



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
SECRETARIADO EXECUTIVO**

MARIANNA MOREIRA RODRIGUES

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM ENFERMEIROS DO
HOSPITAL GERAL DR. WALDEMAR ALCÂNTARA**

FORTALEZA

2022

MARIANNA MOREIRA RODRIGUES

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM ENFERMEIROS DO
HOSPITAL GERAL DR. WALDEMAR ALCÂNTARA**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientador(a): Profa. Daniela Giareta Durante

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- R614e Rodrigues, Marianna Moreira.
Engajamento no trabalho: Um estudo com enfermeiros do Hospital Geral Dr. Waldemar Alcântara /
Marianna Moreira Rodrigues. – 2022.
54 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Secretariado Executivo, Fortaleza, 2022.
Orientação: Profa. Ma. Daniela Giareta Durante.
1. Engajamento. 2. Enfermagem. 3. Hospital público. I. Título.

CDD 651.3741

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM ENFERMEIROS DO
HOSPITAL GERAL DR. WALDEMAR ALCÂNTARA**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientador(a): Profa. Me. Daniela Giareta Durante

Aprovado em 19 / 12 / 2022

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Me. Daniela Giareta Durante (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará - UFC

Prof^a Dra. Conceição de Maria Pinheiro Barros
Universidade Federal do Ceará - UFC

Prof^a Dra. Joelma Soares de Sousa
Universidade Federal do Ceará - UFC

A Deus.

A minha família e amigos

AGRADECIMENTOS

A Deus por me amparar, fortalecer e me guiar em todas as dificuldades, escolhas, erros e acertos, por não me deixar abater pela tristeza, fraqueza e medo de não alcançar esse sonho.

A minha mãe por ter permitido que eu tivesse uma base de conhecimento forte o suficiente para enfrentar uma graduação mesmo depois de tantos anos de término do ensino médio.

Ao meu esposo por acreditar em mim, me apoiar, dar força e não me deixar desistir, por me acompanhar mesmo cansado, me esperar e ainda assim me amar por isso.

Aos meus filhos por suportarem minha ausência durante esses anos de curso, por me esperarem por horas enquanto assistia às aulas pra ganhar um abraço antes de dormir.

As minhas amigas Meyelene de Oliveira e Renata Duarte por transformarem as noites longas de estudo em momentos leves de luta compartilhada, boas risadas e muito aprendizado.

A minha amiga Kelly Barros Marques, minha eterna chefe, que me iluminou na escolha do tema, me orientou, me incentivou, acreditou em mim e me socorreu sempre que precisei.

A minha orientadora Daniela Giareta Durante por não desistir de me ajudar a vencer essa batalha, me dar força e me encorajar.

RESUMO

O engajamento é um sentimento positivo relacionado ao trabalho. A *Utrecht Work Engagement Scale*, desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003), mensura o engajamento no trabalho a partir de três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Este trabalho teve como objetivo mensurar o nível de engajamento no trabalho dos enfermeiros de um hospital público secundário do estado do Ceará. Trata-se de uma pesquisa quantitativa. Como técnica de coleta de dados foi utilizado um questionário, a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (SCHAUFELI; BAKKER, 2003) e a técnica de análise de dados utilizada foi a estatística. Dos 143 enfermeiros que trabalham no hospital, 83 participaram da pesquisa. As três dimensões foram analisadas separadamente e de acordo com o perfil dos respondentes. Diante da análise individual desses fatores, os participantes obtiveram níveis médios de vigor e absorção e altos níveis de dedicação, já em relação ao engajamento que é calculado a partir das médias dos três fatores supracitados, os enfermeiros obtiveram um nível alto, mostrando que apesar das dificuldades assistenciais, enfrentamento da pandemia de covid-19, os enfermeiros mantêm-se engajados.

Palavras-chave: engajamento, enfermagem, hospital público.

ABSTRACT

Engagement is a positive feeling related to work. The Utrecht Work Engagement Scale, developed by Schaufeli and Bakker (2003), measures work engagement based on three dimensions: vigor, dedication and absorption. This study aimed to measure the level of engagement in the work of nurses at a secondary public hospital in the state of Ceará. This is quantitative research. A questionnaire was used as a data collection technique, the Utrecht Scale of Work Engagement (SCHAUFELI; BAKKER, 2003) and the data analysis technique used was statistics. Of the 143 nurses working at the hospital, 83 participated in the survey. The three factors dimensions analyzed separately and according to the profile of the respondents faced with the individual analysis of these factors, the participants obtained medium levels of vigor and absorption and high levels of dedication, in relation to engagement, which is calculated from the averages of the three above-mentioned factors, nurses obtained a high level, showing that despite the assistance difficulties, facing the COVID-19 pandemic, nurses remain engaged.

Keywords: engagement, nursing, public hospital.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Mudanças no mundo do trabalho.....	16
Quadro 2 -	Evolução histórica do conceito de engajamento no trabalho.....	18
Quadro 3 -	Pontuação da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho.....	27
Quadro 4 -	Afirmativas da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho.....	28

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Quantidade de estudos publicados na base <i>Web of Science</i> entre 1980 e 2019 sobre engajamento no trabalho (<i>work engagement</i>).....	17
-------------	--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Normas de pontuações para UWES.....	29
Tabela 2 -	Idade dos participantes.....	33
Tabela 3 -	Tempo de Formação.....	34
Tabela 4 -	Tempo de vínculo.....	34
Tabela 5 -	Setor de trabalho	35
Tabela 6 -	Turno de trabalho	35
Tabela 7 -	Média obtida por questão relacionadas ao vigor.....	36
Tabela 8 -	Média obtida por questão relacionadas a dedicação.....	36
Tabela 9 -	Média obtida por questão relacionadas a absorção.....	37
Tabela 10 -	Média geral de engajamento no trabalho.....	37
Tabela 11 -	Relação entre idade e engajamento.....	38
Tabela 12 -	Relação entre tempo de formação e engajamento.....	39
Tabela 13 -	Relação entre tempo de vínculo e engajamento.....	39
Tabela 14 -	Relação entre engajamento e turno de trabalho.....	40
Tabela 15 -	Relação engajamento no trabalho e setor.....	40
Tabela 16 -	Vigor, dedicação e absorção por setor.....	41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVC	Acidente Vascular Cerebral
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CNSaúde	Confederação Nacional de Saúde
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
COREN	Conselhos Regionais de Enfermagem
DNSP	Departamento Nacional de Saúde Pública
EEGT	Escala de Engajamento no Trabalho
ISGH	Instituto de Gestão e Saúde Hospitalar
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
SAD	Serviço de Assistência Domiciliar
STF	Supremo Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde
UCE	Unidade de Cuidados Especiais
UTI	Unidade de Terapia Intensiva
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	ENGAJAMENTO NO TRABALHO.....	14
2.1	Instrumentos de Avaliação.....	19
3	A SAÚDE PÚBLICA NO BRASIL E A ENFERMAGEM	22
3.1	Enfermagem.....	23
4	METODOLOGIA.....	27
4.1	Instrumento de coleta de dados.....	27
4.2	Contexto e sujeitos da pesquisa.....	29
4.3	Análise dos dados.....	31
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	33
5.1	Engajamento no trabalho.....	35
5.2	Engajamento por idade.....	38
5.3	Engajamento por tempo de formação.....	38
5.4	Engajamento por tempo de vínculo.....	39
5.5	Engajamento por turno de trabalho.....	40
5.6	Engajamento por setor.....	40
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
	REFERÊNCIAS.....	44
	APÊNDICE A.....	49
	APÊNDICE B.....	50

1. INTRODUÇÃO

O engajamento é definido como um sentimento positivo, um estado de mente relacionado ao trabalho caracterizado por vigor, dedicação e absorção. É um estado cognitivo-afetivo intenso e duradouro e que não é associado a um evento, objeto, pessoa ou comportamento específico (SCHAUFELI.; BAKKER, 2004).

Com base nessa definição, uma escala – *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* foi desenvolvida e inclui as três características supracitadas. O vigor é caracterizado com elevados níveis de energia e resiliência enquanto o trabalho é executado, com o desejo de investir esforços e perseverar diante das dificuldades. A dedicação define-se por um senso de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A absorção apresenta-se pela concentração e felicidade absorvida no trabalho (SCHAUFELI.; BAKKER, 2004).

A enfermagem profissional no mundo foi erigida a partir das bases científicas propostas por Florence Nightingale, que foi influenciada diretamente pela sua passagem nos locais onde se executava o cuidado de enfermagem leigo e fundamentado nos conceitos religiosos de caridade, amor ao próximo, doação, humildade, e também pelos preceitos de valorização do ambiente adequado para o cuidado, divisão social do trabalho em enfermagem e autoridade sobre o cuidado a ser prestado (PADILHA; MANCIA, 2005).

Lorenzetti, Gelbcke e Vandresen (2016) apontam que a atuação da enfermagem tem grande relevância, pois, em geral, ao seu encargo estão a organização, manutenção e coordenação das operações de funcionamento de diversos ambientes terapêuticos. Este profissional é responsável pela articulação do trabalho dos diversos profissionais de saúde e tem forte responsabilidade na disponibilização dos materiais assistenciais necessários.

O ambiente hospitalar constitui uma fonte geradora de estresse principalmente pelo sofrimento vivido nesse ambiente, motivado pelas diferentes situações associadas aos conflitos e aos sentimentos dos trabalhadores, influenciando nos aspectos psicológico, fisiológico e comportamental. (FERNANDES; MEDEIROS; RIBEIRO, 2008). Durante a pandemia da covid-19, esses sentimentos foram potencializados, além do intenso ritmo de trabalho realizado pela equipe de enfermagem, muitos desenvolveram doenças relacionadas ao esgotamento. Deste modo, levantou-se o questionamento: Qual o nível de engajamento dos enfermeiros do Hospital Geral Doutor Waldemar Alcântara?

Esta pesquisa tem por objetivo mensurar o nível de engajamento no trabalho dos enfermeiros de um hospital público secundário do estado do Ceará, utilizado a *Utrecht Work Engagement Scale* (SCHAUFELI.; BAKKER, 2004). Para alcançar este objetivo, foram

delineados os seguintes objetivos específicos: 1) Calcular os níveis de vigor, dedicação e absorção dos enfermeiros; 2) Relacionar o nível de engajamento aos aspectos do perfil dos participantes e 3) Identificar os níveis de engajamento obtidos por setor.

Profissionais engajados disponibilizam mais recursos psicológicos e de trabalho, portanto, os próprios gestores podem e devem contribuir com o engajamento dos funcionários na medida em que disponibilizam mais ferramentas para promover bem-estar e qualidade de vida ocupacional (CALDAS *et al.*, 2013)

Este trabalho pretende colaborar com estudos e ações que aumentem os níveis de engajamento e motivação dos enfermeiros, profissionais essenciais na rede de saúde. O texto está organizado em cinco seções, além desta introdução: referencial teórico, metodologia, apresentação dos dados e conclusões.

2. ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Kahn (1990) foi um dos primeiros a propor a teoria do engajamento no trabalho. Sua pesquisa foi inicialmente fundamentada no trabalho de Goffman (1961a), que sugeriu que o apego e o desapego das pessoas de seus papéis variam. Este estudo tomava por base encontros cara a cara, mas Kahn percebeu que havia a necessidade de uma conceituação diferenciada desse comportamento, para se adequar à vida organizacional, que segundo Diamond e Allcorn (1985) é contínua, emocionalmente carregada e psicologicamente complexa.

Em sua pesquisa, Kahn (1990) descreve os termos engajamento pessoal e desengajamento pessoal conforme as variações de comportamentos que as pessoas trazem ou não, sua vida pessoal para o ambiente do trabalho. O estudo foi realizado em dois contextos, o primeiro, foi um acampamento de verão, onde o autor era participante e observador. No segundo contexto, uma empresa de arquitetura, onde ele era um pesquisador externo. O autor descreve os funcionários engajados como totalmente conectados ao seu papel de trabalho física, cognitiva e emocionalmente e os funcionários desengajados como pessoas com comportamentos que promovem a falta de conexão com o seu papel de trabalho, bem como ausência física, cognitiva e emocional.

Os primeiros estudos realizados para mensurar o nível de engajamento no trabalho utilizaram o *Maslach Burnout Inventory* - MBI (Maslach; Leiter, 1996), onde a pontuação oposta padrão aos três aspectos do burnout (exaustão, cinismo e falta de realização), são indicativos de engajamento no trabalho. O engajamento não se limita a indivíduos, mas também pode "contagiar" outros colaboradores, levando ao chamado engajamento coletivo (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Não é plausível esperar que o conceito de *burnout* e engajamento no trabalho, ambos sejam perfeitamente correlacionados negativamente, pois quando um funcionário não está esgotado, isso não significa necessariamente que ele esteja engajado, assim, quando um funcionário está com pouco engajamento, isso não significa que ele está esgotado. Por esta razão, *burnout* e *work engagement* são dois conceitos distintos que devem ser avaliados separadamente (SCHAUFELI; BAKKER, 2004).

Schaufeli e Bakker (2004) definem engajamento como um sentimento positivo, um estado de mente relacionado ao trabalho caracterizado por vigor, dedicação e absorção. É um estado cognitivo-afetivo intenso e duradouro e que não é associado a um evento, objeto, pessoa ou comportamento específico. Com base nessa definição, uma escala – chamada de *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) foi desenvolvida que inclui as três características

supracitadas. O vigor é caracterizado com elevados níveis de energia e resiliência enquanto o trabalho é executado, com o desejo de investir esforços e perseverar diante das dificuldades. A dedicação define-se por um senso de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A absorção apresenta-se pela concentração e felicidade absorvida no trabalho.

No engajamento, a realização existe em contraste com os vazios da vida que deixam as pessoas se sentindo vazias como no esgotamento (BAKKER; LEITER, 2010). Bakker e Leiter (2010) afirmam que em muitos ambientes de trabalho, há horários e períodos específicos em que se espera que os funcionários estejam altamente engajados, por exemplo, quando precisam fazer apresentações importantes para novos clientes ou outros requisitos de trabalho novos e desafiadores.

O engajamento difere da satisfação no trabalho, pois combina alto prazer no trabalho (dedicação) com alta ativação (vigor, absorção). A satisfação no trabalho é tipicamente uma forma mais passiva de bem-estar do funcionário (BAKKER, 2011).

Bakker (2017) afirmou que, para que uma organização se torne mais competitiva, é necessário engajar mais os funcionários, torná-los mais envolvidos e dedicados. Como resultado, os funcionários engajados são mais criativos e inovadores, se esforçam para satisfazer seus clientes e apresentam menores índices de absenteísmo. Mais especificamente, engajamento é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia, três dimensões consideradas os opostos diretos de *Burnout*, que é exaustão, cinismo e falta de realização, respectivamente (VASQUEZ; HUTZ, 2018).

Segundo Vasquez, Hutz (2018), o engajamento no trabalho é entendido como uma mistura de três conceitos existentes: satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e comportamento extrapapel, ou seja, esforços autônomos que vão além das descrições individuais do trabalho.

Um estudo realizado por Cavalcante (2013), com 159 profissionais de recursos humanos, que analisou as relações entre engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas. Cavalcante (2013) percebeu que o engajamento no trabalho apresenta correlação forte e significativa com satisfação no trabalho, com envolvimento no trabalho e com comprometimento organizacional afetivo e baseando-se nos resultados obtidos, propõe que o engajamento no trabalho é um preditor direto do envolvimento no trabalho, pois verificou-se que os funcionários engajados no trabalho tendem a vivenciar mais dinamismo e dedicação, social e organizacional e, portanto, satisfação no trabalho.

Estudo realizado por Cavalcante, Kuniyoshi e Siqueira (2014), teve como objetivo analisar as relações entre engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas. Os autores pontuaram que no Brasil, entre os anos de 2008 a 2012, poucos realizaram pesquisas sobre o engajamento no trabalho nas organizações, onde apenas nove pesquisas foram encontradas, em Português, utilizando o termo engajamento no trabalho nas bases de dados CAPES, Scielo e Web, nestas outros tipos de engajamento eram abordados, tais como: engajamento público, engajamento político, engajamento familiar, entre outros. Os autores concluíram que o engajamento no trabalho é um preditor direto de envolvimento no trabalho, pois tais resultados permitem-nos verificar que trabalhadores engajados tendem a obter mais vigor e dedicação, tanto social como organizacional e, por conseguinte, tendem ainda a apresentar satisfação.

Mais do que nunca, os trabalhadores precisam de habilidades para prosperar e sustentar a organização. A mudança organizacional requer adaptação de pessoas, diversidade abraçando novas perspectivas, trabalho em equipe requer assertividade, trabalhar com redes de relacionamentos requer habilidades de comunicação, criação de empregos requer iniciativa pessoal, falta de limites requer autoconhecimento controle e, finalmente, demandas mentais e emocionais exigem um período de resiliência, em outras palavras, o mundo moderno exige mais capacidades psicológicas dos trabalhadores do que no passado (SHAUFELI, 2018). O quadro 1 compara o mundo do trabalho tradicional ao moderno.

Quadro 1 - Mudanças no mundo do trabalho

Tradicional	Moderno
Ambiente organizacional estável	Mudança contínua
Uniformidade	Diversidade
Emprego duradouro	Empregabilidade precária
Trabalho individual	Trabalho em equipe
Estrutura horizontal	Estrutura vertical
Controle externo e supervisão	Autocontrole e autogestão
Dependência da estrutura organizacional	Responsabilidade pessoal e prestação de contas
Descrição do trabalho detalhada	Job crafting
Padrões e processos fixos	Sem fronteiras (no tempo e no espaço)
Demandas físicas	Demandas mentais e emocionais
Experiência	Aprendizagem contínua
Trabalho duro	Trabalho inteligente

Fonte: Schaufeli (2018, p.35).

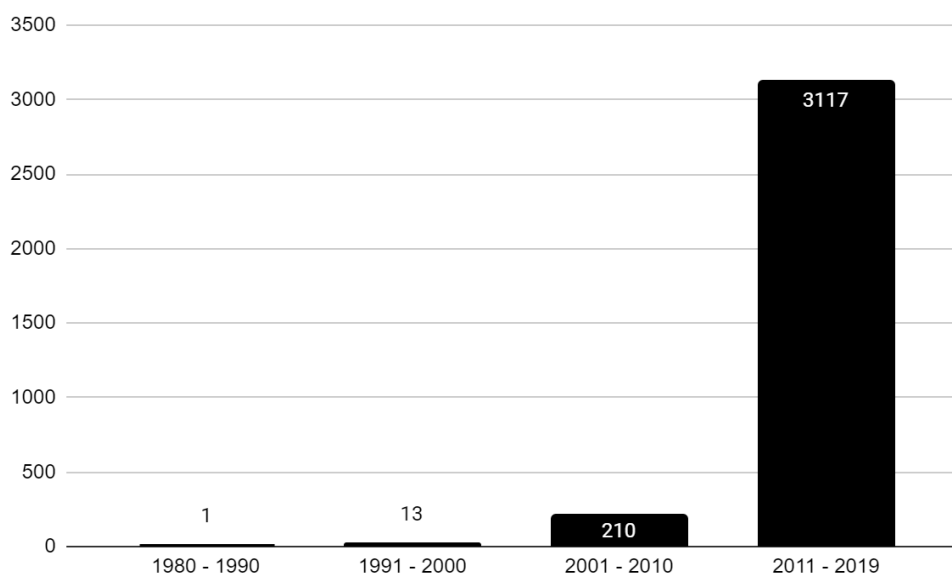
Segundo a análise de Schaufeli (2018), a maioria das características citadas no Quadro 1, exige substancialmente adaptação psicológica e envolvimento por parte dos empregados, as organizações modernas exigem trabalhadores por inteiro. O capital humano se

torna cada vez mais importante para as organizações e estas dependem de trabalhadores capazes de investir psicologicamente em seu trabalho de forma saudável e o engajamento no trabalho trata exatamente disso.

Com o objetivo de sistematizar o conhecimento produzido, propor um marco analítico conceitual e uma agenda de pesquisa para o estudo do engajamento no trabalho no setor público brasileiro, Camões e Gomes (2021), realizaram uma pesquisa onde dividiram em duas sistematizações da literatura, iniciando com conceitos, teorias, modelos, resultados e moderadores de engajamento no trabalho e em seguida analisando 27 estudos sobre engajamento no trabalho em organizações brasileiras.

Através de um levantamento realizado na base de pesquisa *Web of Science* em fevereiro de 2020, usando o termo "work engagement", Camões e Gomes (2021) observaram um crescimento no volume de publicações sobre o tema entre 2011 a 2019 quando comparado às décadas anteriores. A Gráfico 1 mostra a evolução histórica da quantidade de publicações sobre o tema nos últimos 40 anos.

Gráfico 1 - Quantidade de estudos publicados na base *Web of Science* entre 1980 e 2019 sobre engajamento no trabalho (*work engagement*)



Fonte: Camões e Gomes (2021, p. 4)

Conforme Camões e Gomes (2021), passaram mais de 30 anos da publicação do artigo de Kahn (1990) que escreveu o conceito de *personal engagement*, o ponto de partida dos estudos sobre engajamento no trabalho e poucos autores se dispuseram a trabalhar na

formulação de um conceito para o constructo. No Quadro 2, estão relacionados a trajetória de evolução do conceito engajamento no trabalho, com as principais denominações utilizadas.

