. A.; CRAWFORD, E. R. Job engagement: antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 617–635, 2010.
- ROLIM, C. S. S. Estresse e síndrome de burnout em profissionais de enfermagem. **Revista Brasileira de Pesquisa e Saúde**, Vitória, v.15, n. 3, p. 103-113, jul./set. 2013.
- SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. **UWES - Utrecht Work Engagement Scale** Preliminary Manual, Version 1.1, Nov. 2003.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., SALANOVA, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. **Educational and Psychological Measurement**, n. 66, p.701-716, 2006.
- SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: implications for improving work and health. In: BAUER, G. F.; HÄMMIG, O. **Bridging Occupational, Organizational and Public Health: a transdisciplinary approach**. Springer Science & Business Media, p. 43-68, Berlin, 2014.
- SOUSA, L.; PEREIRA, A. M.; BORGES, E.; QUEIRÓS, C. Influência da Satisfação no trabalho e do *Engagement* no *Burnout* de Enfermeiros. In: Congresso Internacional de Saúde Familiar & Comunitária, 1, Encontro do Dia Internacional da família, 7. **Anais...** Coimbra, Portugal, 2015.
- VICENCIO-AYUB, E. V.; JURADO-CÁRDENAS, S.; VALENCIA-CRUZ, A. Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. **Journal of Behavior, Health & Social Issues**, v. 6 n. 2, p. 45-55, Nov. 2014/Abr. 2015.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *Engagement* tem sido foco de várias pesquisas no mundo todo, justamente por não influenciar somente na saúde psicológica dos profissionais, mas sim, influenciar profundamente nas questões organizacionais e sociais. Muitos estudos vêm sendo realizados com o intuito de entender as questões que envolvem os profissionais da enfermagem, sua rotina desgastante de trabalho e com isso buscar formas de evitar o adoecimento e tentar engajar estes profissionais para resultados significativos.

Em um primeiro momento, a intenção era pesquisar sobre a Síndrome de Burnout na enfermagem, porém, devido a um contratempo no link disponibilizado, ocorreu um erro, onde os participantes não conseguiram acessar todas as questões, sendo necessário deixar para outra oportunidade o foco na Síndrome de Burnout. Desta forma voltamos a direcionar para o *engagement*, que foi o tema pensado ainda nas primeiras conversas de orientação.

Trabalhar com *engagement* trouxe-nos grande motivação e expectativas para tentar compreender melhor o contexto em que a enfermagem está inserida. O desafio tornou-se ainda maior quando a pesquisa foi aprovada pelo Conselho Regional de Enfermagem e, assim, foi possível realizá-la em nível estadual.

Pesquisar sobre o *Engagement* na enfermagem foi essencial para nossa formação pessoal e profissional, tendo em vista os anseios e questionamentos que surgiam e eram vivenciados em nosso ambiente laboral. A partir do conhecimento adquirido é possível aprofundar e discutir com a enfermagem a grande importância das relações, seja entre os membros da equipe ou com gestores, focando em um ambiente de trabalho que proporcione maior qualidade, realização pessoal e profissional.

---

No caso dos profissionais que participaram da pesquisa, embora com grandes dificuldades quanto à sobrecarga de trabalho e muitas vezes com pouca disponibilidade de recursos humanos, como é encontrado em outros estudos, evidenciou-se um nível médio de *engagement*, o que pode ser considerado relativamente elevado, tendo em vista que estes profissionais trabalham expostos ao estresse físico e mental diariamente.

Assim, com este estudo podemos entender que, apesar das diversas situações enfrentadas pelos profissionais da enfermagem, não houve diferença expressiva quanto ao nível de *engagement* entre as diferentes categorias, sejam eles, enfermeiros, técnicos, auxiliares ou atendentes de enfermagem, também quanto ao sexo (masculino e feminino).

Nosso grande achado, foi evidenciar um nível mais elevado nas unidades de atendimento pré-hospitalar e dos profissionais das unidades de pronto atendimento, sobretudo do que os profissionais dos hospitais públicos. Também os profissionais na faixa etária dos 45 anos ou mais apresentaram nível de *engagement* mais elevado. Diante esses dados, nota-se que a idade não interfere no ambiente laboral, pelo contrário, a experiência, otimismo e sabedoria destes profissionais só a vem agregar as organizações.

