

**FACULDADE DE MEDICINA DE SÃO JOSÉ DO RIO
PRETO**



Programa de Pós-Graduação em Enfermagem

TAISA MOITINHO DE CARVALHO

**RELAÇÃO DO ENGAJAMENTO COM A QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE
ENFERMAGEM EM PERÍODO DE PANDEMIA**

São José do Rio Preto/SP

2021

TAISA MOITINHO DE CARVALHO

**RELAÇÃO DO ENGAJAMENTO COM A QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE
ENFERMAGEM EM PERÍODO DE PANDEMIA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Enfermagem da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto.

Área de Concentração: Processo de Trabalho em Saúde.

Linha de Pesquisa: Processo de cuidar nos ciclos de vida.

Grupo de Pesquisa: Educação em Saúde (EDUS).

Financiamento: Pesquisa realizada com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de Nível Superior- Brasil (CAPES), código de financiamento 001

Orientadora: Profa. Dra. Maria Helena Pinto

São José do Rio Preto

2021

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESSE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Ficha catalográfica

Carvalho, Taisa Moitinho

Relação do engajamento com a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem em período de pandemia / Taisa Moitinho de Carvalho

São José do Rio Preto; 2021. 64 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Enfermagem da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto.

Área de Concentração: Processo de Trabalho em Saúde.

Linha de Pesquisa: Processo de cuidar nos ciclos de vida.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Helena Pinto.

1. Engajamento no trabalho; 2. Qualidade de vida no trabalho; 3. Satisfação no emprego; 4. Profissionais de enfermagem; 5. Saúde do Trabalhador

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a Maria Helena Pinto

(Orientadora)

Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto - FAMERP

Prof . Dr. Luciano Garcia Lourenção

(1^a avaliador)

Profa. Dra Carina Aparecida Marosti Dessotte

(2^o. Avaliadora)

Profa. Dra. Marielza Regina Smael Martins

(Suplente)

AGRADECIMENTOS

*A orientação da professora **Dra. Maria Helena Pinto**, pela sabedoria e dedicação com o ensino, orientou-me com empatia, entendeu o impacto causado pela pandemia em meu ambiente de trabalho.*

*Aos meus pais **Vitorio Pereira de Carvalho e Aparecida Moitinho de Carvalho** pelo incentivo aos estudos, pelo exemplo que sempre foram de dignidade, honestidade, trabalho e fé.*

*Aos meus irmãos **Adriano Cesar Moitinho de Carvalho e Vanessa Moitinho de Carvalho** por fazerem meus dias de descanso ao lado deles serem combustíveis para continuar meus estudos e nunca desistir dos meus sonhos.*

A Coordenação Geral da Pós Graduação FACISB e também as alunas do curso em Gestão e Liderança em Enfermagem por me motivarem a buscar a formação Stricto Sensu com o intuito de contribuir cada vez mais com o aprendizado e desenvolvimento profissional dos discentes.

Aos colegas e amigos que direta ou indiretamente contribuíram para realização desse trabalho.

*Por fim, agradeço ao meu esposo **Savio Rodrigues de Lara Borba** por me incentivar, encorajar, e mostrar na prática que tudo é possível com foco e disciplina.*

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	v
LISTA DE FIGURAS	xii
LISTA DE TABELAS E QUADROS	viii
LISTA DE ABREVIATURAS	x
RESUMO	xi
ABSTRACT	xiii
RESUMEN	xv
1. INTRODUÇÃO	1
2. OBJETIVOS	4
2.1 Objetivo Geral	4
2.2 Objetivos Específicos	4
3. MÉTODO	5
3.1 Tipo de Estudo.....	5
3.2 Local do estudo.....	5
3.3 População e Amostra	5
3.4 Instrumentos de Coleta dos dados	7
3.5 Coleta de dados e armazenamento de dados	9
3.6 Análise dos dados	10
3.7 Aspectos Éticos	10
4. RESULTADOS	11
5. DISCUSSÃO	18
7. CONCLUSÃO	243
8. REFERÊNCIAS	24

ANEXOS	29
Anexo A - Questionário de Engajamento.....	29
Anexo B - Instrumento de Qualidade de vida no trabalho de Walton adaptado por Timossi et al (2009)	30
Anexo C - Aprovação do CEP.....	33
APÊNDICES	36
Apêndice A - Questionário Sociodemográfico.....	36
Apêndice B - TCLE.....	38

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Seleção da amostra do estudo.6

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Quadro 1 - Modelo para interpretação dos valores de scores médios do estudo.....	8
Tabela 1 – Características sociodemográficas dos participantes do estudo. São Paulo, Brasil, 2020.	11
Tabela 2 – Avaliação do engajamento no trabalho dos profissionais de Enfermagem. São Paulo, Brasil. 2020.....	12
Tabela 3 - Engajamento dos profissionais da Enfermagem de um Hospital Geral do Estado de São Paulo em período de pandemia por COVID-19, segundo características dos participantes. São Paulo, Brasil, 2020.	Erro! Indicador não definido. 3
Tabela 4 - Distribuição dos profissionais de Enfermagem segundo a percepção da qualidade de vida no trabalho em um Hospital Geral do interior do Estado de São Paulo em período de pandemia por COVID-19. São Paulo, Brasil, 2020.....	134
Tabela 5 – Análise da relação entre engajamento e qualidade de vida no trabalho nos profissionais de Enfermagem. São Paulo, Brasil.....	Erro! Indicador não definido. 6

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

COVID	-	Corona Vírus Disease
CEP	-	Comitê de Ética em Pesquisa
DRS	-	Departamentos Regionais de Saúde
OMS	-	Organização Mundial de Saúde
QTV	-	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	-	Recursos Humanos
REDCAP	-	Research Eletronic Data Capture
SUS	-	Sistema Único de Saúde
UTI	-	Unidade de Terapia Intensiva
UWES	-	Utrecht Work Engagement Scale

RESUMO

Objetivo: Investigar a relação entre o engajamento e a qualidade de vida no trabalho de profissionais de Enfermagem de um hospital filantrópico do interior do Estado de São Paulo, no contexto da pandemia de Covid-19. **Método:** Estudo observacional analítico, transversal, com abordagem quantitativa, realizado em um hospital geral, terciário, filantrópico, do interior do estado de São Paulo. Foram incluídos no estudo todos os profissionais da Enfermagem, colaboradores da instituição que após convite concordaram em participar da pesquisa. Foram excluídos os profissionais que estavam de férias ou afastados no período da coleta de dados e colaboradores de um setor terceirizado. Para a coleta dos dados foram utilizados três instrumentos: um constituído pelos dados sociodemográficos dos participantes; a versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale*, questionário autoaplicável composto de 17 itens distribuídos em três dimensões (vigor, dedicação e absorção) e um escore geral; e a versão brasileira da escala *Modelo* de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho, composta por afirmativas de satisfação do profissional com o trabalho constituídas de oito domínios: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso das capacidades; oportunidades; integração social; constitucionalismo; trabalho e vida e relevância social. A coleta e o armazenamento de dados foram por meio da plataforma *Research Electronic Data Capture* (REDCap), respeitando os critérios estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados. **Resultados:** Participaram do estudo 341 profissionais de Enfermagem. Constatou-se que em relação ao engajamento, os profissionais apresentaram escores altos para a absorção (4.9) e muito altos para vigor (5.2), dedicação (5.6) e escore geral (5.2). Para a qualidade de vida, a maioria dos profissionais obteve níveis intermediários de compensação justa e adequada (51,9%) e níveis satisfatórios para os demais domínios, destaque a relevância social (76,5%). Profissionais com níveis satisfatórios de qualidade de vida tendem a ter maiores níveis de engajamento no trabalho. A relação do engajamento no trabalho com os domínios do questionário de qualidade de vida no trabalho apresentou ser significativa e a correlação foi positiva (p- valor da correlação <0,001). **Conclusão:** Conclui-se que a população do estudo apresentou engajamento alto e muito alto. No geral, satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho em período de pandemia; momento de grande exigência da equipe de profissionais de Enfermagem. Nas instituições de saúde brasileiras, para a valorização da Enfermagem, faz-se necessário conhecer como os colaboradores avaliam tanto a sua qualidade de vida quanto o seu engajamento no trabalho. A relação entre elas é uma alternativa importante para minimizar os gastos e impactos relacionados a esta problemática. **Impacto social:** Sendo a

Enfermagem a profissão responsável em permanecer diuturnamente ao lado do paciente, torna-se imprescindível o cuidado com este profissional, como a interação e o apoio constante do gestor, com o reconhecimento do seu trabalho; uma vez que a sua atuação tem impacto direto na assistência ao paciente.

Descritores: Engajamento no trabalho; Satisfação no emprego; Qualidade de vida; Saúde do trabalhador; Profissionais de Enfermagem; Enfermagem.