Quadro 2 - Evolução histórica do conceito de engajamento no trabalho

Autores	Conceito
Kahn (1990)	“Personal engagement is the simultaneous employment and expression of a person’s preferred self in task behaviors that promote connections to work and to orders, personal presence (physical, cognitive and emotional) and active, full role performance” (p. 700)
Maslach e Leiter (1997)	Engajamento é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia, que são considerados os opostos diretos das três dimensões da síndrome de <i>Burnout</i> : exaustão, cinismo e falta de eficácia profissional. Os trabalhadores engajados têm um senso de conexão com suas atividades e se vêem capazes de lidar completamente com as demandas de seu trabalho. Conhecida como abordagem de antítese ao <i>burnout</i> .
Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002)	Engajamento é definido como um estado mental positivo, gratificante e relacionado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Não se trata de um estado momentâneo e específico, refere-se a um estado cognitivo afetivo mais persistente e difuso que não está focado em nenhum objetivo, evento, indivíduo ou comportamento em particular. O vigor refere-se a altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho, a vontade de investir esforço no trabalho e a persistência mesmo diante das dificuldades, enquanto a dedicação é caracterizada por sentimentos de importância, inspiração, orgulho, entusiasmo e desafio. Absorção refere-se a estar totalmente concentrado e absorvido no trabalho.
Harter, Shmidt e Hayes (2002)	Engajamento é definido como envolvimento e satisfação do indivíduo com entusiasmo pelo trabalho.
Sacks (2006)	Engajamento no trabalho significa o quanto um indivíduo se vê, psicologicamente, como membro de uma organização. Reflete até que ponto um indivíduo está psicologicamente presente em uma função organizacional específica. Engajamento organizacional é um construto relacional e depende da relação de mão dupla entre empregador e empregado que se estabelece a partir de trocas econômicas e socioemocionais. As duas funções mais dominantes para a maioria dos membros da organização são a função de trabalho e a função de membro da organização. Portanto, o modelo reconhece isso explicitamente, incluindo compromissos de trabalho e organização.
Shuck (2011)	Engajamento no trabalho é visto como um estado mental positivo cujos níveis são suscetíveis à influência de fatores contextuais e interpessoais.
Truss, Shantz, Soane, Alfes e Delbridge (2013)	Engajamento no trabalho é visto (pela primeira vez) como um subsistema de práticas de gestão estratégica de pessoas.

Fonte: Camões e Gomes (2021)

O avanço recente dos estudos sobre engajamento também se têm debruçado em estabelecer modelos teóricos e testá-los, a fim de estabelecer a relação do construto com outras variáveis (CAMÕES; GOMES, 2021).

Com base nos conceitos apresentados e autores que desenvolveram estudos sobre engajamento, dois instrumentos aparecem com maior frequência nas pesquisas sobre o assunto e serão apresentados a seguir.

2.1 Instrumentos de Avaliação

No tocante aos instrumentos para avaliar o engajamento no trabalho, a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), versão de 17 itens para trabalhadores, de Schaufeli e Bakker (2003), foi o primeiro instrumento criado. Possui versões em 19 idiomas, incluindo o português, traduzida para o português em 2020 por Porto-Martin, Machado e Viacava, contando com uma base de dados de mais de 30.000 sujeitos e é considerado como instrumento de referência para essa aferição (PORTO-MARTIN; MACHADO; VIACAVA, 2020). Este instrumento é um questionário de auto-informe e inclui os três aspectos constituintes do engajamento no trabalho: vigor, dedicação e absorção.

Schaufeli e Bakker (2003) mensuram o vigor pelos seis itens a seguir que referem-se aos altos níveis de energia e resiliência, a vontade de investir esforços, não se fadigar com facilidade, e persistir face às dificuldades:

1. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
2. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
3. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
4. Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo.
5. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).
6. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.

Já a dedicação é medida por cinco itens que se referem a um senso de significado pelo trabalho, sentindo-se entusiasmado e orgulhoso em relação ao seu labor, sentindo-se inspirado e desafiado por ele (PORTO-MARTIN; MACHADO; VIACAVA, 2020).

1. Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.
2. Estou entusiasmado com o meu trabalho.
3. Meu trabalho me inspira.
4. Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
5. Para mim, meu trabalho é desafiador.

E por fim, a absorção é analisada de acordo com seis itens que se referem a estar totalmente imerso em seu trabalho e tem dificuldades em desapegar-se dele, o tempo passa rapidamente e ele esquece-se de tudo ao seu redor (PORTO-MARTIN; MACHADO; VIACAVA, 2020).

1. O “tempo voa” quando estou trabalhando.
2. Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.
3. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
4. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
5. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.
6. É difícil desligar-me do trabalho.

Altos escores em vigor indicam que as pessoas possuem muita energia quando trabalham, já em dedicação, indicam que as pessoas identificam-se fortemente com o seu trabalho e geralmente sentem-se entusiasmados e orgulhosos em relação a isso, porque a experiência é significativa, inspiradora e desafiadora. Aqueles que apresentam altos escores em absorção sentem que estão geralmente envolvidos e imersos em seu trabalho, e têm dificuldades em desapegar-se dele, assim, tudo ao redor é esquecido e o tempo parece voar (PORTO-MARTIN; MACHADO; VIACAVA, 2020).

Outra Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT) é de Siqueira (2014), que inclui apenas duas das três subescalas (dimensões) contidas na UWES, de Schaufeli e Bakker (2003): vigor e absorção. Foi desconsiderada a dimensão “dedicação”, contida na estrutura da UWES, baseando-se no entendimento de que tal dimensão se assemelha a outros conceitos existentes na literatura do comportamento organizacional, já que seus itens atribuíam ao trabalho propriedades como desafio, inspiração, entusiasmo, significado e propósito, o que provocaria uma sobreposição em relação a outros contidos em construtos correlatos como por exemplo, motivação e significado do trabalho ou a envolvimento com o trabalho.

A versão inicial da EEGT é constituída por 15 itens elaborados por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014), sendo 7 para representar a dimensão vigor e 8 para a dimensão absorção. As respostas dos participantes foram dadas em uma escala de frequência de 5 pontos (1 – nunca; 2 – poucas vezes; 3 – às vezes; 4 – muitas vezes; 5 – sempre), assim como na UWES e participaram do processo de validação fatorial da EEGT 157 trabalhadores brasileiros. Durante o processo de validação, 5 itens foram descartados por não atenderem ao valor mínimo de carga fatorial preestabelecido, ficando em sua versão final com 10 itens que falam de como você fica quando está trabalhando (SIQUEIRA, 2014):

Enquanto trabalho eu acredito que fico...

1. () Cheio de energia
2. () Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas
3. () Revigorado
4. () Concentrado em minhas tarefas
5. () Disposto
6. () Distante dos meus problemas pessoais
7. () Focado no que estou fazendo
8. () Fortalecido
9. () Renovado
10. () Tomado por minhas tarefas

A escala de engajamento proposta por Siqueira (2014) é um construto bidimensional que desconsidera a dimensão dedicação, presente no modelo proposto por Schaufeli e Bakker (2003), medida por cinco itens que se referem a um senso de significado pelo trabalho.

O instrumento escolhido para a realização desta pesquisa foi o a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (SCHAUFELI; BAKKER, 2003) por se tratar de um modelo mais completo de avaliação do engajamento, considerando que altos escores em dedicação, indicam que as pessoas identificam-se fortemente com o seu trabalho e geralmente sentem-se entusiasmados e orgulhosos em relação a isso (SCHAUFELI; BAKKER, 2003), medida importante para os trabalhadores da saúde que lidam com vidas, dor e sofrimento constantemente.

3. A SAÚDE PÚBLICA NO BRASIL E A ENFERMAGEM

A história da saúde pública no Brasil é, em larga medida, uma história de combate aos grandes surtos epidêmicos em áreas urbanas e às denominadas endemias rurais (FINKELMAN, 2002).

Oliveira (2012) pontuou que com a chegada dos portugueses ao Brasil, surgiu um novo mundo em relação às enfermidades. Índios, colonizadores e posteriormente negros utilizavam múltiplas opções de tratamento, pois possuíam conhecimentos próprios para lidar com as doenças, através de rezas, feitiços, plantas e ervas nativas. A evolução desses métodos aconteceu aos poucos. Para quem tinha condições, haviam médicos ou barbeiros que usavam procedimentos avançados da época, como a sangria ou o uso de sanguessugas, técnicas utilizadas pelos médicos europeus. Já os Jesuítas utilizavam a prática do isolamento, utilizada por médicos europeus.

Os portugueses não demoraram a implantar o modelo das Santas Casas de Misericórdia. As primeiras apareceram na capitania hereditária de São Vicente, em 1543, por Braz Cubas e em Salvador, em 1549, por iniciativa de Tomé de Souza (OLIVEIRA, 2012).

A partir daí, segundo Carvalho (2013), a história da saúde no Brasil passa necessariamente pela filantropia, mais especificamente pelas instituições religiosas, pela prática da caridade. As pessoas eram atendidas por essas instituições de caridade e médicos filantropos. Ao mesmo tempo, os Estados realizavam algumas ações de saúde contra epidemias, como vacinação e/ou ações básicas de saúde voltadas para o saneamento. Foi o caso das campanhas de saneamento e vacinação em massa contra a varíola no Rio de Janeiro no final do século XIX e início do século XX.

O Estado também cuidava de algumas doenças negligenciadas, como doença mental, hanseníase e tuberculose, apenas algum tempo depois começaram os atendimentos de urgência e a internação geral. A partir de 1923, pela lei Elói Chaves, a saúde do trabalhador em relação à seguridade social passou a ser parte integrante do sistema operário. Primeiro os fundos de pensão, depois os institutos e finalmente o grande instituto que os reúne: o INPS (CARVALHO, 2013).

Durante a ditadura militar iniciada em 1964, surgiu a idealização de um modelo de um sistema de saúde com o objetivo de colocar a saúde como direito de todos os cidadãos e um dever consequente do Estado. Esse Sistema Público de Saúde resultou de décadas de luta, conhecido como Movimento da Reforma Sanitária (CARVALHO, 2013).

Ao ser criado como uma política pública, ter entrado na pauta da política dos anos 1980 e finalmente ser inserido na Constituição Federal de 1988, com a instituição do Sistema Único de Saúde (SUS) pela Lei nº 8.080/1990, o Brasil deu um passo decisivo que mudou o modelo de atendimento à saúde, antes seletivo e centralizado. (SILVA;MACHADO, 2020).

Seus princípios de equidade, universalidade, integralidade, descentralização e participação social trouxeram a possibilidade a todos, mas principalmente aos mais pobres, aos desamparados e sem empregos de também terem o acesso à saúde. O SUS é inclusivo e está em todas as áreas da Saúde – realiza os procedimentos mais simples e os mais complexos (SILVA; MACHADO, 2020).