Neste contexto, fica um olhar diferenciado, onde precisamos rever a questão do envelhecimento no trabalho, buscar alternativas atrativas e motivadoras para esse público que apesar de não ter a mesma disposição de um adulto jovem, ainda há muitas habilidades e conhecimento a serem explorados e aproveitados.

Outras análises estão sendo projetadas para um melhor aprofundamento do conjunto de dados disponibilizado com a amostra, como a relação entre organizações de maior ou menor complexidade, geográficas, assim como o tratamento de uma das questões abertas inseridas no instrumento de pesquisa, relacionada aos sentimentos dos participantes em relação ao trabalho.



---

Portanto, cria-se se um grande desafio em termos de planejamento e elaboração de ações que contemplem os profissionais da enfermagem e desta forma , o *engagement* pode ser estimulado por meio de uma maior comunicação entre funcionários e gestores, pois diagnosticar precocemente situações estressoras e geradoras de conflitos podem evitar desgastes, proporcionando um nível maior de segurança, comprometimento e engajamento no ambiente de trabalho.

Finalmente, sugerimos a extrema importância quanto à necessidade de mais estudos sobre o tema nos diferentes contextos, dando visibilidade às questões que envolvem a saúde do trabalhador. Desse modo pretende-se contribuir para proporcionar a viabilidade de atividades que permitam a promoção da saúde, criando espaço para uma maior qualidade de vida e colaborando com o engajamento de vários profissionais.

## REFERÊNCIAS

AVERY, D. R.; MCKAY, P. F.; WILSON, D. C. Engaging the Aging Workforce: the relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 6, 1542–1556, 2007.

BARBOZA, J. I. R. A.; BARESIN, R. A síndrome de *burnout* em graduandos de enfermagem. **Einstein**, São Paulo, v. 5, n.3, p.225-230, 2007.

BORGES, E.; ABREU, M.; QUEIRÓS, C.; MAIO, T. Engagement em enfermeiros: estudo comparativo entre Portugal Continental e Açores. Ricot. **International journal on working conditions**, n. 14, p. 154-166, dez. 2017.

CÂNDIDO, J.; SOUZA, L. R. Síndrome de burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia.pt**. p. 01-12, 2016.

CARNEIRO, S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n.1, p. 23-49, jan./mar. 2006.

CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. **Revista Pensamento e Realidade**, São Paulo, v. 29, n. 4, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM – Cofen. **Enfermagem em Números**. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>  
Acesso em: 10 out. 2018.

CORNELIUS, A.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de *Burnout* em profissionais de atendimento de urgência. **Revista Psicologia em Foco**, Frederico Westphalen (RS), v. 1, n. 1, p. 15-27, 2007.

CUNHA, A. P.; SOUZA, E. M.; MELLO, R. Os fatores intrínsecos ao ambiente de trabalho como contribuintes da Síndrome de *burnout* em profissionais da enfermagem. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, Rio de Janeiro, v. 4, p. 29-34, jan./ mar. 2012.