ABSTRACT

Objective: To investigate the relationship between work engagement and quality of life at work of Nursing professionals from a general hospital in the interior of São Paulo, within the context of the Covid-19 pandemic. **Method:** An observational, analytical, cross-sectional study with a quantitative approach was carried out at a tertiary, philanthropic general hospital in the interior of the state of São Paulo. All Nursing professionals, collaborators of the institution that after invitation agreed to participate in the research were included in the study. Professionals who were on vacation or away during the period of data collection and employees of an outsourced sector were excluded. Three instruments were used: one with the participants' sociodemographic data; the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale; a self-administered questionnaire with 17 items distributed into three dimensions (vigor, dedication, and absorption) and an overall score; and the Brazilian version of the Walton Model scale for assessing the quality of life at work, composed of statements of professional satisfaction with work made up of eight domains: fair and adequate compensation; working conditions; use of skills; opportunities; social integration; constitutionalism; work and life; and social relevance. Data were collected and stored using the Research Electronic Data Capture (REDCap) platform, according to the criteria established by the General Law of Data Protection. **Results:** A total of 341 Nursing professionals participated in the study. It was found that in relation to engagement, professionals had high scores for absorption (4.9) and very high scores for vigor (5.2), dedication (5.6) and general score (5.2). For quality of life, most professionals obtained intermediate levels of fair and adequate compensation (51.9%) and satisfactory levels for the other domains, highlighting the social relevance (76.5%). Professionals with satisfactory levels of quality of life tend to have higher levels of engagement at work. The relationship of work engagement with the domains of the quality of life at work questionnaire was found to be significant and the correlation was positive (p-value of the correlation <0.001). **Conclusion:** It was concluded that this studied population presented high and very high engagement. Overall, they were satisfied with the quality of life at work during the pandemic period, a time of great demand for the team of Nursing professionals. For Nursing valorization, it is necessary to know how the collaborators evaluate both their quality of life and their engagement at work in Brazilian health institutions. The relationship between them is an important alternative to minimize the expenses and impacts related to this issue. **Social impact:** Since Nursing is the profession that is responsible for remaining by the patient's side

on a daily routine; it is imperative to take care of these professionals, as the interaction and constant support from the manager, with the recognition of their work, since their performance has a direct impact on the patient's care.

Descriptors: Work Engagement; Job Satisfaction; Quality of Life; Occupational Health; Nursing Practitioners; Nursing.

RESUMEN

Objetivo: Investigar una posible relación y correlación entre el engagement en el trabajo y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería. **Metodología:** Estudio observacional analítico, transversal, con abordaje cuantitativo, realizado en un hospital general, terciario y filantrópico del interior del estado de São Paulo. El estudio incluyó a 341 profesionales de enfermería que aceptaron participar en el estudio, los profesionales que estuvieron de vacaciones o ausentes durante el período de recolección de datos y los empleados de un sector subcontratado fueron excluidos. Se utilizaron tres instrumentos: uno compuesto por datos sociodemográficos de los participantes; la versión brasileña de la Utrecht Work Engagement Scale, un cuestionario autoadministrado compuesto por 17 ítems distribuidos en tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción) y una puntuación general; y la versión brasileña de la escala del Modelo Walton para evaluar la calidad de vida en el trabajo, que consiste en declaraciones de satisfacción profesional con el trabajo que consta de ocho dominios: compensación justa y adecuada; condiciones de trabajo; uso de capacidades; oportunidades; integración social; constitucionalismo; trabajo y vida y relevancia social. Los datos fueron recolectados y almacenados utilizando la plataforma Research Electronic Data Capture (REDCap), respetando los criterios establecidos por la Ley General de Protección de Datos. **Resultados:** Se constató que en relación al engagement, los profesionales presentaron puntajes altos en absorción (4,9) y puntajes muy altos en vigor (5,2), dedicación (5,6) y puntaje general (5,2). Para calidad de vida, la mayoría de los profesionales obtuvo niveles intermedios de compensación justa y adecuada (51,9%) y niveles satisfactorios para los demás dominios, destacándose la relevancia social (76,5%). Los profesionales con niveles satisfactorios de calidad de vida tienden a tener mayores niveles de compromiso en el trabajo. La relación del compromiso laboral con los dominios del cuestionario de calidad de vida en el trabajo resultó ser significativa y la correlación fue débilmente positiva (valor p de la correlación <0,001). **Conclusión:** Se concluye que la población de estudio mostró alto y muy alto compromiso y, en general, satisfecho con la calidad de vida en el trabajo durante un período pandémico, momento de gran demanda por parte del equipo de enfermería. Para valorar la enfermería en las instituciones de salud brasileñas, es necesario conocer cómo los empleados evalúan su calidad de vida en el trabajo y su compromiso en el trabajo, y la relación entre ellos es una alternativa importante para minimizar los costos e impactos relacionados con esta problemática. **Impacto social:** Dado que la enfermería es la profesión encargada de estar al lado del paciente en el día a día, es fundamental cuidar de este

profesional, como la interacción y el apoyo constante del gerente, con el reconocimiento de su labor, ya que su el rendimiento tiene un impacto directo en la atención al paciente.

Descriptores: Compromiso laboral; Satisfacción em el trabajo; Calidad de vida; Salud laboral; Enfermería.

1. INTRODUÇÃO

A Enfermagem faz-se presente em todas as fases da vida humana. É uma profissão fundamental na assistência dos serviços à saúde; no Brasil, é representada por mais de dois milhões de profissionais, entre enfermeiros, técnicos e auxiliares de Enfermagem. O número de profissionais no estado de São Paulo (630.579) corresponde a 25% do total existente no Brasil, sendo o estado com maior número de profissionais da Enfermagem quando comparado aos outros. O estado do Rio de Janeiro vem em segundo lugar com 303.263 profissionais. A profissão vem ganhando espaço e reconhecimento social por desempenhar um importante papel no processo de trabalho nas instituições hospitalares. O agravante é que estes profissionais apresentam altos índices de afastamento por alterações psicológicas, como ansiedade, depressão e sentimento de desvalorização que comprometem a qualidade de vida, o bem-estar, a satisfação e, conseqüentemente, prejudicam o seu desempenho no trabalho.¹⁻²

Além disso, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou a infecção por Coronavírus (COVID-19) uma pandemia, aumentando ainda mais a preocupação com a categoria. A jornada de trabalho estendida, conseqüentemente o cansaço físico e mental, a preocupação com a exposição ao vírus, a chance de contaminação dos familiares, a mídia expondo o risco de escassez de equipamentos de segurança e algumas instituições vivenciando na prática a dificuldade de enfrentamento com o aumento no índice de absenteísmo, são responsáveis por aumentar a sobrecarga de trabalho do colaborador. Estes fatores somados à uma realidade antes já preocupante.³

Este cenário aumenta ainda mais a responsabilidade dos líderes de Enfermagem em utilizar suas habilidades de liderança e contribuir com o engajamento das equipes, e assim, tornar sua atuação sustentável, de modo que o resultado seja a segurança na assistência prestada ao paciente. O profissional de Enfermagem vive um momento oportuno de fazer a diferença em instituições de saúde, mostrando o impacto positivo em empregar competência de liderança e transformar realidades.⁴

Estudo aponta que o engajamento da equipe tem congruência com a qualidade da relação entre líderes e liderados. O suporte oferecido pela liderança vai além das práticas de Recursos Humanos (RH), pois é o gestor quem faz as políticas descritas tornarem-se verdadeiramente reais e praticáveis. Não estar engajado é considerado um dos antecedentes ao desejo de não pertencer à instituição de trabalho, o que pode aumentar a rotatividade de colaboradores, gerar custos, além do valioso investimento em treinamento. Partindo do

pressuposto que a Enfermagem lida com vidas; reter talento afim de não perder o conhecimento adquirido faz a diferença na busca por melhores resultados.⁵

Apesar das exigências e do desgaste vivido, alguns profissionais podem não apresentar sinais e sintomas de cansaço. Ao contrário, apresentam um estado cognitivo positivo de realização, demonstrando retirar prazer do trabalho e de suas exigências. O apoio social é considerado um fator importante para o engajamento; refere-se a escuta ativa, relação líderes e liderados, e comunicação de apoio. Portanto, ter atenção ao acolhimento fornecido pelos líderes, contribui com a satisfação do profissional no trabalho.⁶

O engajamento no trabalho é definido como um estado mental positivo e gratificante relacionado ao trabalho, envolve a satisfação do profissional com a sua profissão e sentimento de bem estar. O engajamento, segundo Magnan e colaboradores caracteriza-se por três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resiliência; enquanto trabalha, a pessoa tem vontade de investir no trabalho, e persistência em situações de dificuldade. A dedicação refere-se a estar fortemente envolvido em seu trabalho e experienciar um senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio, e o terceiro componente a absorção é caracterizada como estar completamente concentrado e envolvido em seu trabalho, sendo que o tempo passa rapidamente e o indivíduo possui dificuldade em se desapegar ou deixar o trabalho.⁷