O Sistema Único de Saúde (SUS) integra ambulatorios, clínicas, laboratórios e hospitais que por sua vez são responsáveis por ações de assistência médica e são habilitados para internações de doentes, podendo realizar também serviços ambulatoriais. De acordo com a gestão, os hospitais podem ser classificados como públicos ou privados, onde os públicos são mantidos exclusivamente pelo governo (federal, estadual ou municipal), e os privados são mantidos por recursos pagos por seus clientes. Para atingir suas finalidades, o hospital emprega pessoas de diferentes formações, qualificações e habilidades (CALVO, 2002)

Silva e Machado (2020) apontam que em conjunto à existência do SUS está a Enfermagem. Uma equipe muito expressiva, que representa mais da metade de todos os profissionais de saúde em atuação no Brasil.

3.1 Enfermagem

A enfermagem profissional no mundo foi erigida a partir das bases científicas propostas por Florence Nightingale, que foi influenciada diretamente pela sua passagem nos locais onde se executava o cuidado de enfermagem leigo e fundamentado nos conceitos religiosos de caridade, amor ao próximo, doação, humildade, e também pelos preceitos de valorização do ambiente adequado para o cuidado, divisão social do trabalho em enfermagem e autoridade sobre o cuidado a ser prestado (PADILHA; MANCIA, 2005).

Conforme descrito por Padilha e Mancian (2005), considerada a fundadora da enfermagem no mundo, Florence Nightingale, alcançou seu reconhecimento a partir de sua participação como voluntária na Crimeia, em 1854, quando com 38 mulheres, organizou um hospital de 4.000 soldados internos, reduzindo a mortalidade local de 40% para 2%. Com o prêmio recebido do governo inglês por este trabalho, fundou a primeira escola de enfermagem no Hospital St. Thomas - Londres, em 24/06/1860.

No Brasil, tiveram várias profissionais Joana Angélica, Maria Quitéria, Rosa da Fonseca, Anita Garibaldi, que se destacaram com seu trabalho, estudando, pesquisando e ensinando a enfermagem, dentre essas, pode-se destacar a enfermeira Ana Néri (GASSEN; CARVALHO; GOES, 2013).

Segundo Gassen, Carvalho e Goes (2013), Ana Néri foi à pioneira da enfermagem no Brasil, quando em 1864, ao saber que seus dois filhos foram convocados para a Guerra do Paraguai (1864-1870), colocou-se à disposição do governo para ir à guerra, passando a ser considerada a primeira enfermeira voluntária do Brasil. Chegando ao Paraguai montou uma enfermaria-modelo na capital do país, Assunção, sitiada pelo exército brasileiro e chamou a atenção, por sua dedicação ao trabalho como enfermeira, por todos os hospitais onde passou.

A partir daí, segundo Germano (2003), houveram diversos avanços, como a instituição, em 1923, na cidade do Rio de Janeiro, da primeira Escola de Enfermeiros do Departamento Nacional de Saúde Pública (DNSP), anexa ao Hospital Geral de Assistência daquele departamento, batizada como Escola Ana Néri.

Gassen, Carvalho e Goes (2013) citam ainda que o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros em Genebra, e os seus respectivos Conselhos Regionais de Enfermagem (CORENs) foram criados em 12 de julho de 1973, por meio da Lei 5.905 e diz que a enfermagem e suas atividades auxiliares somente podem ser exercidas por pessoas legalmente habilitadas e inscritas no Conselho Regional de Enfermagem com jurisdição na área onde ocorre o exercício, exercida privativamente pelo Enfermeiro, pelo Técnico de Enfermagem, pelo Auxiliar de Enfermagem e pela Parteira, respeitando os respectivos graus de habilitação.

O COFEN é responsável por normatizar e fiscalizar o exercício da profissão de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, zelando pela qualidade dos serviços prestados e pelo cumprimento da Lei nº 7.498 do Exercício Profissional da Enfermagem, publicada em junho de 1986. (GASSEN; CARVALHO; GOES, 2013).

Aos enfermeiros que são profissionais com formação de nível superior, responsáveis pelo controle do processo de trabalho da enfermagem, desempenham o papel de executores de tarefas delegadas; os técnicos de enfermagem, profissionais com formação técnica após a conclusão do ensino médio, cumprem o protocolo das prescrições e condutas estabelecidas e os auxiliares que são profissionais de nível fundamental com curso complementar de auxiliar de enfermagem, lidam diretamente com os cuidados cotidianos dos pacientes como banho e demais necessidades básicas (LUCCA; RODRIGUES, 2015).

A cada uma das categorias profissionais cabe um tipo de atividade que considera o grau de habilitação, concedendo ao final a possibilidade de exercer atividades de maior ou menor complexidade, de acordo com a formação. Assim caberá ao enfermeiro atividade de maior complexidade e que exija maior conhecimento técnico; caberá ao Técnico atividades de auxílio e caberá ao Auxiliar atividades de natureza repetitiva (SBARDELOTTO, BRESCIANI, PASCOA, 2016).

No Decreto 94.406 de 8 de junho de 1987, que regulamenta a Lei 7.498/1986 que trata da regulamentação do exercício da enfermagem, em seus artigos 8º, 10 e 11, traz as atribuições da equipe de enfermagem conforme a lógica da divisão técnica e social do trabalho (SCHITTLER, 2018).

Ao enfermeiro cabem todas as ações de enfermagem, cabendo-lhe privativamente: a) direção do órgão de enfermagem integrante da estrutura básica da instituição de saúde, pública ou privada, e chefia de serviço e de unidade de enfermagem; b) organização e direção dos serviços de enfermagem e de suas atividades técnicas e auxiliares nas empresas prestadoras desses serviços; c) planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços da assistência de enfermagem; d) consultoria, auditoria e emissão de parecer sobre matéria de enfermagem; e) consulta de enfermagem; f) prescrição da assistência de enfermagem; g) cuidados diretos de enfermagem a pacientes graves com risco de vida; h) cuidados de enfermagem de maior complexidade técnica e que exijam conhecimentos científicos adequados e capacidade de tomar decisões imediatas (BRASIL, 1987).

Lorenzetti, Gelbcke e Vandresen (2016) apontam que a atuação da enfermagem tem grande relevância, pois, em geral, ao seu encargo estão a organização, manutenção e coordenação das operações de funcionamento de diversos ambientes terapêuticos. Este profissional é responsável pela articulação do trabalho dos diversos profissionais de saúde e tem forte responsabilidade na disponibilização dos materiais assistenciais necessários.

Nas últimas décadas, a formação em saúde no Brasil ganhou especial atenção, por conta da necessidade de atender as demandas do SUS e acompanhar as mudanças nos perfis demográficos e epidemiológicos da população (MACHADO; XIMENES, 2018).

O mercado de trabalho no setor da saúde tem crescido, tanto em escala quanto em abrangência. Devido à implantação de novos programas, ações e serviços de saúde, o emprego se ampliou, de modo que o eixo geográfico de trabalho começou a se deslocar dos grandes centros para o interior e que os municípios se consolidaram como os principais empregadores do setor.

A multifuncionalidade, característica da formação em Enfermagem, possibilitou a expansão dos espaços de atuação dos profissionais, que estão atuando em todos os processos e procedimentos do SUS, inclusive na gestão, coordenação de Programas como o Estratégia

Saúde da Família, gerenciamento e assistência. A Enfermagem é ponto nevrálgico de qualquer sistema de Saúde – sem ela não há como seguir com o trabalho (SILVA; MACHADO, 2020).

Adequar a formação às necessidades do Sistema Único de Saúde e ao mesmo tempo ordenar a formação, combatendo os cursos de baixa qualidade, é um outro grande desafio da profissão. A equipe de Enfermagem é um contingente jovem, representando 61,7% têm até 40 anos de idade (SILVA; MACHADO, 2020).

Na área da enfermagem, o trabalho por turnos, o contato com doenças de etiologias diversas, risco de morte dos pacientes, os conflitos de papéis desempenhados, assim como a desvalorização profissional constituem algumas das situações que podem contribuir para o estresse, tornando-os com o passar do tempo insatisfeitos no trabalho, o que é agravado pelo atual contexto da crise econômica e das reformas no setor da saúde (GARCIA; PINTO; CANILLE, 2020).

De acordo com a pesquisa realizada por Lima e Freitas (2021) com 332 profissionais de enfermagem – enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, atuantes em hospitais públicos, filantrópico e privado, postos de saúde, atendimento pré-hospitalar e serviço hospitalar de saúde mental, localizados na cidade do Rio de Janeiro e região metropolitana do Estado do Rio de Janeiro, utilizando para medição dos níveis de engajamento, a Escala de Engajamento no Trabalho Utrecht (*Utrecht Work Engagement Scale - UWES*), verificou-se que estes profissionais apresentaram altos níveis de engajamento no trabalho, o que reforça a relação positiva desta categoria profissional com o cumprimento de suas tarefas e sua responsabilidade social.

Lima e Freitas (2021) descrevem que o trabalho no ambiente hospitalar é dividido por atividades realizadas por diferentes equipes, tornando as atividades individuais parte integrante de um processo que visa alcançar resultados e objetivos comuns. É importante considerar que, geralmente, a atividade laborativa exercida pelos profissionais de enfermagem no ambiente hospitalar apresenta características próprias da profissão e pode refletir-se em aspectos negativos, como trabalhar por longos períodos, em situações críticas e insalubres.

Uma carga horária semanal de trabalho elevada pode ser adicionada ao fato de muitos trabalhadores de enfermagem continuarem estudando, vindo a contribuir ainda mais para o desgaste desses profissionais (LIMA; FREITAS, 2021)

4. METODOLOGIA

Fonseca (2002) apresenta a pesquisa como a atividade nuclear da ciência, possibilitando uma aproximação e entendimento da realidade a ser investigada, e é um processo permanentemente inacabado.

A pesquisa é a atividade concreta no processo de constituição e desenvolvimento científico, possibilitando a produção, identificação e descoberta do conhecimento, respostas para perguntas específicas e soluções de problemas (MUSSI *et al.*, 2019).

Para alcançar o objetivo desta pesquisa que é mensurar o nível de engajamento no trabalho dos enfermeiros de um hospital público secundário do estado do Ceará, foi realizado um levantamento de dados que, segundo Gil (2009, p.50), consiste na solicitação de informações a um determinado grupo de pessoas sobre o problema estudado e utilizando uma abordagem quantitativa obtém-se a conclusão correspondente aos dados coletados. A técnica de análise dos dados utilizada foi a estatística descritiva básica

A pesquisa quantitativa é caracterizada pela utilização de quantificação tanto na coleta dos dados como no tratamento das informações obtidas utilizando métodos estatísticos, com a intenção de obter uma maior precisão e evitar possíveis distorções garantindo uma margem de segurança com baixos índices de interferências (RICHARDSON, 2012. p. 70).