- 
- DALMOLIN, G. L.; LUNARDI, V. L.; BARLEM, E. L. D.; SILVEIRA, R. S. Implicações do sofrimento moral para os(as) enfermeiros(as) e aproximações com o *burnout*. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 200-208, jan./mar. 2012.
- DALMOLIN, G. L.; LUNARDI, V. L.; LUNARDI FILHO, W. D. O sofrimento moral dos profissionais de enfermagem no exercício da profissão. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 17, n. 01, p. 35, 2009.
- DANTAS, E. A. M.; BORGES, L. O. Saúde organizacional e síndrome de *burnout* em escolas e hospitais. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p.116-144, abr. 2012.
- DEMEROUTI, E.; MOSTERT, K.; BAKKER, A. B. Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 15, n. 3, p.209–222, 2010.
- DIAS, S.; QUEIRÓS, C.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de *burnout* e fatores associados em profissionais da área da saúde: um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. **Aletheia**, Canoas, n. 32, p. 4-31, maio/ago. 2010.
- DORRIAN, J.; PATERSON, J.; DAWSON, D.; PINCOMBEL, J.; GRECH, C.; ROGERSLL, A. E. Sleep, stress and compensatory behaviors in Australian nurses and midwives. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 45, n. 5, p.922-930, out. 2011.
- EZAIAS, G. M.; HADDAD, M. C. L.; VANNUCHI, M. T. O. Manifestações psico-comportamentais do *Burnout* em trabalhadores de um hospital de média complexidade. **Revista Rene. Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v. 13, n.1, p. 19-25, 2012.
- FERNANDES, M. A.; SOUSA, F. K.; SANTOS, J. S.; RODRIGUES, J. A.; MARZIALE, M. H. P. Síndrome de *Burnout* em profissionais de enfermagem do serviço de atendimento móvel de urgência. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, p. 3125-3135, out./dez. 2012.
- FERREIRA, N. N.; LUCCA, S. R. Síndrome de *burnout* em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. **Revista Brasileira de epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 68-79, jan./mar. 2015.
- FORESTO, D. R.; SOUZA, J. L. E. Síndrome de *Burnout*: indicadores em enfermeiros da atenção primária. **Revista Funec Científica- Multidisciplinar**, Santa Fé do Sul (SP), v.3, n. 5, p. 110-121, jan./dez. 2014.
-

FRANÇA, F. M.; FERRARI, R. Síndrome de *Burnout* e os aspectos sócio-demográficos em profissionais de enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v.25, n. 5, p. 743-748. 2012.

FRANÇA, F. M.; FERRARI, R.; FERRARI, D. C.; ALVES, E. D. *Burnout* e os aspectos laborais na equipe de enfermagem de dois hospitais de médio porte. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 5, set./out. 2012.

FRANÇA, T. L. B.; OLIVEIRA, A. C. B. L.; LIMA, L. F.; MELO, J. K. F. de; SILVA, R. A. R. Síndrome de *Burnout*: características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. **Revista de Enfermagem UFPE on line**, Recife, v.8, n. 10: p. 3539-46, out. 2014.

FREITAS, L. A.V.; CHARÃO-BRITO, L. Engajamento no Trabalho: Um Estudo em Profissionais Multidisciplinares de Saúde em um Município da Região Sul. **Revista Cesumar- Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, Unicesumar, Maringá (PR), v. 21, n. 2, 2016.

GARCIA, A. J. Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. **Liberabit**, Lima, v. 21, n. 2, p. 187-194, jul. 2015.

GOUVÊA, P. B.; HADDAD, M. C. L.; ROSSANEIS, M. A. Manifestações psicossomáticas associadas à Síndrome de *Burnout* referidas por trabalhadores de saúde. **Saúde (Santa Maria)**, Santa Maria, v. 40, n. 1, p.45-52, jan./jul 2014.

HAKANEN, J. J.; SCHAUFELI, W. B. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven year prospective study. **Journal of Affective Disorders** 141. p. 415-424, 2012.

HANZELMANN, R. S.; PASSOS, J.P. Imagens e representações da enfermagem acerca do stress e sua influência na atividade laboral. **Revista Escola Enfermagem USP**; v.44, n. 3, p. 694-701, 2010.

KAHN, W. A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. **The Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, pp. 692-724, Dec. 1990.

KOOIJ, D. T.; LANGE, A.; JANSEN, P.G.W.; KANFER, R.; DIKKERS, J. S.E. Age and work-related motives: Results of a meta- analysis. **Journal of Organizational Behavior**, n. 32, p. 197-225. Jan. 2011.

LOPES, C. C. P.; RIBEIRO, T. P.; MARTINHO, N. J. Síndrome de *Burnout* e sua relação com a ausência de qualidade de vida no trabalho do enfermeiro. **Enfermagem em Foco**, Brasília, v. 3, n. 2, p. 97-101, 2012.

---

MACHADO, P.G. B.; PORTO-MARTINS, P. C.; Condições organizacionais enquanto terceiras variáveis entre *burnout* e *engagement*. **Diaphora - Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 13, n.1, p. 35-44, jan./jul. 2013.

MACHADO, P. G. B.; PORTO-MARTINS, P. C.; AMORIM, C. *Engagement* no trabalho entre profissionais da educação. **Revista Intersaberes**, Curitiba, v. 7 n.13, p. 193-214, jan./ jun. 2012.