Vale ressaltar que engajamento não é o contrário de Burnout. Se essa premissa fosse verdadeira, seria necessário apenas mensurar o Burnout para compreender o engajamento da equipe no trabalho, ou seja, não estar em exaustão em relação ao labor não é sinal de estar engajado. Estudos trazem também a importância de diferenciar engajamento, compromisso com a instituição e o envolvimento com a atuação no trabalho; são estruturas diferentes e não devem ser consideradas um pleonismo.⁸ O engajamento no trabalho é caracterizado pelos altos níveis de energia e forte identificação com seu trabalho, portanto, os profissionais são capazes de um desempenho ideal com emoções positivas; criam uma junção individual com a tarefa que é realizada, causando uma sensação de pertencer, bem estar, e dever cumprido.⁹

Atualmente, com a globalização, as instituições estão considerando cada vez mais o ser humano¹⁰; não tem como separar as pessoas das organizações. As pessoas dependem das empresas nas quais trabalham para alcançar seus objetivos de vida e isso depende das oportunidades dentro das organizações.¹¹

Assim, estudos sobre qualidade de vida ganham cada vez mais importância nas organizações de modo geral, inspirados pelo entendimento dos fatores que influenciam positivamente a vida dos trabalhadores, nas relações profissionais e pessoais. As condições de

trabalho, ambiente, carga horária de trabalho excessiva são algumas das situações que levam ao desgaste emocional do indivíduo, o que pode influenciar negativamente a qualidade de vida dos profissionais.¹²

A qualidade de vida no trabalho (QVT) está diretamente relacionada à satisfação dos trabalhadores com o trabalho, higiene no ambiente de trabalho, assim como, segurança de saúde física, mental e de bem-estar, relacionamento interpessoal, tipo de gestão e liderança, aplicação da ergonomia na utilização das máquinas, ferramentas e a preocupação com a saúde dos trabalhadores.¹³

A maior parte da vida das pessoas está em seus locais de trabalho, ficando em segundo plano a convivência com a família, amigos e outras atividades sociais. Observa-se também que os acontecimentos nesse local acompanham os trabalhadores para além das organizações, ou seja, o que acontece no trabalho pode ter influência ou sobrepor as variáveis da vida pessoal ou, de forma recíproca, os problemas pessoais podem influenciar no desempenho do trabalho.¹⁴

Toda pessoa tem objetivos de projetos de vida profissional, e seus líderes devem incentivá-los a alcançá-los, proporcionando oportunidades, como alguém produtivo, criativo e capaz de entender seu papel como indivíduo, no sentido de participar dos processos de mudanças e desenvolvimento individual.¹⁴

Estudo aponta que a QVT influencia positivamente no compromisso assumido pelos profissionais com a organização, o que pode refletir em sucesso da organização. A QVT está relacionada tanto com a escolha da profissão como a cultura da organização onde a pessoa está inserida.¹⁵

Um estudo sobre as gerações, realizado com enfermeiras demonstrou que independente da geração, ter uma sensação de alegria contribui para o engajamento no trabalho. O nível de engajamento no trabalho define-se quando o profissional se encontra envolvido pelo trabalho o que contribui para que suas atividades sejam experiências positivas.¹⁶ O engajamento no trabalho influencia no desempenho profissional, pode proporcionar o desenvolvimento das pessoas dentro da organização e poderá levar a resultados positivos nas organizações e no ambiente de trabalho.¹⁷

De acordo com Vasques e colaboradores, o engajamento dos profissionais é um influenciador na QVT. Dessa forma, compreender a interpretação da equipe de Enfermagem em relação ao seu engajamento e sua QVT possibilitará entender melhor o comportamento dos profissionais de Enfermagem, além de futuramente auxiliar no desenvolvimento de condutas que possam melhorar o seu desempenho, uma vez que a empresa ganhará em

qualidade de assistência, comprometimento e principalmente na diminuição de custos relacionados à rotatividade de profissionais.⁸

Considerando-se a importância desses temas, emerge o seguinte problema de pesquisa: Qual a relação que existe entre engajamento no trabalho e QVT dos profissionais da equipe de Enfermagem em um hospital do interior do estado de São Paulo no momento de pandemia por Coronavírus (COVID-19)? Tendo por base este problema, chegou-se aos seguintes objetivos:

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Investigar a relação entre o engajamento no trabalho e a qualidade de vida no trabalho de profissionais de Enfermagem de um hospital, filantrópico, do interior do Estado de São Paulo, no contexto da pandemia de Covid-19.

2.2 Objetivos Específicos

- Avaliar os níveis de engajamento no trabalho dos profissionais da Enfermagem de um hospital terciário, filantrópico do interior do Estado de São Paulo;
- Avaliar os níveis de qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Enfermagem de um hospital terciário, filantrópico do interior do Estado de São Paulo;
- Verificar a relação entre as características sociodemográficas e engajamento no trabalho dos profissionais de enfermagem de um hospital terciário, filantrópico do interior do Estado de São Paulo.

3. MÉTODO

3.1 Tipo de Estudo

Estudo observacional analítico, transversal com abordagem quantitativa. Vale ressaltar que na pesquisa observacional o pesquisador não interage com a população amostral diretamente, apenas realiza análises e avaliações por meio da observação.

3.2 Local do estudo

O estudo foi desenvolvido em um hospital geral, filantrópico do interior do estado de São Paulo, com 210 leitos. O total de sua assistência é realizada em 85% aos pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS). O hospital atende uma população de 450.000 habitantes, pertencentes a DRS-5. É um hospital de referência e o único na região que atende procedimentos de alta complexidade, mulheres com gestação de alto risco, neurocirurgia, ortopedia, nefrologia, cirurgia cardiovascular e procedimento de cardiologia intervencionista. O hospital conta com trinta leitos de UTI adulto, e dez leitos de UTI neonatal e pediátrica.

3.3 População e Amostra

Foram rastreados um total de 606 colaboradores dos quais 362 aceitaram participar do estudo e 21 deixaram o estudo (Figura1).

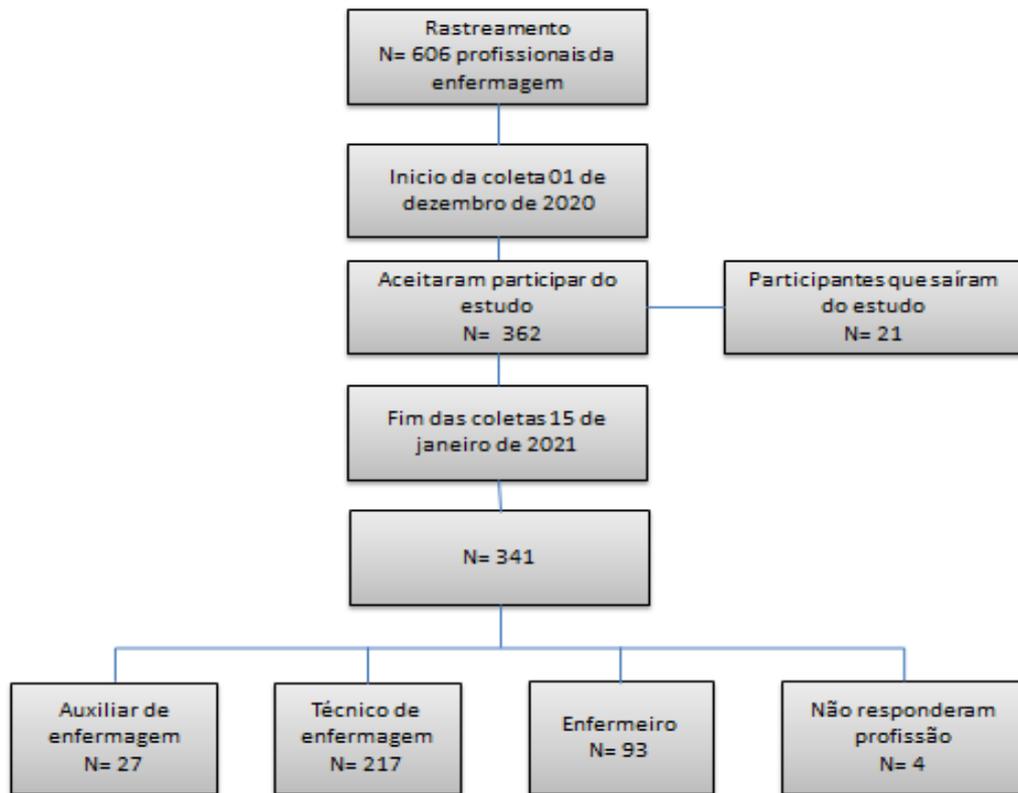


Figura 1 - Seleção da amostra do estudo.

A população do estudo baseou-se no número total de profissionais de Enfermagem da instituição (606), composta por 145 enfermeiros, 414 técnicos de Enfermagem e 47 auxiliares de Enfermagem.

Foram incluídos no estudo todos os profissionais da Enfermagem, colaboradores da instituição que após convite concordaram em participar da pesquisa. Os critérios de exclusão foram os profissionais que estavam de férias ou afastados do trabalho por qualquer motivo no período da coleta de dados, aqueles que não responderam ao questionário, e os colaboradores de um setor terceirizado que ocupava a estrutura física da instituição, porém com gestores diferentes.