4.1 Instrumento de coleta de dados

Como instrumento de coleta de dados, será utilizada a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho – *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, que tem como principais fatores de avaliação do engajamento: o vigor, a dedicação e a absorção, distribuídos por 17 afirmativas onde os três fatores aparecem de forma alternada e as questões são sobre sentimentos relacionados ao trabalho, a pontuação varia de 0 a 6, conforme seguem nos quadros 3 e 4 respectivamente:

Quadro 3 - Pontuação da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho

Nunca/ Nenhuma vez	Quase nunca/ Algumas vezes	Às vezes/ Uma vez ou menos por mês	Regularmente/ Algumas vezes por mês	Frequentemente/ Uma vez por semana	Quase sempre/ Algumas vezes por semana	Sempre/ Todos os dias
0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Porto-Martin, Machado e Viacava (2020).

Quadro 04 - Afirmativas da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho

Questões	Perguntas	Medidas
1.	___ Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	Vigor
2.	___ Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	Dedicação
3.	___ O “tempo voa” quando estou trabalhando.	Absorção
4.	___ No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	Vigor
5.	___ Estou entusiasmado com meu trabalho.	Dedicação
6.	___ Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	Absorção
7.	___ Meu trabalho me inspira.	Dedicação
8.	___ Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	Vigor
9.	___ Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	Absorção
10.	___ Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	Dedicação
11.	___ Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	Absorção
12.	___ Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	Vigor
13.	___ Para mim, meu trabalho é desafiador.	Dedicação
14.	___ “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	Absorção
15.	___ Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	Vigor
16.	___ É difícil desligar-me do trabalho.	Absorção
17.	___ No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	Vigor

Fonte: Porto-Martin, Machado e Viacava (2020).

Como pode-se perceber essas questões estão distribuídas de forma aleatória e para evitar que ocorra influência no respondente pela conotação da palavra “Engajamento no trabalho”, esse termo foi substituído por um termo mais neutro é usado “Questionário do bem estar no trabalho” e UWES está entre parênteses (PORTO-MARTIN; MACHADO; VIACAVA, 2020).

Os dados coletados foram analisados através do cálculo das suas pontuações, obtida através da média de cada subescala - vigor, dedicação e absorção, dividindo a subescala em questão pelo número de itens que ela possui e obtém-se sua pontuação total, variando entre 0 e 6. A classificação é definida de acordo com a Tabela 1, formulada para estabelecer os padrões estatísticos da escala *UWES* e conta com cinco categorias: “muito baixo”, “baixo”, “médio”, “alto” e “muito alto” (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Tabela 1: Normas de pontuações para UWES

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
Muito Baixo	≤ 2,17	≤ 1,60	≤ 1,60	≤ 1,93
Baixo	2,18 - 3,20	1,61 - 3,00	1,61 - 2,75	1,94 - 3,06
Médio	3,21 - 4,80	3,01 - 4,90	2,76 - 4,40	3,07 - 4,66
Alto	4,81 - 5,60	4,91 - 5,79	4,41 - 5,35	4,67 - 5,53
Muito Alto	≥ 5,61	≥ 5,80	≥ 5,36	≥ 5,54

Fonte: Schaufeli e. Bakker (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.*

Para uma melhor análise dos dados, o instrumento foi acrescido de dados sociodemográficos dos participantes como: gênero, faixa etária, tempo de formação, tempo de vínculo, setor e turno em que trabalham. O instrumento completo encontra-se no apêndice 1.

4.2 Contexto e sujeitos da pesquisa

O local escolhido foi o Hospital Geral Doutor Waldemar Alcântara, localizado no bairro Messejana, na cidade de Fortaleza/CE, e faz parte da rede pública de saúde. É administrado pelo Instituto de Gestão e Saúde Hospitalar (ISGH), uma instituição privada sem fins lucrativos, que atua no segmento de gestão em saúde.

O hospital foi fundado em 26 de dezembro de 2002, com a finalidade de prestar serviços de saúde de qualidade em nível secundário aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). É um hospital geral, com capacidade aproximada de 323 leitos que atende nas especialidades de clínica médica e clínica pediátrica, Unidade de terapia intensiva adulto, pediátrica e neonatal, unidade de cuidados especiais a pacientes críticos crônicos adulto e pediátricos e AVC subagudo. Dispõe de serviço de Assistência Domiciliar (SAD) atuando na desospitalização e acompanhamento a pacientes críticos crônicos adultos e pediátricos e serviço de ambulatório de egresso e multidisciplinar. Realiza cirurgia vascular, geral, urológica, torácica, proctológica, cabeça e pescoço, ginecológica e pediátrica no nível secundário para usuários do SUS da região metropolitana de Fortaleza e do Estado do Ceará.

“Compete à enfermagem executar uma assistência de excelência inserindo o paciente e família no seu próprio processo de cuidar, garantindo assim, um cuidado individualizado através da sistematização da assistência de enfermagem e gerenciamento dos

riscos, tendo como objetivo uma assistência segura e livre de danos” (ISGH, 2022. p. 9).

O Hospital Geral Dr. Waldemar Alcântara promove periodicamente treinamentos, *workshops* e palestras para engajar e motivar as equipes de enfermagem.

Diante de um cenário pós-pandêmico, com movimentações sobre reajuste salarial que foi instituído pela Lei nº 14.434, de 4 de agosto de 2022 (BRASIL, 2022) e que logo em seguida foi suspenso por decisão do Supremo Tribunal de Justiça (STF), por solicitação da Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços (CNSaúde), através de uma ação direta de inconstitucionalidade por falta de recursos para repasse dos valores imediatos (AZEVEDO, 2022); percebeu-se que houve uma queda no desempenho dos colaboradores desta categoria, bem como um aumento no absenteísmo.

No Brasil, 70% dos profissionais de enfermagem trabalham em hospitais, representando quantitativamente a maior força de trabalho nesse tipo de estabelecimento de saúde. A profissão da enfermagem tem sido alvo de estudos exaustivos por todo o mundo, tendo em conta as exigências físicas e emocionais durante o desenvolvimento de suas atividades laborais, e que contribuem para sentimentos de insatisfação, e podem manifestar-se na elevação do turnover, absenteísmo ou até trabalhar doente; neste caso, há relatos de síndrome de *Burnout* entre esses profissionais (LUCCA; RODRIGUES, 2015. p. 77)

Quanto aos sujeitos da pesquisa, o público escolhido foi a equipe de enfermagem, profissionais que estão presentes em diversos setores e cada um com características e formas de assistência distintas. Atualmente o hospital conta com um total de 143 enfermeiros.

Os critérios de inclusão para participação da pesquisa foram:

- 1) Trabalhar no Hospital Geral Dr. Waldemar Alcântara;
- 2) Exercer a função de enfermeiro;
- 3) Aceitar participar da pesquisa.

Os questionários foram impressos em papel sulfite para facilitar a participação destes. A coleta de dados ocorreu durante a reunião geral dos enfermeiros, que acontece trimestralmente e todos os enfermeiros, de todos os turnos, participam. A reunião ocorreu nos dias 8, 9 e 10 de novembro. Além disso, nos dias 11 e 14 de novembro, foi feita uma busca ativa aos ausentes diretamente em seus setores de trabalho. Um questionário foi entregue a cada enfermeiro e após 10 minutos recolhido.

A reunião dos enfermeiros é organizada de modo que todos possam estar presentes diante de uma reorganização em suas escalas de trabalho, para não interferir no andamento dos setores. Para uma melhor compreensão, é necessário esclarecer que os colaboradores que trabalham no período noturno são divididos em três escalas noturnas diferentes para que haja profissionais de enfermagem todas as noites trabalhando, pois cada

noite trabalhada por estes, dá direito, segundo a convenção coletiva da categoria, a um dia de folga e um dia de descanso obrigatório remunerado, estas escalas são chamadas de noite 1, noite 2 e noite 3.

O primeiro dia de coleta dos dados foi realizado no período da manhã com as equipes dos turnos da tarde e noite 3. O segundo dia também ocorreu no período da manhã, desta vez com a equipe do turno da noite 1 e o terceiro dia de coleta ocorreu no período da tarde, com as equipes dos turnos da manhã e da noite 2.

Segundo os dados obtidos no departamento pessoal do hospital, no momento da coleta dos dados, 12 enfermeiros encontravam-se de férias, seis de licença (saúde/maternidade) e 20 encontravam-se de atestado médico ou faltaram nos dias da coleta. Logo, 38 enfermeiros não participaram da pesquisa.

No total 105 enfermeiros receberam o questionário, porém 13 destes não aceitaram participar da pesquisa e nove responderam de forma incorreta ou incompleta e foram descartados, portanto a pesquisa teve um total de 83 participantes. Foi apresentado a cada participante o termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE B) e este foi assinado pelos mesmos.

4.3 Análise dos dados

Os fatores de avaliação do engajamento, de acordo com a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho – *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), são o vigor, a dedicação e a absorção. Os resultados são obtidos pela soma da pontuação atribuída para cada questão correspondente ao fator e dividida pelo total de questões deste, conforme descrição do Quadro 4.

A classificação dos níveis de engajamento foi realizada seguindo o método descrito por Schaufeli e Bakker (2003), onde a média da pontuação obtida nas três subescalas (vigor, dedicação e absorção) indica o nível de engajamento sendo:

- _ menor ou igual a 1,93 como muito baixo,
- _ entre 1,94 e 3,06 como baixo,
- _ entre 3,07 e 4,66 como médio,
- _ entre 4,67 e 5,53 como alto e
- _ maior ou igual a 5,54 como muito alto (Tabela 1).

Seguindo essas orientações, foi feito cálculo de cada dimensão do engajamento (vigor, dedicação e absorção) por participantes e ao final uma média geral incluindo todos os

83 respondentes. Para facilitar a análise dos dados, cálculo e gráficos, foi utilizado o programa Microsoft Office Excel 2010 e estão descritos na seção a seguir.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, apresenta-se o perfil dos enfermeiros participantes da pesquisa. Dos 83 respondentes, 74 são do gênero feminino (89%) e nove masculino (11%), realidade também levantada pela pesquisa de perfil da enfermagem no Brasil, realizado pelo Conselho Federal de Enfermagem em parceria com a Fundação Oswaldo Cruz (MACHADO ET AL, 2017), que afirma que a equipe de enfermagem no Brasil é, predominante feminina, ou seja, 86,2% são de mulheres, mas com um crescimento significativo do contingente masculino, representando 13,4%.

A idade varia entre 23 e 61 anos, mas os sujeitos estão concentrados entre 31 e 50 anos (76%), o que é compreensível para esta área já que a profissão de enfermagem permite aposentadoria especial com 25 anos de tempo de serviço, conforme Lei Nº 9032/1995 (BRASIL, 1995). Esta faixa etária também é confirmada pela pesquisa nacional, onde 79,6% dos pesquisados encontravam-se com idades entre 26 a 50 anos (MACHADO ET AL, 2017).