MARTINS, V.; COSTA, L.V.; SIQUEIRA, M. M. M. O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. **RACEF- Revista de administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, Ribeirão Preto, v. 6, n.2, p. 1-13, dez. 2015.

MASLACH, C. *Burnout and engagement* in the work place: new perspectives. **The European Health Psychologist**, v. 13, n.3, set. 2011.

MELO, W. F.; REGO, S. M.O.; SALDANHA, H. G. A. C.; PEDROSA, M.F.; FLOR, C. O.; MARACAJA, P. B. Síndrome de *Burnout* em Professores. **Revista Brasileira de Educação e Saúde**, Pombal, v. 5, n. 4, p. 01-06, out./dez. 2015.

MENEGHINI, F.; PAZ, A. A.; LAUTERT, L. Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de *burnout* em trabalhadores de enfermagem. **Revista Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p.225-233, abr./jun. 2011.

MININEL, V. A.; BAPTISTA, P. C. P.; FELLI, V. E. A. Cargas psíquicas e processos de desgaste em trabalhadores de enfermagem de hospitais universitários brasileiros. **Revista Latino- Americana de Enfermagem**. V. 19, n. 2, mar./abr. 2011.

MOREIRA, D. S.; MAGNAGO; R.F.; SAKAE, T. M.; MAGAJEWSKI, F. R. L. Prevalência da síndrome de *burnout* em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 7, p. 1559- 1568, jul. 2009.

MOTA, M. S.; GOMES, G. C.; COELHO, M.F.; LUNARDI FILHO, W. D.; SOUSA, L. D. Reações e sentimentos de profissionais da enfermagem frente à morte dos pacientes sob seus cuidados. **Revista Gaúcha de Enfermagem (Online)**, Porto Alegre, v. 32, n. 1, p. 129-135, mar. 2011.

MOTA, G. S.; ALENCAR, C. M. S.; TAPETY, F. I. Síndrome de *Burnout* em profissionais de saúde: uma revisão bibliográfica da literatura. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, Campinas, (SP), v.9, sup. 5, p. 237-241, 2017.

---

MUROFUSE, N. T.; ABRANCHES, S. S.; NAPOLEÃO, A.A. Reflexões sobre estresse e *burnout* e a relação com a enfermagem. **Revista Latino- Americana de Enfermagem [online]**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 2, p.255-261, 2005.

NEVES, V. F.; OLIVEIRA, A. F.; ALVES, P. C. Síndrome de *Burnout*: Impacto da Satisfação no Trabalho e da Percepção de Suporte Organizacional. **Psico**, Porto Alegre, v. 45, n.1, p.45-54, jan./mar. 2014.

NG, T. W.H; FELDMAN, D. C. The relationships of age with job attitudes: a meta analysis. **Personnel Psychology**, 63, p. 677-718, 2010.

OBREGON, S. L.; PORTO, A.; KOCHHAN, S. C.; COSTA, V. M. F.; CHARÃO-BRITO, L.; LOPES, F. D. Engajamento no trabalho: Uma análise das publicações da última década. **Espacios**, v. 37, n. 24, p. 15, 2016.

OLIVEIRA, V.; PEREIRA, T. Ansiedade, depressão e *burnout* em enfermeiros-Impacto do trabalho por turnos. **Revista de Enfermagem Referência**, III Série, n. 7, p. 43-54, jul. 2012.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. 2ª ed. Lisboa, Sílabo, 2000.

POCINHO, M.; PERESTRELO, C.X. Um ensaio sobre *burnout*, *engagement* e estratégias de coping na profissão docente. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.37, n.3, p. 513 - 528, set./dez. 2011.

PRUDENTE, J. A. B.; SALUM, N. C.; GELBCKE, F. L.; LORENZETTI, J.; SCHIER, J. O desgaste de trabalhadores de enfermagem no cuidado a pacientes onco-hematológicos hospitalizados. **Cogitare enfermagem**, v. 20, n. 1, p. 20-28, Jan./Mar. 2015.

QUEIRÓS, C.; BORGES, E.; ABREU, M. *Burnout e Engagement* em enfermeiros portugueses. **1º Congresso Internacional de Saúde Familiar & Comunitária. VII Encontro do Dia Internacional da família**, Coimbra, Portugal, 2015.