Assim, a amostra foi composta de 341 profissionais da Enfermagem: 27 auxiliares de Enfermagem, 217 técnicos de Enfermagem, 93 enfermeiros, sendo que 81 eram assistenciais e 12 ocupavam cargo de coordenadores dos setores, nesta instituição são chamados de médios gerentes, e quatro colaboradores que não informaram sua profissão.

3.4 Instrumentos de Coleta dos dados

Para a coleta dos dados, utilizou-se um instrumento com questões sociodemográficas e de caracterização dos profissionais, como: sexo, idade, situação conjugal, se tem, ou não filhos, grau de estudo, tempo de formação, meio de transporte utilizado e tempo para chegar ao trabalho, cargo, tempo de atuação na instituição (Apêndice A).

Para avaliar o nível de engajamento no trabalho utilizou-se a versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale (UWES), adaptada e validada por Vazques et al.⁷, que é uma escala auto-aplicável, constituída de 17 questões, distribuídas entre as dimensões vigor, dedicação e absorção, além de um escore geral (Anexo A).^{7,8}

Vigor foi mensurado por seis itens que se referem aos altos níveis de energia e resiliência, a vontade de investir esforços, não ter fadiga com facilidade e persistir face às dificuldades, as quais correspondem as questões: 1. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia; 4. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade); 8. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar; 12. Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo; 15. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil) e 17. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem. Aqueles que apresentam altos escores em vigor geralmente possuem muita energia quando trabalham, enquanto aqueles que apresentam baixos escores em vigor possuem menos energia.⁷

A dedicação foi interpretada por meio de 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, que correspondem as questões da UWES: 2. Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito; 5. Estou entusiasmado com o meu trabalho; 7. Meu trabalho me inspira; 10. Estou orgulhoso com o trabalho que realizo; 13. Para mim meu trabalho é desafiador. Aqueles que apresentam altos escores em dedicação identificam-se fortemente com o seu trabalho porque a experiência é significativa, inspiradora e desafiadora. Além disso, eles geralmente sentem-se entusiasmados e orgulhosos em relação ao seu trabalho. Aqueles que apresentam baixos escores não se identificam com o seu trabalho porque eles não o experienciam como significativo, inspirador ou desafiador, não se sentem nem entusiasmados nem orgulhosos em relação ao seu trabalho.^{7,8}

A absorção foi medida por 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, as questões da UWES: 3. O “tempo voa” quando estou trabalhando; 6.

Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor;9. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente; 11. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço. 14. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho e 16. É difícil desligar-me do trabalho. Aqueles que apresentam altos escores em absorção sentem que estão geralmente envolvidos e imersos em seu trabalho, e têm dificuldades em desapegar-se dele. Conseqüentemente, tudo ao redor é esquecido e o tempo parece voar. Aqueles que apresentam baixos escores de absorção 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.^{7,8}

As respostas para as questões da UWES são dadas em uma escala tipo likert de sete pontos, sendo: 0 = nunca; 1 = quase nunca; 2 = às vezes; 3 = regularmente; 4 = frequentemente; 5 = quase sempre; 6 = sempre. O cálculo dos escores é calculada pela média aritmética das respostas dos profissionais às questões que compõem cada dimensão, variando de zero a seis. O escore geral é a média aritmética das 17 questões, porém meramente descritiva.^{7,8}

Para a interpretação das médias dos escores obtidos por meio do questionário da UWES foi utilizado o modelo apresentado no quadro 1.

Quadro 1: Modelo para a interpretação dos valores dos scores médios do estudo para grupos⁷.

Frequência de sentimentos (vigor, Dedicção e Absorção) em relação ao trabalho (Questões UWES).	Interpretação
0 a 0,99= 1 (Algumas vezes por ano)	Muito Baixa
1 a 1,99 =2 (Uma vez ou menos por mês)	Baixa
2 a 2,99 =3 (Algumas vezes por mês) 3 a 3,99 = 4 (Uma vez por semana)	Média
4 a 4,99 =5 (Algumas vezes por semana)	Alta
5 a 6 = 6 (Todos os dias)	Muito Alta

A QVT percebida pelos profissionais da Enfermagem foi mensurada por meio de uma adaptação do modelo de Walton (QWL), validada no Brasil em 2009 por Timossi et al.¹⁷ O instrumento é composto de afirmativas distribuídas em oito domínios que são: Compensação

justa e adequada (duas afirmativas); Condições de trabalho (cinco afirmativas); Uso das capacidades (cinco afirmativas); Oportunidades (quatro afirmativas); Integração social (quatro afirmativas); Constitucionalismo (quatro afirmativas); Trabalho e vida (três afirmativas) e Relevância social (cinco afirmativas) (Anexo B).¹⁷

As respostas para o questionário de QVT também são dadas em uma escala tipo Likert de cinco pontos sendo: 1= discordo totalmente, 2= discordo, 3= discordo nem concordo, 4= concordo e 5= concordo totalmente. Quanto mais alto a pontuação, considerando o valor 5 como o máximo para o critério analisado, mais satisfeito está o profissional. No que se refere, especificamente à pontuação dos participantes na escala de QVT, consideram-se os critérios sugeridos pelos autores da validação do instrumento: soma-se todas e divide pelo número de questões para cada domínio. Considera-se a escala de 1 a 5, fazendo a média em cada um dos domínios e transformando em uma escala de 0 a 100 para interpretar como abaixo.¹⁷

Para análise da relação de QVT e o engajamento no trabalho, a amostra foi não normal o que justifica a interpretação por meio da mediana.

Insatisfatório (0 a 24,99)	Intermediário (25 a 75)	Satisfatório (75,1 a 100)
---	--	--

3.5 Coleta de dados e armazenamento de dados

A coleta de dados foi realizada entre os meses de dezembro de 2020 a 15 de janeiro de 2021, período em que ocorreu um aumento no número de atendimentos a vítimas de infecção por COVID-19 no hospital. Nesse período o hospital passava por remanejamento e aumento de leitos para atendimento aos acometidos pela pandemia, e também por uma mudança administrativa que se consolidou na primeira quinzena de janeiro de 2021.

A pesquisadora principal contou com a contribuição de duas enfermeiras que se disponibilizaram a ajudar na coleta de dados. Na explicação que antecedeu a aplicação do termo de consentimento foi enfatizado que o estudo não tinha conflito de interesse com a administração do hospital e se tratava de uma pesquisa anônima. A coleta e o armazenamento de dados foram por meio da plataforma *Research Electronic Data Capture* (REDCap), respeitando os critérios estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados. O REDCap é um software de captura de dados eletrônicos gratuito, que permite a criação de instrumentos de pesquisa, fornecendo recursos de colaboração, fluxo de trabalho de metadados, segurança,

auditoria e exportação para outros programas estatísticos. Ele tem sido utilizado com êxito para armazenamento de dados de pesquisa, bem como banco de dados em mais de 3.200 instituições que representam 128 países¹⁹. Após o processo de consentimento, os participantes foram instruídos a acessar as questões por meio de uma imagem “QRCode”, criada de forma universal para todos os participantes. Para aqueles que não conseguiram acessar o QRCode foi encaminhado um link no celular via aplicativo WhatsApp, nos quais nenhum participante pôde ser identificado.

3.6 Análise dos dados

Os dados coletados foram tabulados e analisados com o auxílio do *software Programa IBM-SPSS, versão 27.0 para Windows (SPSS, Inc., Chicago, IL, USA)*. Inicialmente, para a análise dos dados foi utilizado medidas descritivas, tais como, frequências relativas e absolutas, médias, e desvios padrão e medidas inferenciais (ANOVA e teste de Correlação), considerando nível de significância de 5% ($p < 0,05$).

3.7 Aspectos Éticos

O projeto de pesquisa, após anuência e autorização dos coordenadores da instituição, local do estudo foi encaminhado aos Comitês de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto e a Instituição local do estudo e foi aprovado com o parecer nº4.349.861, em 20 de outubro de 2020; CAAE: 14262719.2.3001.5437, seguindo as recomendações da Resolução nº466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Todos os participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido ao aceitarem o convite para participarem da pesquisa (Apêndice B).

4. RESULTADOS

Entre os 341 participantes do estudo, 8% eram auxiliares de Enfermagem, 63,6% técnicos em Enfermagem, 23,7% enfermeiros assistenciais e 3,5% coordenadores de área. A análise sociodemográfica demonstrou que 89,4% dos participantes eram do sexo feminino, 73,3% com idade entre 21 e 40 anos, 40,5% eram casados (a) e 61,1% tinham filhos. A amostra foi composta por 15,6% de profissionais inseridos em curso técnico ou graduação, 29,4% dos participantes eram formados entre um a três anos, e 27,9% formados há mais de 10 anos. Em relação à análise descritiva das características relacionadas ao trabalho observa-se que o meio de transporte mais utilizado para se conduzir até o local de trabalho era o carro próprio (41,9%), com tempo médio para chegar ao trabalho menor de 20 minutos (57,3%). O tempo de contratação na instituição correspondeu de um a três anos (Tabela 1).