Tabela 2 – Idade dos participantes

Idade	Frequência	Percentual
De 23 a 30 anos	8	10%
De 31 a 40 anos	35	42%
De 41 a 50 anos	28	34%
De 51 a 61 anos	12	14%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No tocante ao tempo de formação dos enfermeiros (Tabela 3), varia de 1 a 35 anos. Adotando a separação por faixa de cinco anos, observa-se concentração de profissionais entre seis e 20 anos de formação (80%). Este resultado é compatível com a média nacional brasileira que tem 81,2% dos profissionais entre 1 e 20 anos de formado, indicando que a enfermagem é uma profissão em processo de rejuvenescimento, constituída, predominantemente, por jovens (MACHADO *et.al*, 2017).

Tabela 3 - Tempo de Formação

Tempo de Formação	Frequência	Percentual
De 1 a 5 anos	4	5%
De 6 a 10 anos	19	23%
De 11 a 15 Anos	27	33%
De 16 a 20 anos	20	24%
De 21 a 25 Anos	6	7%
De 26 a 30 anos	5	6%
31 ou mais anos	2	2%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Outra informação levantada sobre o perfil, foi o tempo de vínculo com o Hospital Geral Doutor Waldemar Alcantara e, neste caso, o tempo varia entre um mês e 20 anos, lembrando que o hospital foi criado há 20 anos; dois participantes mantem-se desde a sua criação. A tabela 4 classifica por faixas e neste caso, pode-se observar tanto enfermeiros mais novatos na casa quanto mais experientes, em proporção similar, embora se destaca a faixa entre 6 e 10 anos.

Tabela 4 - Tempo de vínculo

Tempo de Vínculo	Frequência	Percentual
até 1 ano	15	18%
De 2 a 5 Anos	16	19%
De 6 a 10 Anos	30	36%
De 11 a 15 Anos	14	17%
De 16 a 20 anos	8	10%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em relação ao setor em que os participantes trabalham, todos os setores assistenciais que contam com profissional enfermeiro, estão representados na pesquisa. Dois setores tiveram maior participação: clínica médica e UCE/AVC justamente porque contam com quantidade maior de enfermeiros, como pode ser visualizado na tabela 5.

Tabela 5 - Setor de trabalho

Setor	Quantidade de enfermeiros/Setor	Quantidade de participantes/ Setor
Ambulatório	3	1
Bloco Cirúrgico	18	13
CME	3	3
CETIP	18	7
Clínica Médica	31	19
Pediatria	16	10
SAD	6	5
UCE/AVC	23	16
UTI	13	9
Total	131	83

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No tocante ao turno (Tabela 6), quase a metade dos participantes trabalham no noturno, haja vista que este turno possui o maior quantitativo de profissionais da enfermagem, que conta com três equipes de enfermeiros trabalhando nesse período.

Tabela 6 – Turno de trabalho

Turno	Frequência	Percentual
Manhã	19	23%
Tarde	18	22%
Noite	35	42%
Diarista/ Comercial	11	13%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Sintetizando o perfil dos enfermeiros participantes da pesquisa, tem-se a predominância do gênero feminino, com idade concentrada entre 31 e 50 anos. O tempo de formação dos enfermeiros se concentra entre seis e 20 anos, enquanto o tempo de vínculo é diverso, sem apresentar concentração. Todos os setores assistenciais foram representados, sendo que quase metade trabalha no noturno.

5.1 Engajamento no trabalho

Para medir o engajamento no trabalho dos enfermeiros do Hospital Geral Doutor Waldemar Alcântara, foi utilizada a Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho, proposta por Schaufeli e Bakker (2003) que é avaliado a partir de três dimensões: o vigor, a dedicação e a absorção.

As questões relacionadas ao vigor estão listadas na tabela 7 com respectiva média alcançada pelos 83 participantes e, por último, a média da dimensão.

Tabela 7 - Média obtida por questão relacionadas ao vigor.

Nº da questão	Questão	Média Dimensão Vigor
1.	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	4,7
4.	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	4,7
8.	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	4,4
12.	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	4,2
15.	Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	5,0
17.	No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	4,9
Média Geral Vigor		4,68
Desvio Padrão		0,3

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O modelo utilizado define que o intervalo entre 3,21 a 4,80 representa nível médio de vigor, logo, em apenas duas questões esse nível é ultrapassado e a média geral corresponde ao nível médio.

A dimensão dedicação é medida por cinco questões, conforme descritas na tabela 8 juntamente com a média de pontuação obtida por questão e a média geral.

Tabela 8 - Média obtida por questão relacionadas a dedicação.

Nº da questão	Questão	Média Dimensão Dedicação
2.	Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	5,6
5.	Estou entusiasmado com meu trabalho.	4,8
7.	Meu trabalho me inspira.	4,8
10.	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	5,3
13.	Para mim, meu trabalho é desafiador.	5,1
Média Geral Vigor		5,1
Desvio Padrão		0,3

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Já em relação à dedicação, o modelo define o nível médio entre o intervalo 3,01 e 4,90 e nível alto entre 4,91 e 5,79. Então, os resultados obtidos indicam uma média geral equivalente ao nível alto, embora duas questões tenham ficado levemente abaixo, no nível médio.

A dimensão absorção é analisada de acordo com seis questões, conforme tabela 9, seguida da média de pontuação alcançada em cada questão e a média geral.

Tabela 9 - Média obtida por questão relacionadas a absorção.

Questões	Perguntas	Absorção
3.	O “tempo voa” quando estou trabalhando.	4,9
6.	Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	4,3
9.	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	4,3
11.	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	5,2
14.	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	4,0
16.	É difícil desligar-me do trabalho.	3,6
Média Geral Absorção		4,3
Desvio Padrão		0,6

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No caso da absorção, o modelo define o nível médio no intervalo entre 2,76 a 4,40, e é o que predomina nos achados, inclusive na média geral. Apenas os resultados em duas questões enquadram-se no nível alto.

Analisando os resultados obtidos, podemos afirmar que os enfermeiros que trabalham no Hospital Geral Doutor Waldemar Alcântara apresentam um nível médio de vigor, alto nível de dedicação e um nível médio de absorção.

O engajamento no trabalho é mensurado a partir da média obtida nas três subescalas, conforme descrito na tabela 10. O modelo de Schaufeli e Bakker (2003) define que a partir de 4,67 tem-se um nível de engajamento alto.

Tabela 10 - Média geral de engajamento no trabalho

Vigor	Dedicação	Absorção	Engajamento
4,7	5,1	4,3	4,7

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

De acordo com os dados apresentados, pode-se destacar que as equipes de enfermagem apresentaram um alto nível de dedicação, indicando que esses profissionais identificam-se fortemente com o seu trabalho e geralmente sentem-se entusiasmados e orgulhosos em relação a isso, porque a experiência é significativa, inspiradora e desafiadora (PORTO-MARTIN; MACHADO; VIACAVA, 2020).

Além do levantamento geral, fez-se os cálculos do engajamento relacionando com aspectos do perfil dos enfermeiros

5.2 Engajamento por idade

O engajamento no trabalho quando relacionado com a idade, tem uma leve oscilação entre as faixas etárias (Tabela 11)

Tabela 11 – Relação entre idade e engajamento

Idade	Engajamento	Nível
De 23 a 30 anos	5,0	ALTO
De 31 a 40 anos	4,6	MÉDIO
De 41 a 50 anos	4,9	ALTO
De 51 a 61 anos	5,0	ALTO

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os enfermeiros com a faixa etária entre 31 e 40 anos, encontram-se no período de transição entre a segunda e terceira fase da sua profissão, descritas por Machado et.al (2017), como as fases da busca de identidade profissional e a fase da maturidade profissional definidas como as fases de escolhas profissionais definitivas, especializadas e da plenitude de sua vida profissional, passando a ter domínio de suas habilidades e destrezas cognitivas.

Neste período os profissionais de enfermagem costumam ter mais de um emprego e comprometem-se com cursos para o seu desenvolvimento profissional, contribuindo com o aumento do estresse e do cansaço, diminuindo o seu nível de engajamento.

5.3. Engajamento por tempo de formação

Considerando que a idade e a contabilidade dos anos de formação até a sua entrada no mercado de trabalho, seja de aproximadamente 22 anos (MACHADO et.al., 2017),

pode-se observar na Tabela 12 que o tempo de formação compreendido entre 11 a 15 anos compatível com a faixa etária de 31 a 40 anos aproximadamente e apresentou também um nível médio de engajamento, assim como os profissionais com mais de 30 anos de formação que compreende-se estar com idade de aproximadamente 60 anos.

Tabela 12 – Relação entre tempo de formação e engajamento

Tempo de Formação	Engajamento	Nível
De 1 a 5 anos	5,0	ALTO
De 6 a 10 anos	4,9	ALTO
De 11 a 15 Anos	4,6	MÉDIO
De 16 a 20 anos	5,0	ALTO
De 21 a 25 Anos	4,5	MÉDIO
De 26 a 30 anos	5,1	ALTO
31 ou mais anos	1,9	MUITO BAIXO

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

5.4 Engajamento por tempo de vínculo

Considerando que o tempo de vínculo de um enfermeiro com a instituição fortalece os processos assistenciais de cuidados, tendo em vista que o hospital possui unidades com pacientes crônicos que costumam ter longos períodos de internação, observa-se que os profissionais com vínculo de 6 a 10 anos e acima de 16 anos obtiveram nível médio de engajamento no trabalho, enquanto os demais alcançaram o nível alto (Tabela 13).

Tabela 13 – Relação entre tempo de vínculo e engajamento

Tempo de vínculo	Engajamento	Nível
até 1 ano	5,0	ALTO
De 2 a 5 Anos	4,9	ALTO
De 6 a 10 Anos	4,8	MÉDIO
De 11 a 15 Anos	4,9	ALTO
De 16 a 20 anos	4,6	MÉDIO

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

5.5 Engajamento por turno de trabalho

Os elementos que mais desencadeiam o estresse no trabalho do enfermeiro hospitalar são: sobrecarga de trabalho, esgotamento físico e emocional, baixo salário, condições de trabalho e excesso de atividades no setor, turnos matutino e noturno, dentre outros aspectos (SOUZA ET AL, 2020). Analisando os resultados, observa-se que os turnos da manhã e da noite realmente apresentam níveis médio de engajamento no trabalho confirmando a informação da literatura.

Tabela 14 – Relação entre engajamento e turno de trabalho

Turno	Engajamento	Nível
Manhã	4,76	MÉDIO
Tarde	4,9	ALTO
Noite	4,7	MÉDIO
Diarista/ Comercial	4,8	ALTO

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

5.6 Engajamento por setor

No tocante, ao setor, a partir dos dados obtidos na pesquisa é possível observar que dois setores apresentaram um nível médio de engajamento no trabalho, foram a Pediatria e a UTI (Tabela 15) e os demais atingiram nível alto

Tabela 15 – Relação engajamento no trabalho e setor

SETOR	ENGAJAMENTO	NÍVEL
BLOCO CIRÚRGICO	5,1	ALTO
CETIP	4,8	ALTO
CME	5,3	ALTO
CLÍNICA MÉDICA	4,9	ALTO
PEDIATRIA	3,9	MÉDIO
SAD	5,0	ALTO
UCE/AVC	5,0	ALTO
UTI	3,6	MÉDIO

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando as três dimensões individualmente (Tabela 16), nota-se também que ambos os setores apresentam um nível médio também no quesito absorção, e baixos escores de absorção indicam que esses profissionais não se sentem envolvidos ou imersos em seu trabalho, não apresentam dificuldades em desapegarem-se de seu trabalho, nem de se esquecerem de tudo ao seu redor (PORTO-MARTIN; MACHADO; VIACAVA, 2020).