RAMOS, R.; JENNY, G.; BAUER, G. Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. **Occupational Medicine**, n. 66, p. 66:230–237, 2016.

RICH, B. L.; LEPINE, J.A.; CRAWFORD, E. R. Job engagement: antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 617–635, 2010.

- 
- ROLIM, C. S. S. Estresse e síndrome de *burnout* em profissionais de enfermagem. **Revista Brasileira de Pesquisa e Saúde**, Vitória, v.15, n. 3, p. 103-113, Jul./Set. 2013.
- ROSSI, S. S.; SANTOS, P. G.; PASSOS, J. P. A síndrome de *burnout* no enfermeiro: um estudo comparativo entre atenção básica e setores fechados hospitalares. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 4, p.1232-1239, out./dez. 2010.
- SÁ; A.M. S.; MARTINS-SILVA, P. O.; FUNCHAL, B. *Burnout*: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v.26, n.3, p. 664-674, set./dez. 2014.
- SANTOS, A.; CASTANHEIRA, F.; CHAMBEL, M. J.; AMARANTE, M. V.; COSTA, C. Relational job characteristics and well-being: A study among Portuguese and Brazilian hospital nurses. **Stress and Health**, p. 1–11, 2016.
- SANTOS, A.; CASTANHEIRA, F.; CHAMBEL, M. J.; AMARANTE, M. V.; COSTA, C. Psychological effects of relational job characteristics: validation of the scale for hospital nurses. **Journal of Nursing Management**, 2017.
- SANTOS, A. S.; MONTEIRO, J. K.; DILÉLIO, A. S.; SOBROSA, G.M. R.; BOROWSKI, S. B. V. Contexto hospitalar público e privado: impacto no adoecimento mental de trabalhadores da saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 421-438, maio/ago. 2017.
- SARQUIS; L. M. M.; CRUZ, E. B.S.; HAUSMANN, M.; FELLI, V.E. A.; PEDUZZI, M. Uma reflexão sobre a saúde do trabalhador de enfermagem e os avanços da legislação trabalhista. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 9, n. 1, 2004.
- SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. **UWES - Utrecht Work Engagement Scale** Preliminary Manual, Version 1.1, Nov. 2003.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., SALANOVA, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. **Educational and Psychological Measurement**, n. 66, p.701-716, 2006.
- SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: implications for improving work and health. In: BAUER, G. F.; HÄMMIG, O. **Bridging Occupational, Organizational and Public Health: a transdisciplinary approach**. Springer Science & Business Media, p. 43-68, Berlin, 2014.
-

---

SILVA, R. N. S.; SILVA, L. P.; COSTA, M. C. M.; MENDES, J. R. Síndrome de *Burnout* em profissionais da enfermagem. **Revista Saúde em foco**, Teresina, v. 2, n. 2, art. 7, p. 94-106, ago./dez. 2015.

SILVA, J. L. L.; SOARES, R. S.; COSTA, F. S.; RAMOS, D. S.; LIMA, F.B.; TEIXEIRA, L R. Fatores psicossociais e prevalência da síndrome de burnout entre trabalhadores de enfermagem intensivistas. **Revista Brasileira Terapia Intensiva**, v.27, n. 2, p. 125-133, 2015.

SILVEIRA, A. L.P.; COLLETA, T. C. D.; ONO, H. R. B.; WOITAS, L. R.; SOARES, S. H.; ANDRADE, V. L. Â.; ARAÚJO, L. A. Síndrome de *Burnout*: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo v.14, n. 3, p. 275-284, 2016.

SOUSA, L.; PEREIRA, A. M.; BORGES, E.; QUEIRÓS, C. Influência da Satisfação no trabalho e do *Engagement* no *Burnout* de Enfermeiros. **Congresso Internacional de Saúde Familiar & Comunitária.VII Encontro do Dia Internacional da família**, Coimbra, Portugal, 2015.

TIMS, M.; BAKKER, A. B.; DERKS, D. The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. **Journal of Occupational Health Psychology**. V. 18, n. 2, p. 230–240, 2013.