Tabela 1. Características sociodemográficas e profissionais dos participantes do estudo. São Paulo, Brasil. 2020.

Variáveis	n	%
Categoria Profissional		
Auxiliar de enfermagem	27	7,9
Técnico de enfermagem	217	63,6
Enfermeiro	93	27,3
No answer	4	1,2
Sexo		
Feminino	305	89,4
Masculino	33	9,7
No answer	3	0,9
Faixa Etária (em anos)		
≤ 20	6	1,8
21 a 30	123	36,1
31 a 40	127	37,2
41 a 50	60	17,6
≥ 51	15	4,4
No answer	10	2,9
Situação Conjugal		
Casado/ União Estável	168	49,3
Solteiro	134	39,3
Divorciado/ Separado	31	9,1
Viúvo	5	1,5
No answer	3	0,9
Filhos		
Sim	206	60,4
Não	131	38,4

No answer	4	1,2
Tempo de Formação (em anos)		
< 1	30	8,8
≥ 1 e < 4	99	29,0
≥ 4 e < 7	57	16,7
≥ 7 e < 10	57	16,7
> 10	94	27,6
No answer	4	1,2
Tempo de atuação na Instituição (em anos)		
< 1	63	18,5
≥ 1 e < 4	119	34,9
≥ 4 e < 7	60	17,6
≥ 7 e < 10	37	10,9
≥ 10	60	17,6
No answer	2	0,6

A Tabela 2 apresenta a análise descritiva da UWES, na qual observa-se que a média dos escores de cada dimensão, variou de 4,89 a 5,61, nos quais a maior média foi na dedicação, e a menor na absorção. Sendo considerado, segundo o Manual UWES, interpretados como alto em absorção e muito alto em dedicação e vigor, com escore geral muito alto.

Tabela 1 – Avaliação do engajamento no trabalho dos profissionais de Enfermagem. São Paulo, Brasil. 2020.

	‡Min	‡Max	§Md	Média	Desvio Padrão	IC (95%)¶	Interpretação
Vigor	1,7	6,00	5,3	5,2	0,8	5,1 – 5,2	Muito alto
Dedicação	2,0	6,00	5,8	5,6	0,6	5,5 – 5,7	Muito alto
Absorção	1,3	6,00	5,0	4,9	0,9	4,8 – 5,0	Alto
Geral	1,7	6,00	5,4	5,2	0,6	5,1 – 5,3	Muito alto

*UWES: Utrecht Work Engagement Scale; †Min: mínimo; ‡Max: máximo; §Md: mediana; ¶IC 95%: intervalo de confiança de 95%.

Na Tabela 3, observa-se que colaboradores com 51 anos ou mais apresentam escore maior nas dimensões vigor e dedicação; a absorção destaca-se na faixa etária de 41 a 50 anos. No escore geral prevalece a mesma pontuação para as faixas etárias de 30 a 40 anos e 41 a 50 anos.

Ter filhos foi uma característica que se demonstrou significativa em todas as dimensões do engajamento no trabalho (Tabela 3).

Tabela 3 - Engajamento dos profissionais da Enfermagem de um Hospital Geral do interior do Estado de São Paulo em período de pandemia por COVID-19, segundo características dos participantes. São Paulo, Brasil, 2020.

	Vigor Média±dp	Dedicação Média±dp	Absorção Média±dp	Score Geral Média±dp
Faixa etária				
≤ 20 anos	5,11±0,44	5,77±0,32	4,50±0,70	5,09±0,17
21 a 30 anos	4,96±0,80	5,77±0,32	4,66±0,93	5,01±0,70
31 a 40 anos	5,31±0,68	5,71±0,46	5,00±0,83	5,32±0,53
41 a 50 anos	5,28±0,71	5,67±0,62	5,18±0,76	5,36±0,60
≥ 51 anos	5,21±1,11	5,71±0,77	4,72±0,81	5,19±0,71
<i>p-valor*</i>	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Sexo				
Feminino	5,13±0,80	5,61±0,60	4,88±0,89	5,18±0,65
Masculino	5,41±0,84	5,58±0,59	4,92±0,74	5,29±0,51
<i>p-valor*</i>	0,069	0,428	0,888	0,500
Situação Conjugal				
Solteiro	5,14±0,77	5,60±0,61	4,81±0,87	5,16±0,64
C/ companheiro(a)	5,20±0,71	5,65±0,52	4,95±0,88	5,24±0,59
S/companheiro(a)	5,03±1,10	5,46±0,89	4,88±0,94	5,10±0,86
<i>p-valor*</i>	0,826	0,409	0,215	0,452
Filhos				
Não	5,07±0,78	5,66±0,57	4,76±0,88	5,10±0,66
Sim	5,22±0,78	5,60±0,61	4,97±0,85	5,26±0,62
<i>p-valor*</i>	0,034	0,020	0,019	0,014
Formação				
Nível Técnico Cursando	5,21±0,76	5,49±0,62	4,96±0,78	5,20±0,61
Nível Técnico Completo	5,12±0,80	5,62±0,54	4,85±0,88	5,17±0,63
Superior Cursando	5,02±0,84	5,58±0,96	4,68±1,14	5,06±0,83
Superior completo/pós-graduação cursando	5,17±0,80	5,63±0,65	4,99±0,80	5,24±0,66
Pós-Graduação Completa	5,38±0,66	5,66±0,56	5,04±0,77	5,34±0,54
<i>p-valor*</i>	0,156	0,562	0,621	0,386
Cargo				
Auxiliar de	4,88±0,98	5,38±0,71	4,86±0,78	5,02±0,72

Enfermagem					
Técnico de Enfermagem	5,13±0,79	5,61±0,62	4,81±0,96	5,16±0,68	
Enfermeiro Assistencial	5,26±0,70	5,65±0,52	5,03±0,72	5,30±0,54	
Enfermeiro coordenador	5,51±0,34	5,90±0,13	5,28±0,22	5,54±0,14	
p-valor*	0,142	0,037	0,223	0,040	
Tempo de atuação na Instituição					
Menor do que 1 ano	5,20±0,80	5,61±0,64	4,93±0,74	5,23±0,61	
Entre 1 a 3 anos	5,10±0,82	5,64±0,52	4,77±0,95	5,14±0,67	
Entre 4 a 6 anos	5,23±0,60	5,54±0,62	4,95±0,90	5,22±0,59	
Entre 7 a 10 anos	5,11±0,88	5,61±0,71	4,95±0,89	5,20±0,74	
mais de 10 anos	5,17±0,78	5,62±0,63	4,97±0,84	5,23±0,61	
p-valor*	0,923	0,184	0,586	0,899	

A Tabela 4 apresenta a análise descritiva do questionário de QVT, de acordo com cada domínio, demonstrando o número de pessoas que permaneceram em cada subitem Insatisfatório, Intermediário ou Satisfatório.

Na Compensação Justa, a maior porcentagem de colaboradores considerou este domínio como intermediário, refere-se a renda estar justa com valores de mercado. O domínio Oportunidades segue com 45,5% de colaboradores que concentraram suas respostas também no intermediário, os fatores que influenciam neste critério são: desenvolvimento, aplicações futuras e oportunidades de avanço. Os domínios Uso das Capacidades, Integração Social e Constitucionalismo, concentraram seus resultados em porcentagens superiores a 60% (satisfatório). Porém o domínio melhor avaliado foi o Relevância Social, que traz conceitos de responsabilidade social da empresa (Tabela 4).

Tabela 4 – Distribuição dos profissionais de Enfermagem segundo a percepção da qualidade de vida no trabalho em um Hospital Geral do interior do Estado de São Paulo em período de pandemia por COVID-19. São Paulo, Brasil, 2020.

	Insatisfatório		Intermediário		Satisfatório	
	N	%	N	%	N	%
Compensação justa e adequada *	19	5,6	176	51,9	144	42,5
Condições de trabalho	5	1,5	137	40,25	199	58,4
Uso das capacidades	3	0,9	106	31,1	232	68,0

Oportunidade	6	1,8	155	45,5	180	52,8
Integração social	4	1,2	102	29,9	235	68,9
Constitucionalismo	8	2,3	111	32,6	222	65,1
Trabalho e vida	4	1,2	140	41,1	197	57,8
Relevância social	3	0,9	77	22,6	261	76,5

*Duas pessoas não responderam todas as questões referentes a este domínio.

A seguir é possível observar a tabela 5 que demonstra a relação dos escores de cada dimensão do engajamento no trabalho com os domínios do questionário de QVT. É possível perceber que, se tratando de compensação justa houve uma diferença significativa, demonstrando que os colaboradores que avaliaram estes domínios como satisfatório obtiveram maior escore no engajamento, a correlação foi razoavelmente positiva, o que significa que, quando a QVT é melhor avaliada, há um maior escore no engajamento. No domínio condições de trabalho, os colaboradores avaliaram de forma diferente do descrito no domínio anterior, o maior escore no engajamento não prevaleceu com aqueles que avaliaram este domínio como satisfatório, apresentou uma diferença significativa, e a correlação se manteve positiva.