Tabela 16 – Vigor, dedicação e absorção por setor

SETOR	VIGOR	DEDICAÇÃO	ABSORÇÃO
BLOCO CIRÚRGICO	5,0	5,5	4,8
CETIP	4,6	5,2	4,7
CME	5,4	5,4	5,1
CLÍNICA MÉDICA	4,8	5,3	4,5
PEDIATRIA	4,0	4,3	3,4
SAD	4,9	5,5	4,7
UCE/AVC	4,9	5,4	4,8
UTI	3,7	4,0	3,3

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Com base nos resultados descritos nas tabelas 15 e 16, relacionando com a literatura, Diogo et al. (2021) afirma que na Pediatria os enfermeiros desempenham um cuidado assistencial não somente a criança, mas também a família, pois ambos necessitam de apoio durante o processo de transição do quadro de doença para a saúde e isso gera algumas experiências emocionais intensas, tanto a quem é cuidado, quanto ao cuidador.

Os profissionais desse setor, provavelmente, procuram não manter um envolvimento maior com esses pacientes que, por se tratarem de crianças, naturalmente já abala o psicológico e dificulta o processo de tomada de decisão, essencial para o cuidado de enfermagem.

Pacientes internados na UTI costumam ter um risco iminente de morte, pois neste setor estão internados aqueles com um perfil mais grave de saúde e um bom profissional acaba envolvendo-se emocionalmente com os pacientes, por empatia ou mesmo por dedicação a profissão, mas o fato é que o índice de mortalidade é alto e muitas vezes fazem surgir alguns sentimentos como a frustração, a sensação de fracasso, a fragilidade, a impotência, a incapacidade, deixando os profissionais desmotivados e conseqüentemente menos engajados.

Além do baixo índice de absorção, a UTI apresenta ainda, um baixo índice de vigor, o que indica que os enfermeiros desse setor possuem menos energia quando trabalham (PORTO-MARTIN; MACHADO; VIACAVA, 2020), provavelmente pela exposição constante

aos sentimentos de perda e sofrimento dos pacientes.

Analisando o engajamento dos enfermeiros do Hospital Geral Doutor Waldemar Alcântara, de um modo geral, o engajamento atingiu um nível alto, mas ao observar individualmente os setores, relacionando não apenas ao engajamento, também às suas dimensões individualmente, foi possível identificar quais os setores menos engajados, bem como a dimensão com maior fragilidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu mensurar o nível de engajamento no trabalho dos enfermeiros em um hospital público secundário do estado do Ceará, utilizado a escala validada de *Utrecht Work Engagement Scale* com três dimensões: vigor, dedicação e absorção.

As médias individuais obtidas em vigor e absorção, 4,68 e 4,3, respectivamente, indicam que estes enfermeiros não apresentam alta energia ao trabalhar e não estão completamente imersos em seu trabalho, não sentindo dificuldade em desapegar-se dele. Obteve-se na dimensão dedicação um nível alto quando analisada individualmente, indicando que estes profissionais sentem-se entusiasmados e orgulhosos em relação ao seu trabalho. Apesar de obter níveis médios em duas das três dimensões, a média geral de engajamento dos enfermeiros foi alta, lembrando que a escala prevê cinco níveis de engajamento, de muito baixo a muito alto.

Ao mensurar o engajamento de acordo com o perfil dos enfermeiros, não houve surpresas. O engajamento por idade, tempo de formação, tempo de vínculo e setor prevaleceu no nível alto. Apenas o engajamento por turno de trabalho que resultou em médio e alto. A única novidade foi a aparição do nível muito baixo de engajamento entre dois enfermeiros com 31 ou mais anos de formação, que representam profissionais com idade já mais avançada e se retirando do mercado de trabalho, quem sabe cansados do ofício.

Com os resultados obtidos, pode-se concluir que diante de uma grande demanda de trabalho, perdas constantes e falta de profissionais para atender a quantidade de pacientes afetados pela pandemia de covid-19, ainda assim os enfermeiros do Hospital Doutor Waldemar Alcântara se mantêm com um nível alto de engajamento. Foi possível identificar dois setores com níveis médios de engajamento, mas que são justificáveis por se tratar de pacientes graves ou gravíssimos, que é o caso da UTI e o outro que são crianças doentes que demanda da equipe um cuidado também ao acompanhante.

Como limitação observa-se o fato que qualquer atividade diferente de suas funções, para os enfermeiros, significa perda de tempo, levando alguns a não aceitarem participar da pesquisa, pois no hospital as ocorrências são imprevisíveis e demandam muita atenção e responsabilidade desses profissionais, assim o desvio do foco pode prejudicar a assistência ao paciente.

A realização desse estudo evidenciou a necessidade de mais estudos sobre engajamento no trabalho voltado para os profissionais de enfermagem com uma associação a

pesquisa qualitativa para entender as particularidades envolvidas nas respostas dadas no questionário, especialmente por estarmos em um período pós pandêmico onde muitos destes estão sendo acometidos por doenças relacionadas ao excesso de trabalho devido o aumento na demanda de atendimento em todos os hospitais do mundo.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, Alessandra. Piso salarial da enfermagem suspenso: o que acontece agora?. Revista Exame, Brasil. Disponível em: <https://exame.com/brasil/piso-salarial-da-enfermagem-suspenso-o-que-acontece-agora/>. Acessado em: 20 de ago de 2022.
- BAKKER, A. B. Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics* p. 46, 67—75. Journal Sciencedirect, 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0090261617300815?via%3Dihub>
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>>. Acessado em 7 de set. de 2021
- BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. Where to go from here: integration and future research on work engagement. In: BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. (Org.). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*, New York: Psychology Press, 2010. Disponível em: <<http://www.workpsychologyarena.com/work-engagement-9781841697369>>. Acessado em: 7 de set. de 2021.
- BÍSCOLI, Fabiana Regina Veloso; CIELO, Ivanete Daga. Gestão organizacional e o papel do secretário executivo. *Revista Expectativa*, v. 3, n. 1, 2004.
- BRASIL. Decreto n. 94.406, de 8 de junho de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre o exercício da enfermagem, e dá outras providências. Presidente da República José Sarney, 1987.
- BRASIL. Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995. Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, 1995.
- BRASIL. Lei nº 14.434, de 4 de agosto de 2022. Altera a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, para instituir o piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira. Presidente da República Jair Messias Bolsonaro, 2022.
- CALDAS, C. B. et al. Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. *Rev. Interinstitucional de Psicologia*, v. 6, n. 2, p. 225-237, 2013.
- CALVO, Maria Cristina Marino. Hospitais públicos e privados no Sistema Único de Saúde do Brasil: o mito da eficiência privada no estado de Mato Grosso em 1998, 2002.
- CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; GOMES, Adalmir Oliveira. Engajamento no Trabalho: Conceitos, Teorias e Agenda de Pesquisa para o Setor Público Administração Pública e Gestão Social, v. 13, n. 3, 2021. Universidade Federal de Viçosa, Brasil. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351566982005>>. Acessado em: 7 de set. de 2021.

CAVALCANTE, Marcileide Muniz. Engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas / Marcileide Muniz Cavalcante. 2013.

CAVALCANTE, Marcileide Muniz; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; KUNIYOSHI, Márcio Shoiti. Engajamento, Bem-Estar no trabalho e Capital Psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Revista Pensamento & Realidade*, v. 29, n. 4. 2014

CARVALHO, Gilson. A saúde pública no Brasil. *Estudos Avançados* [online]. 2013, v. 27, n. 78, p. 7-26. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142013000200002>>. Acessado em: 22 de Ago. de 2022.

DIOGO, Paula Manuela Jorge. FREITAS, Bruna Hinnah Borges Martins de COSTA, Ana Inês Lourenço da. GAIVA, Maria Aparecida Munhoz. Care in pediatric nursing from the perspective of emotions: from Nightingale to the present. *Revista Brasileira de Enfermagem* [online]. 2021, v. 74, n. 4, e20200377. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0377>>. Acessado em: 8 de Dez. de 2022.

FERNANDES, Sandra Michele Bessa de Andrade. MEDEIROS, Soraya Maria de. RIBEIRO, Liane Medeiros. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. *Revista Eletrônica de Enfermagem*. 2008;10(2):414-427. Disponível em: <<http://www.fen.ufg.br/revista/v10/n2/v10n2a13.htm>>. Acessado em: 20 de jun. 2022.

FINKELMAN, J., org. Caminhos da saúde no Brasil [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2002. 328 p. ISBN 85-7541-017-2. Disponível em: SciELO Books <<http://books.scielo.org>>. Acessado em 10 de mai. de 2022.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002.

GARCIA, Lara Gerino. PINTO, Maria Helena. CANILLE, Rafaela Moreira da Silva. Engajamento do profissional da enfermagem no trabalho com crianças em tratamento oncológico. *Enfermagem em Foco*, 11(5). Disponível em: <<https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n5.3264>>. Acessado em: 15 de Ago de 2022.

GASSEN, K. N. R.; CARVALHO, C. L.; GOES, C. H. B. A profissão de enfermagem. *REVISTA DE SAÚDE DOM ALBERTO*, v. 1, n. 1, 1 jan. 2013.

GERMANO, Raimunda Medeiros. O ensino de enfermagem em tempos de mudança. *Revista Brasileira de Enfermagem* [online]. 2003, v. 56, n. 4 [Acessado 31 Agosto 2022], pp. 365-368. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-71672003000400010>>. Epub 06 Set 2011. ISSN 1984-0446. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672003000400010>.

GIL. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2009

ISGH. Regimento Interno de Enfermagem. Ceará. p.09. Atualizado em 21 nov. 2022.

KAHN, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. Disponível em: <<https://pdfcoffee.com/kahn-1990psychological-conditions-of-personal-engagement-and-disengagement-at-work-pdf-free.html>>. Acessado em: 8 de nov. de 2021.

KLETEMBERG, Denise Faucz; SIQUEIRA, Márcia T. A. Dalledone. A criação do ensino de enfermagem no Brasil. *Cogitare Enfermagem*, [S.l.], v. 8, n. 2, dez. 2003. ISSN 2176-9133. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/1695>>. Acesso em: 23 ago. 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Lima. D.B., Freitas. C.P.P. Características sociodemográficas, engajamento e workaholism em profissionais de enfermagem. São Paulo: *Rev Recien*. 2021; 11(35):3-13.