VICENCIO-AYUB, E. V.; JURADO-CÁRDENAS, S.; VALENCIA-CRUZ, A. Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. **Journal of Behavior, Health & Social Issues**, v. 6 n. 2, p. 45-55, nov.2014 / Abr.2015.

VOSWINKEL, S. As mudanças no reconhecimento no trabalho e seus impactos psíquicos. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 4, n. 38, p.93-113, mar. 2015.



## APÊNDICES

## Apêndice A. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO<sup>2</sup> (TCLE)

Prezado Senhor(a),

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa: Síndrome de Burnout nos profissionais da enfermagem, da mestranda em Envelhecimento Humano Keiti Garbin e Orientadora Profª. Dra. Cleide Fátima Moretto. O objetivo geral desta pesquisa é avaliar a relação da Síndrome de *Burnout* e *Engagement* na percepção dos profissionais da enfermagem que atuam em organizações de saúde do estado do Rio Grande do Sul. Esta pesquisa justifica-se pela importância da saúde do trabalhador. Sua participação na pesquisa consiste em responder a um questionário online com informações sociodemográficas e específicas sobre o seu sentimento em relação ao trabalho. A princípio, você não sentirá nenhum tipo de desconforto ao responder a pesquisa proposta pelo estudo. Você terá a garantia de receber esclarecimentos sobre qualquer dúvida relacionada à pesquisa e poderá ter acesso aos seus dados em qualquer etapa do estudo. Sua participação nessa pesquisa não é obrigatória, e não implica em nenhum gasto ou remuneração. A qualquer momento você pode desistir de participar do estudo e retirar seu consentimento, sendo que sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador e a instituição. As informações obtidas por meio desta pesquisa serão confidenciais e será mantido sigilo sobre sua participação. Os dados não serão divulgados de forma que permitam sua identificação. Caso tenha dúvidas sobre o comportamento do pesquisador ou sobre as mudanças ocorridas na pesquisa que não constam no TCLE, e/ou caso se considere prejudicado (a) na sua dignidade e autonomia, você poderá contatar os responsáveis pelo estudo, pesquisadora Keiti Garbin, pelo telefone (54) 996032003, e sua Orientadora Profª Dra. Cleide Fátima Moretto, ou também poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa da UPF, pelo telefone (54) 3316-8157 ou pelo site ([www.upf.br/cep](http://www.upf.br/cep)), no horário das 08h às 12h e das 13h30min às 17h30min, de segunda a sexta-feira.

Dessa forma, se você concorda em participar da pesquisa como consta nas explicações e orientações acima, clique na opção aceite participar.

Desde já, agradecemos a sua colaboração e solicitamos o seu aceite como autorização deste termo, que está sendo assinado pelos pesquisadores responsáveis.

Passo Fundo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Profª. Dra. Cleide Fátima Moretto

Pesquisadora Esp. Keiti Garbin

---

<sup>2</sup> Obs: o presente documento, em conformidade com a resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, será disponibilizado anteriormente ao questionário (por email), sendo que o participante deverá assinalar na opção aceitar para prosseguir.

Apêndice B. Instrumento de coleta de dados

## APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



**PPGEH**

Programa de Pós-Graduação em Envelhecimento Humano  
Faculdade de Educação Física e Fisioterapia - FEFF

### QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa sobre o tema: Síndrome de *Burnout* nos profissionais da Enfermagem. Este estudo ajudará a conhecer a realidade dos profissionais desta área em termos das condições de trabalho.

**LEMBRE-SE DE PREENCHER ATÉ O FINAL (PARTE I E PARTE II).**

Desde já agradecemos a sua atenção e disponibilidade.

Apresentação do texto do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

( ) Sim, estou ciente e aceito participar. ( ) Não desejo participar.