Os colaboradores que avaliaram o domínio Uso de Capacidades e Oportunidades, como satisfatório apresentaram um maior escore no engajamento em todas as dimensões, com p-valor <0,05, a correlação também foi significativa positiva em ambos os domínios. Apenas a dimensão Vigor permaneceu com maior escore aqueles colaboradores que avaliaram o domínio Integração Social como satisfatório, a correlação foi positiva muito boa (0,878). Nas dimensões Dedicção, Absorção e escore Geral concentram os escores mais elevados com os colaboradores que avaliaram como insatisfatório este domínio, todos com diferença significativa. Se tratando do domínio constitucionalismo, o maior escore do engajamento também não prevaleceu no grupo de colaboradores que melhor avaliam este domínio, apresentaram diferença significativa e correlação se manteve positiva (Tabela 5).

Os escores mais altos do engajamento não prevaleceram com aqueles colaboradores que estão satisfeitos com o domínio Trabalho e Vida e Relevância Social do questionário de QVT, houve uma diferença significativa na análise dos dois domínios e a correlação foi positiva (Tabela 5).

Tabela 5 – Análise da relação entre engajamento e qualidade de vida no trabalho nos profissionais de Enfermagem. São Paulo, Brasil.

Domínios da QVT	Dimensões do Engajamento no Trabalho			
	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Geral
	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)
Compensação justa e adequada				
Insatisfatório	4.4 (1.2) ^b	5.0 (1.1) ^c	4.4 (1.3) ^b	4.6 (1.1) ^b
Intermediário	5.0 (0.8) ^c	5.6 (0.6) ^c	4.8 (0.9) ^b	5.1 (0.6) ^c
Satisfatório	5.4 (0.5) ^c	5.8 (0.5) ^c	5.1 (0.7) ^c	5.4 (0.4) ^c
<i>p</i> -valor (ANOVA)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
<i>Coeficiente de Correlação (r)</i>	0.31 [§]	0.35 [§]	0.20 [§]	0.32 [§]
<i>p</i> -valor (Teste de Pearson)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Condições de trabalho				
Insatisfatório	5.3 (0.8) ^c	5.6 (0.5) ^c	5.1 (0.7) ^c	5.3 (0.6) ^c
Intermediário	4.8 (0.9) ^b	5.3 (0.8) ^c	4.6 (1.1) ^a	4.9 (0.8) ^b
Satisfatório	5.4 (0.5) ^c	5.8 (0.3) ^c	5.1 (0.7) ^c	5.4 (0.4) ^c
<i>p</i> -valor (ANOVA)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
<i>Coeficiente de Correlação (r)</i>	0.40 ^{††}	0.40 ^{††}	0.27 [§]	0.41 ^{††}
<i>p</i> -valor (Teste de Pearson)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Uso de capacidade				
Insatisfatório	3.9 (2.2) ^a	4.3 (2.1) ^b	3.7 (0.2) ^a	4.0 (2.1) ^b
Intermediário	4.8 (0.9) ^b	5.4 (0.7) ^c	4.7 (1.0) ^b	4.9 (0.8) ^b
Satisfatório	5.3 (0.6) ^c	5.7 (0.5) ^c	5.0 (0.8) ^c	5.3 (0.5) ^c
<i>p</i> -valor (ANOVA)	<0.001	<0.001	0.010	<0.001
<i>Coeficiente de Correlação (r)</i>	0.35 [§]	0.35 [§]	0.21 [§]	0.34 [§]
<i>p</i> -valor (Teste de Pearson)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Oportunidade				
Insatisfatório	4.2 (1.6) ^b	4.8 (1.5) ^b	4.4 (1.7) ^b	4.5 (1.6) ^b
Intermediário	5.0 (0.8) ^c	5.4 (0.7) ^c	4.6 (1.0) ^b	5.0 (0.7) ^c
Satisfatório	5.4 (0.7) ^c	5.8 (0.3) ^c	5.1 (0.7) ^c	5.4 (0.4) ^c
<i>p</i> -valor (ANOVA)	<0.001	<0.001	0.010	<0.001
<i>Coeficiente de Correlação (r)</i>	0.36 [§]	0.36 [§]	0.26 [§]	0.37 [§]
<i>p</i> -valor (Teste de Pearson)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Integração social				
Insatisfatório	5.1 (0.9) ^c	5.7 (0.6) ^c	5.3 (0.8)^c	5.4 (0.7)^c
Intermediário	4.9 (1.0) ^b	5.3 (0.9) ^c	4.6 (1.1) ^b	4.9 (0.9) ^b
Satisfatório	5.3 (0.6) ^c	5.7 (0.4) ^c	5.0 (0.8) ^c	5.3 (0.4) ^c
<i>p</i> -valor (ANOVA)	0.008	<0.001	0.032	0.003

<i>Coeficiente de Correlação (r)</i>	0.88 [¥]	0.29 [§]	0.19 [§]	0.28 [§]
<i>p-valor (Teste de Pearson)</i>	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Constitucionalismo				
Insatisfatório	5.3 (0.7) ^c	5.7 (0.4) ^c	5.4 (0.7)^c	5.4 (0.5)^c
Intermediário	4.8 (1.0) ^b	5.3 (0.8) ^c	4.6 (1.1) ^b	4.9 (0.9) ^b
Satisfatório	5.3 (0.6) ^c	5.8 (0.4) ^c	5.0 (0.7) ^c	5.3 (0.4) ^c
<i>p-valor (ANOVA)</i>	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
<i>Coeficiente de Correlação (r)</i>	0.35 [§]	0.35 [§]	0.21 [§]	0.33 [§]
<i>p-valor (Teste de Pearson)</i>	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Trabalho e vida				
Insatisfatório	5.3 (0.8) ^c	5.7 (0.6) ^c	5.4 (0.8)^c	5.4 (0.7) ^c
Intermediário	4.9 (0.9) ^b	5.4 (0.8) ^c	4.7 (1.0) ^b	5.0 (0.8) ^c
Satisfatório	5.3 (0.6) ^c	5.8 (0.4) ^c	5.0 (0.7) ^c	5.4 (0.5) ^c
<i>p-valor (ANOVA)</i>	<0.001	<0.001	0.002	<0.001
<i>Coeficiente de Correlação (r)</i>	0.31 [§]	0.28 [§]	0.18 [§]	0.29 [§]
<i>p-valor (Teste de Pearson)</i>	<0.001	<0.001	0.001	<0.001
Relevância social				
Insatisfatório	5.3 (1.0) ^c	5.5 (0.6) ^c	5.2 (0.9)^c	5.4 (0.9)^c
Intermediário	4.6 (1.0) ^b	5.2 (0.9) ^c	4.4 (1.1) ^b	4.7 (0.9) ^b
Satisfatório	5.3 (0.6) ^c	5.8 (0.4) ^c	5.0 (0.8) ^c	5.3 (0.5) ^c
<i>p-valor (ANOVA)</i>	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
<i>Coeficiente de Correlação (r)</i>	0.36 [§]	0.38 [§]	0.24 [§]	0.36 [§]
<i>p-valor (Teste de Pearson)</i>	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

5. DISCUSSÃO

Os resultados mostraram que a população estudada foi composta por 90,2% de mulheres, o que corrobora o perfil da profissão, que destaca a prevalência feminina na categoria profissional, embora o sexo masculino venha se infiltrando gradativamente.¹⁸

No presente estudo, ao relacionar o engajamento no trabalho com as condições de trabalho, ao qual faz menção a estar satisfeito em relação ao cansaço (questionário de QVT), apenas no escore geral do engajamento obtiveram maior pontuação os colaboradores satisfeitos. Na dimensão vigor e absorção, a mediana mais alta concentra-se com aqueles que estão insatisfeitos com a sua QVT neste domínio. Nesse contexto, cabe destacar que a Enfermagem, é uma profissão que pode proporcionar exaustão física e emocional, um dos motivos é o período longo de pressão psicológica ao lado do paciente.¹⁹ A implementação e adequação de horários e turnos de trabalho que podem suprir as necessidades dos trabalhadores influenciam positivamente em uma melhor QVT. Outro estudo enfatiza que os turnos estendidos para além de oito horas rotineiramente podem apresentar uma relação negativa com o trabalho, com a diminuição da produtividade e da qualidade de vida do profissional, por falta de tempo para realizar as atividades necessárias para a saúde física, mental e emocional, consequências que podem aumentar o risco para depressão, frustração e estresse. Ainda acrescenta que podem aumentar o risco de doenças cardiovasculares e obesidade causadas pelo sedentarismo, má alimentação e fadiga por falta de descanso, além de ser prejudicial para a segurança do trabalhador com maior propensão de ocorrer acidentes de trabalho, pois diminui as capacidades reflexas do trabalhador.²⁰

A ausência de espaço na organização (salas de descompressão), para que os trabalhadores se desconectem um pouco do trabalho é um complicador, juntamente com o aumento de tarefas; estes podem influenciar no sentimento de insuficiência, insatisfação e na qualidade do trabalho prestado.²¹⁻²²