LORENZETTI, Jorge. GELBCKE, Francine Lima. VANDRESEN, Lara. Management Technology for Hospital Inpatient Care Units1 1 Result of the dissertation - "PRAXIS": management technology for inpatient care units, presented to the Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PEN), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), in 2013. . *Texto & Contexto - Enfermagem* [online]. 2016, v. 25, n. 02 [Accessed 29 August 2022] , e1770015. Available from: <<https://doi.org/10.1590/0104-07072016001770015>>. Acessado em: 3 de out. de 2022.

LUCCA, Sergio Roberto de. RODRIGUES, Marcelo Scapari Dutra. Absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário do estado de São Paulo, Brasil. *Rev Bras Med Trab*, v. 13, n. 2, p. 76-82, 2015.

MACHADO, Maria Helena. WERMELINGER, Mônica. VIEIRA, Mônica. OLIVEIRA, Eliane. Lemos, Waldirlando Rosa. AGUIAR FILHO, Wilson. LACERDA, Wagner Ferraz de. SANTOS, Maria Ruth. SOUZA JUNIOR, Paulo Roberto Borges. PEREIRA, Everson Justino. *Relatório final da Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil - FIOCRUZ/COFEN*, Rio de Janeiro, 28 volumes. Produzido em 2016, Publicado em 2017. Volume I - Brasil.

MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas. MUSSI, Leila Maria Prates Teixeira. ASSUNÇÃO, Emerson Tadeu Cotrim. NUNES, Claudio Pinto. Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. *Revista Sustinere*, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 414 - 430, jan. 2020. ISSN 2359-0424. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/sustinere/article/view/41193/32038>>. Acesso em: 18 de out. De 2022.

OLIVEIRA, André Luiz. História da saúde no Brasil: dos primórdios ao surgimento do SUS. *Encontros Teológicos* nº 61. Ano 27 / número 1 / 2012, p. 31-42. Disponível em: <<https://facasc.emnuvens.com.br/ret/article/viewFile/198/189>>. Acessado em: 18 de out. De 2022.

PADILHA, Maria Itayra Coelho de Souza; MANCIA, Joel Rolim. Florence Nightingale e as irmãs de caridade: revisitando a história. *Revista Brasileira de Enfermagem* [online]. 2005, v. 58, n. 6, pp. 723-726. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-71672005000600018>>. Acessado em: 23 de Ago de 2022.

PORTO-MARTIN, Paulo Cesar; MACHADO, Pedro Guilherme Basso; VIACAVA, Juan José Camou. Engajamento no Trabalho: Características Psicométricas e Invariância Temporal do UWES. *Aval. psicol., Campinas*, v. 19, n. 3, p. 277-288, set. 2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712020000300007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 09 mai. 2022.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3. ed. - 14. reimpr. - São Paulo Atlas, 4012.

ROBBINS, Steohen Paul. *Fundamentos do Comportamento organizacional. Tradução técnica Reynaldo Marcondes*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SBARDELOTTO, G., BRESCIANI, H. R., PASCOA, M. M. Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986. Série Cadernos Enfermagem – Legislação comentada: Lei Do Exercício Profissional e Código De Ética. Vol. 3. Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina. Florianópolis – SC. Letra Editorial, 2016. P. 12 - 47.

SCHAUFELI, W. *Aplicações da psicologia positiva/ organização* Ana Cláudia Souza Vazquez, Cláudio Simon Hutz - 1. ed. - São Paulo: Hogrefe, 2018. Disponível em: <<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/523.pdf>>. Acessado em: 10 de abr. de 2022.

SCHAUFELI, Wilmar B.; BAKKER, Arnold B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 25, 293–315 (2004). Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/job.248.

SCHAUFELI, Wilmar B.; BAKKER, Arnold B.; VAN RHENEN, Willem. How changes in job demands and resources predict Burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, v. 30, n. 7, p. 893-917, 2009.

SCHAUFELI, W., BAKKER, A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual [*Version 1, November 2003*]. Utrecht: Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit.

SCHITTLER, Micheli Luiza. *A regulamentação da profissão de enfermagem no Brasil: em análise as resoluções do COFEN*. TCC (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Ciências da Saúde. Enfermagem. 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/187216>>. Acessado em 10 de ago. de 2022.

SILVA, Manoel Carlos Neri da; MACHADO, Maria Helena. Sistema de Saúde e Trabalho: desafios para a Enfermagem no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. 2020, v. 25, n. 1, pp. 07-13. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27572019>>. Acessado em: 23 de ago. de 2022.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Organizadora Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão – Dados eletrônicos. – Porto Alegre : Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Engajamento no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/marianna.mm/Downloads/pdfcoffee.com_novas-medidas-do-comportamento-organizacional-3-pdf-free.pdf>. Acessado em: 20 de ago. 2022.

SOUSA, Camila Natália Santos de. SILVA, Fernanda Bandeira da. SILVA, Juana Lacerda da. SANTOS, Antonio Junior Amorim dos. ROCHA, Edilmara Patrícia. MELLO, Francieli Ribeiro de Freitas de. GEDRAT, Dóris Cristina. ALVES, Gehysa Guimarães. Análise do estresse ocupacional na enfermagem: revisão integrativa. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, n. 52, p. e3511, 2 jul. 2020.

TENANI, Mariana Neves Farias. VANNUCHI, Marli Terezinha Oliveira. HADDAD, Maria do Carmo Lourenço. MATSUDA, Laura Misue. PISSINATI, Paloma de Souza Cavalcante. Satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem recém-admitidos em hospital público. *Revista Mineira de Enfermagem*, 18(3), 285-297. 2014.

XIMENES, Francisco Rosemiro Guimarães. NETO, David Lopes. CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm. RIBEIRO, Marcos Aguiar. FREIRE, Neyson Pinheiro. KALINOWSKI, Carmen Elizabeth. OLIVEIRA, Eliany Nazaré. MONT'ALVERNE, Izabelle. ALBUQUERQUE, Napoleão . Reflexões sobre a formação em Enfermagem no Brasil a partir da regulamentação do Sistema Único de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. 2020, v. 25, n. 1, pp. 37-46. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27702019>>. Acessado em: 23 ago. de 2022

APÊNDICE A - Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho – (UWES)

Questionário do Bem estar e Trabalho

Esse questionário faz parte de uma pesquisa para a conclusão do curso de Secretariado Executivo, da Universidade Federal do Ceará, da aluna Marianna Moreira Rodrigues. O questionário é anônimo, não devendo colocar a sua identificação em nenhuma das folhas. Não existem respostas certas ou erradas. A participação é espontânea e sincera.

Desde já, agradeço sua participação.

Perfil do Pesquisado

Gênero: () F () M **Idade:** _____ anos. **Tempo de formado:** _____ ano(os).

Há quanto tempo trabalha neste hospital? _____ ano(os).

Setor que trabalha? _____

Turno: () Diarista/ Comercial () Manhã () Tarde () Noite

Questionário

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação ao seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “0” (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição a seguir.

Nunca / Nenhuma vez	Quase nunca/ Algumas vezes por ano	Às vezes/ Uma vez ou menos por mês	Regularmente/ Algumas vezes por mês	Frequentemente/ Uma vez por semana	Quase sempre/ Algumas vezes por semana	Sempre/ Todos os dias
0	1	2	3	4	5	6

- | | |
|---|---|
| <p>___ Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.</p> <p>___ Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.</p> <p>___ O “tempo voa” quando estou trabalhando.</p> <p>___ No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).</p> <p>___ Estou entusiasmado com meu trabalho.</p> <p>___ Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.</p> <p>___ Meu trabalho me inspira.</p> <p>___ Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.</p> <p>___ Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.</p> | <p>___ Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.</p> <p>___ Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.</p> <p>___ Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.</p> <p>___ Para mim, meu trabalho é desafiador.</p> <p>___ “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.</p> <p>___ Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).</p> <p>___ É difícil desligar-me do trabalho.</p> <p>___ No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.</p> |
|---|---|

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS ENFERMEIROS DO HOSPITAL GERAL DR. WALDEMAR ALCÂNTARA

MARIANNA MOREIRA RODRIGUES

Prezado(a) Colaborador(a),

O(A) Sr.(a) está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa que irá avaliar o nível de engajamento no trabalho dos enfermeiros de um hospital público secundário do estado do Ceará.

1. PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA: Ao participar desta pesquisa o(a) Sr. (a) deverá responder um questionário composto por 17 afirmativas sobre sentimentos relacionados ao trabalho e a pontuação varia de 0 a 6 onde 0 = nunca; nenhuma vez e 6 = sempre; todos os dias.

Lembramos que a sua participação é voluntária, o(a) Sr. (a) tem a liberdade de não querer participar, e pode desistir, em qualquer momento, mesmo após ter iniciado o(a) os(as) questionário sem nenhum prejuízo para você.

2. BENEFÍCIOS: Os benefícios esperados com a pesquisa são no sentido de identificar os setores com menores índices de engajamento e comparar com os mais engajados, colaborando com o desenvolvimento de soluções por meio do trabalho colaborativo e empático das equipes para a promoção do bem estar de todos.

3. CONFIDENCIALIDADE: Todas as informações que o(a) Sr.(a) nos fornecer serão utilizadas somente para esta pesquisa. Suas respostas ao questionário ficarão em segredo e o seu nome não aparecerá em nenhum lugar do estudo, nem quando os resultados forem apresentados.

4. ESCLARECIMENTOS: Se tiver alguma dúvida a respeito da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar a qualquer momento o pesquisador responsável.

Nome do pesquisador responsável: Marianna Moreira Rodrigues

Endereço: Rua Rio Jordão, 1126A - Jangurussu

Telefone para contato: (85) 988740475

Horário de atendimento: de 07h às 17h

Se desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Saúde e Gestão Hospitalar.

Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Saúde e Gestão Hospitalar
Rua Socorro Gomes, 190
Bairro Guajiru, CEP 60.843-070.
Telefone (85) 3195-2767, Fortaleza, Ce.

5. RESSARCIMENTO DAS DESPESAS: Caso o(a) Sr.(a) aceite participar da pesquisa, não receberá nenhuma compensação financeira.

6. CONCORDÂNCIA NA PARTICIPAÇÃO: Se o(a) Sr.(a) estiver de acordo em participar deve preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós-esclarecido que se segue, e receberá uma cópia deste Termo e a outra ficará com o pesquisador.

O **participante de pesquisa** ou seu representante legal, quando for o caso, deve rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – apondo sua assinatura na última página do referido Termo.

O **pesquisador responsável** deve, da mesma forma, rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – apondo sua assinatura na última página do referido Termo.

7. CONSENTIMENTO PÓS ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o Sr.(a) _____, portador(a) da cédula de identidade _____, declara que, após leitura minuciosa do TCLE, teve oportunidade de fazer perguntas, esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido e, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa.

E, por estar de acordo, assina o presente termo.

Fortaleza, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante ou Representante Legal

Impressão dactiloscópica

Assinatura do Pesquisador