**\*Obrigatório**

**QUAL SUA FORMAÇÃO PROFISSIONAL? \***

Enfermeiro(a)

Técnico(a) de Enfermagem

Auxiliar de Enfermagem

Atendente de Enfermagem

**SEXO \***

Feminino

Masculino

**IDADE** \_\_\_\_ anos. \*

**ESCOLARIDADE \***

Ensino Fundamental incompleto

Ensino Fundamental completo

Ensino Médio incompleto

Ensino Médio completo

Ensino Técnico

Ensino Superior

Pós-Graduação em nível de especialização

Pós-Graduação em nível de mestrado

Pós-Graduação em nível de doutorado

**Município em que reside:**

**Município em que trabalha:** (se for o mesmo deixar em branco) \_\_\_\_\_

**ESTADO CIVIL \***

Solteiro(a)

Casado(a), União Estável ou reside com companheiro(a)

Viúvo(a)

Separado(a)/Divorciado(a)

**NÚMERO DE FILHOS:** \_\_\_\_ (opção de 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,....) \*

**POSSUI QUANTOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS? \***

Trabalho em um lugar somente

Tenho dois empregos

Tenho três empregos

Outro: \_\_\_\_\_

**REGIME DE TRABALHO:\*** ( assinale em mais de uma opção se tiver mais de um emprego)

CLT

Estatutário

Profissional informal:

Outro: \_\_\_\_\_

**QUAL SUA CARGA HORÁRIA SEMANAL (INCLUINDO TODOS OS EMPREGOS) \***

menos de 20 horas semanais

20 horas semanais

30 a 36 horas semanais

40 horas semanais

44 horas semanais

60 horas semanais

mais que 60 horas semanais

**QUAL SUA RENDA TOTAL MENSAL BRUTA? \*R\$** \_\_\_\_\_

**TRABALHA EM QUAL INSTITUIÇÃO?( marque em mais de uma opção se tiver mais de um emprego) \***

Hospital Público

Hospital Privado

Hospital Filantrópico

Unidades de Saúde ( ex: ESF, ambulatórios)

UPA

ILPI- Instituição de Longa Permanência para Idosos ou similares

Atendimento Pré-Hospitalar

Outros: - \_\_\_\_\_

**NOME(S) DA INSTITUIÇÃO DE SAÚDE QUE TRABALHA:**

\_\_\_\_\_

**LOCAL DE ATENDIMENTO/SETOR QUE TRABALHA:\*** (exemplo: bloco, CTI, emergência)

\_\_\_\_\_

**QUANTO TEMPO ATUA NA ENFERMAGEM? \***

\_\_\_\_\_ anos, ou \_\_\_\_\_ mês (meses)

## COMO VOCÊ SE SENTE NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

Escreva livremente

### PARTE II- MASLACH BURNOUT INVENTORY

**Marque as respostas que expressam seus sentimentos.**

**No meu trabalho, sinto-me cheia/o de energia \***

0- nunca

1- algumas vezes no ano

2- uma vez, ou menos, por mês

3- algumas vezes por mês

4- uma vez por semana

5- algumas vezes por semana

6- todos os dias

**2- Estou entusiasmado/a com o meu trabalho \***

0- nunca

1- algumas vezes no ano

2- uma vez, ou menos, por mês

3- algumas vezes por mês

4- uma vez por semana

5- algumas vezes por semana

6- todos os dias

**3- Estou contente quando estou a trabalhar intensamente. \***

0- nunca

1- algumas vezes no ano

2- uma vez, ou menos, por mês

3- algumas vezes por mês

4- uma vez por semana

5- algumas vezes por semana

6- todos os dias

**4- No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor. \***

0- nunca

1- algumas vezes no ano

2- uma vez, ou menos, por mês

3- algumas vezes por mês

4- uma vez por semana

5- algumas vezes por semana

6- todos os dias

**5- O meu trabalho inspira-me. \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**6-Estou imersa/o no meu trabalho \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**7-Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar. \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**8-Tenho orgulho no trabalho que faço \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**9- Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar. \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias



**10- Sinto-me emocionalmente esgotada/o pelo meu trabalho. \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**11 Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego. \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**12- Perdi entusiasmo pelo meu trabalho \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**13- Quando estou a trabalhar não gosto que me incomodem com outras coisas. \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**14- Tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho. \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês
- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

**15- Duvido do valor e utilidade do meu trabalho. \***

- 0- nunca
- 1- algumas vezes no ano
- 2- uma vez, ou menos, por mês
- 3- algumas vezes por mês

- 4- uma vez por semana
- 5- algumas vezes por semana
- 6- todos os dias

ENVIAR



**PPGEH**

Programa de Pós-Graduação em Envelhecimento Humano  
**Faculdade de Educação Física e Fisioterapia - FEF**