Segundo o instrumento utilizado (UWES), o escore geral de engajamento da equipe de Enfermagem apresentou-se alto, demonstrando que mesmo no momento pandêmico a equipe de Enfermagem mostrou-se engajada. Um estudo realizado com enfermeiras chinesas, em período de pandemia por COVID-19, também constatou maior escore em dedicação, porém no escore geral apresentou-se médio. O menor escore no estudo chinês foi na dimensão vigor, enquanto no atual estudo o menor escore ficou na dimensão absorção. A diferença dos escores nas dimensões vigor e absorção pode estar relacionada à idade dos participantes; o presente

estudo mostra equilíbrio entre duas faixas etárias, menor que 30 anos e de 31 a 40 anos, participantes que obtiveram menor score em absorção.²³

Estudos apontam que há uma forte ligação entre o engajamento no trabalho por parte das equipes e os resultados conquistados pela organização, o que reforça a importância de conhecer este engajamento e criar estratégias de acompanhamento e melhoria contínua da satisfação e comprometimento do profissional com o trabalho.²⁴⁻²⁵ No atual estudo, os profissionais que avaliaram o domínio integração social do questionário de QVT, como intermediário, ou seja, não satisfeito, nem insatisfeito obtiveram menor escore nas dimensões dedicação, absorção e escore geral, portanto, na dimensão vigor, o escore mais alto esteve significativamente relacionado àqueles que demonstraram estarem satisfeitos com a integração social. Um estudo com enfermeiras portuguesas mostrou que o apoio dos colegas de trabalho e líderes aumenta a satisfação no trabalho, o senso de pertencimento e o entusiasmo no trabalho; questões que podem se relacionar com o vigor e se aproximam dos achados do atual estudo.²⁶

No estudo de Regemero²⁷, os enfermeiros líderes com mestrado apresentaram escores nas dimensões do engajamento significativamente mais altos quando comparados com enfermeiros líderes sem formação em pós-graduação *Stricto Sensu*. De certa forma isto foi observado no presente estudo com os profissionais com posição hierárquica mais elevada e foi significativo na dimensão dedicação e no escore geral do engajamento no trabalho. Porém, considerando a formação de nível superior não houve diferença significativa, mas levando em consideração que o conhecimento pode aumentar a chance de ocupar um cargo hierárquico mais elevado, pode-se considerar uma semelhança entre os resultados.

Um estudo realizado na Colômbia, com o objetivo de relacionar a QVT e engajamento no trabalho, com funcionários de uma instituição de ensino superior, também apontou que as médias dos níveis de engajamento dos trabalhadores foram altas em todas as dimensões. Os autores destacam que para se manter o engajamento é necessária articulação entre as capacidades pessoais e profissionais e a autonomia do profissional no local de trabalho. Ou seja, em seu estudo foi possível identificar o efeito direto da QVT no engajamento no trabalho; achado que sugere que os esforços feitos pelas organizações para a melhoria de QVT geram efeitos positivos sobre os níveis de engajamento do profissional. Assim, pode-se dizer que os funcionários estarão mais dispostos e mais comprometidos com o seu trabalho se perceberem que a organização na qual trabalham oferece condições adequadas para a sua QVT, principalmente, nos aspectos que favorecem o seu desenvolvimento e justiça

organizacional.²⁸⁻³⁰ Características que impactam no desejo em permanecer na empresa, diminuindo os custos com a rotatividade de colaboradores.³¹

Em conclusão realizada no estudo de Gonçalves e colaboradores, em 2018, também enfatiza a importância do cuidado com a saúde mental dos colaboradores, e reforça a importância de atender ao desejo dos profissionais de Enfermagem em relação ao turno fixo de trabalho. No atual estudo não foi questionado sobre horário fixo, ou rotativo, portanto não foi possível comparar a variável. Porém, em relação ao engajamento no trabalho, com utilização do questionário UWES, os resultados também corroboram, mostrando escore maior na dimensão dedicação nas duas populações estudadas, enfermeiros Portugueses e Espanhóis.³¹⁻³²

A este respeito, outros pesquisadores, em 2014, mostraram relações semelhantes, especialmente, com o engajamento como uma variável mediadora na relação entre justiça organizacional e comportamentos de cidadania organizacional, ou seja, quando os funcionários são tratados de forma justa, equitativa, com dignidade e respeito, eles podem se sentir mais envolvidos com seus trabalhos.³³

Ainda com relação a envolvimento e satisfação no trabalho, um estudo de revisão sistemática e meta-análise realizado com enfermeiras chinesas concluíram que o empoderamento psicológico e a satisfação no trabalho estão significativamente correlacionados. Ainda neste estudo, enfatizam que o empoderamento psicológico manifesta-se em um conjunto de quatro experiências cognitivas: significado, competência, autodeterminação e impacto.³⁴ A competência tem semelhança com um dos domínios do questionário de QVT utilizado neste estudo, que trata sobre o uso das capacidades, e que apresentou relação significativa com todas as dimensões do questionário UWES. O estudo mostrou que os profissionais que avaliaram sua QVT, no domínio uso das suas capacidades como insatisfatórias obtiveram menor escore na avaliação do seu engajamento, enquanto aqueles que se consideram satisfeitos, apresentaram maior escore no engajamento no trabalho.

Outro estudo avaliou o engajamento de enfermeiras em unidades de terapia intensiva com idades entre 45 e 65 anos, antes e após um retiro de três dias, onde tiveram a oportunidade de discutirem sobre seis temas principais: cuidar de si, despertar o espírito da Enfermagem, mudanças na visão sobre o cuidado ao paciente e sua família, mudanças na forma como vejo o trabalho e meus colegas, preocupação com o futuro e líderes dedicando tempo para o cuidar. Embora antes do retiro, o escore obtido no questionário UWES tenha sido consideravelmente alto, observou-se um aumento significativo desses escores, após o encontro (retiro). Este estudo está em acordo com estudos recentes sobre engajamento no

trabalho, que destacam a importância da construção de um ambiente de trabalho agradável, o senso de pertencimento, a atuação do líder como membro que contribui com a equipe e mantém relações positivas com os demais da equipe, com dedicação para criação de estratégias que aumente o engajamento da equipe no trabalho. No presente estudo, a faixa etária de 41 a 50 anos obteve maior escore em absorção, enquanto aqueles com 51 anos ou mais apresentaram maior escore em vigor e dedicação, sendo ambos significativos.³⁵

Um estudo com enfermeiras espanholas que avaliou envolvimento no trabalho em período de pandemia, inferiu que o escore do engajamento tende a ser alto pelo momento em que a classe profissional vivencia alta exigência para atender as demandas em um período de intensa fragilidade física e emocional. O que está em conformidade com o presente estudo, no qual percebe-se um escore alto para engajamento no trabalho em todas as dimensões.³

No estudo realizado com enfermeiras na Espanha, em 2016, demonstrou significância na relação entre satisfação no trabalho e o engajamento no trabalho, e ao relacionar algumas variáveis houve destaque com a satisfação intrínseca e a dimensão dedicação. O tempo de experiência foi negativamente significativo na dimensão dedicação. Os níveis gerais de saúde foram negativamente correlacionados com a satisfação no trabalho e engajamento no trabalho. Um dos fatores que influenciou nesse construto foi o salário; fator que pode ser atribuído ao domínio compensação justa, no questionário de QVT utilizado no atual estudo, no qual observou-se ser significativo.³⁶ O escore mais alto do engajamento no trabalho pertence aos profissionais que se manifestaram satisfeitos neste domínio, enquanto o menor escore pertencia àqueles que se mostraram insatisfeitos.

Um estudo realizado no Rio de Janeiro avaliou a satisfação profissional de seus enfermeiros em um hospital público, com a Escala de Atitudes do Índice de Satisfação Profissional (ISP) e relacionou com a qualidade de vida percebida, por meio da ferramenta World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-Bref). O ISP apresenta alguns componentes da ferramenta que podem ser considerados semelhantes aos domínios do questionário QVT utilizado neste estudo, sendo destaque novamente a compensação justa. O estudo obteve menor pontuação em remuneração, quando comparada aos outros componentes do questionário e concluiu-se existir uma associação positiva fraca entre a satisfação profissional e a qualidade de vida (QV).³⁷ O que não foi possível comparar este resultado com o atual estudo, uma vez que o objetivo foi avaliar a QVT, e não a qualidade de vida.

A maior parte dos participantes atua no hospital há menos de seis anos, todos apresentaram escore alto nas dimensões vigor, dedicação e escore geral e médio em absorção. Um estudo realizado pelo Korn Ferry Hay Group entre os anos de 2014 e 2016 identificou

que os profissionais apresentaram melhor engajamento no primeiro ano de trabalho no hospital. Os autores justificam que no início o trabalho é mais prazeroso, o que é estímulo para fazer o melhor e que com o passar do tempo começa o desânimo e diminui o entusiasmo. Ainda completa que há dificuldade de manter o alto engajamento dos profissionais no trabalho nos primeiros dez anos, mas que depois desse período, a percepção volta a ser positiva.³⁸ O mesmo ocorreu no estudo de Silva e colaboradores que observaram que os profissionais mais dedicados tinham tempo de contratação menor ou igual há um ano.³⁰

No exercício da Enfermagem estão presentes situações, como em período de pandemia, que podem ocasionar o desequilíbrio físico, mental e social dos profissionais contribuindo para o aparecimento de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, o que se pode avaliar como qualidade de vida no trabalho. Uma revisão sistemática da literatura concluiu que os profissionais que mais se desgastam são os técnicos de Enfermagem, por se manterem ao lado do paciente na prestação de cuidados diretos, mas que os enfermeiros também estão susceptíveis à alteração da qualidade de vida no trabalho, pois são os que menos se afastam das atividades laborais, por ser a única categoria que realiza a gestão da assistência de Enfermagem.³⁹

A precarização de recursos financeiros, realidade da maioria das instituições de saúde brasileiras faz necessário conhecer como os colaboradores avaliam sua qualidade de vida no trabalho e o seu engajamento no trabalho, e a relação entre ambos é uma alternativa importante para minimizar os gastos e impactos relacionados à esta problemática.

Uma das limitações do presente estudo foi o momento no qual foi realizado; os participantes em questão estavam enfrentando de forma direta e indireta o momento de pandemia do COVID-19, no qual parte dos profissionais de Enfermagem atuavam ativamente na linha de frente em combate contra o vírus.

6. CONCLUSÃO

Os resultados do atual estudo corroboram com o que vem sendo discutido na literatura científica e reafirmam que o engajamento no trabalho tem relação com as características relacionadas à QVT. Nesta perspectiva, o estudo reforça a importância de as instituições de saúde criarem estratégias de valorização dos profissionais da Enfermagem, levando em consideração os aspectos que influenciam a satisfação no trabalho. A pandemia por COVID-19 evidenciou a importância da atuação do profissional de Enfermagem no contexto hospitalar, não somente na parte interna da instituição, mas também na da sociedade, sendo estes indivíduos mais expostos a estímulos negativos relacionados à sua prestação de cuidado assistencial e administrativo. Torna-se necessário elaborar estratégias que elevam a QVT percebida por profissionais de Enfermagem e, conseqüentemente, melhor engajamento no trabalho. Embora, os profissionais da instituição analisada apresentassem escores altos nas dimensões do engajamento no trabalho e satisfatório no questionário de QVT é necessário manter atenção contínua a estes escores e implementar ações que contribuam para o melhor envolvimento e desempenho dos profissionais da Enfermagem, tais como, atividades laborais e interações que possam promover o reconhecimento do trabalho de cada um da equipe. Sobretudo, programar ações que gerem condições para que os profissionais consigam exercer suas funções de forma prazerosa e evitar o esgotamento laboral. Sendo a profissão responsável em permanecer diuturnamente ao lado do paciente, torna-se imprescindível o cuidado com este profissional, uma vez que, sua atuação tem impacto direto na assistência e segurança do paciente. Sugere-se outros estudos, após pandemia para anular ou confirmar a hipótese dos escores altos estarem relacionados ao momento atual de grande exigência à equipe de profissionais de Enfermagem.

7. REFERÊNCIAS

1. Silva MCN, Machado MH. Health and Work System: challenges for the Nursing in Brazil. *Ciênc. saúde coletiva*. 2019;25:7-13. DOI: 10.1590/1413-81232020251.27572019.
2. COFEN. Enfermagem em números. São Paulo, 2021. [cited 2021 Oct 17]; Available from: <http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>.
3. Giménez-Espert MDC, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. 2020;8:566896. DOI: 10.3389/fpubh.2020.566896.
4. Van Kraaij J, Van Oostveen C, Vermeulen H, Heinen M, Huis A, Adriaansen M, et al. Nurse practitioners' perceptions of their ability to enact leadership in hospital care. *J Clin Nurs*. 2020;29(3-4):447-58. DOI: 10.1111/jocn.15105.
5. Oliveira LBd, Rocha JDC. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Rev. bras. gest. neg.* 2017;19(65):415-31. DOI: 10.7819/rbgn.v19i64.3373.
6. Jonsdottir IN, Kristinsson K. Supervisors' Active-Empathetic Listening as an Important Antecedent of Work Engagement. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(21). DOI: 10.3390/ijerph17217976.
7. Magnan ES, Vazquez AC, Pacico JC, Hutz CS. Normatização da versão brasileira da Escala Utrecht de engajamento no trabalho. *Aval. Psicol.* [Internet]. 2016 Aug [cited 2021 Oct 17];15(2):133-40. DOI: 10.15689/ap.2016.1502.01.
8. Vazquez ACS, Magnan EDS, Pacico JC, Hutz CS, Schaufeli WB. Adaptación y Validación de la Versión Brasileña de la Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*. 2015;20(2):207-17. DOI: 10.1590/1413-82712015200202.
9. Remegio W, Rivera RR, Griffin MQ, Fitzpatrick JJ. The Professional Quality of Life and Work Engagement of Nurse Leaders. *Nurse lead*. 2021;19(1):95-100. DOI: 10.1016/j.mnl.2020.08.001.

10. Lourenção LG, Silva AGD, Borges MA. Levels of engagement in primary health care professionals: a comparative study in two Brazilian municipalities. *Escola Anna Nery*. 2019;23(3). DOI: 10.1590/2177-9465-EAN-2019-0005.
11. Teixeira PR, Lourenção LG, Gazetta CE, Gonsalez EG, Rotta DS, Pinto MH, et al. Engagement no trabalho em residentes médicos de pediatria. *Rev. bras. educ. med.* 2017;41(1):126-33. DOI: 10.1590/1981-52712015v41n1RB20160039.
12. Gonsalez EG, Lourenção LG, Teixeira PR, Rotta DS, Gazetta CE, Beretta D, et al. Engagement no trabalho em profissionais de programas de aprimoramento profissional em saúde/Work engagement in employees at professional improvement programs in health. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*. 2017;25(3). DOI: 10.4322/2526-8910.ctoAO0987.
13. Wang X, Liu L, Zou F, Hao J, Wu H. Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed research international*. 2017;5284628. DOI: 10.1155/2017/5284628.
14. Moloney W, Fieldes J, Jacobs S. An Integrative Review of How Healthcare Organizations Can Support Hospital Nurses to Thrive at Work. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(23). DOI: 10.3390/ijerph17238757.
15. Nazario M, Klimeck KA. Qualidade de vida e engajamento no trabalho: Uma análise em uma cooperativa de assistência à saúde. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*. 2016;3(5):43-56. DOI: 10.5902/2359043221493.
16. Waltz LA, Muñoz L, Weber Johnson H, Rodriguez T. Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses. *J Nurs Manag*. 2020;28(3):673-81. DOI: 10.1111/jonm.12981.
17. Timossi L, Pedroso B, Pilatti L, Francisco A. Walton's model adaptation for quality of work life evaluation. *J Phys Educ*. 2009;20(3):395-405. DOI: 10.4025/reveducfis.v20i3.5780.
18. Machado MH, Aguiar WF, Lacerda WF, Oliveira E, Lemos W, Wermelinger M, et al. Características gerais da enfermagem: o perfil sócio demográfico. *Enferm Foco* 2015;6(1/4):11-7. <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2016.v7.nESP.686>

19. Sousa MKP, Lima VS, Ferreira MTA, Porto TNRS, Baldoino LS, Martins VS, et al. Síndrome de Burnout em profissionais da enfermagem. REAS/EJCH. 2019; (34):e1413. DOI: 10.25248/reas.e1413.2019.
20. Avelino JA. Jornada de trabalho 12 x 36: prejudicialidade a saúde do trabalhador. Interfaces Científicas-Direito. 2019;7(2):101-16. DOI: 10.17564/2316-381X.2019v7n2p85-100.
21. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. Environ Sci Pollut Res Int. 2021;28(7):8791-801. <https://doi.org/10.17564/2316-381X.2019v7n2p85-100>.
22. Araújo JSB, Barbosa MR, Nogueira MS. A depressão e o risco de suicídio na enfermagem. 2021;10(2):250-9. DOI: 10.36239/revisa.v10.n2.p250a259.
23. Zhang M, Zhang P, Liu Y, Wang H, Hu K, Du M. Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. J Clin Nurs. 2021;30(11-12):1584-95. DOI: 10.1111/jocn.15707.
24. Shaughnessy MK, Griffin MTQ, Bhattacharya AMHS, Fitzpatrick JJ. Transformational leadership practices and work engagement among nurse leaders. J Nurs Adm. JONA. 2018;48(11):574-9. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000682.
25. Manning J. The Influence of Nurse Manager Leadership Style on Staff Nurse Work Engagement. The Journal of nursing administration. 2017;47(10 Suppl):S43-s8. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000372.
26. Orgambídez-Ramos A, Almeida H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. Applied nursing research : ANR. 2017;36:37-41. DOI: 10.1016/j.apnr.2017.05.012.
27. Remegio W, Rivera RR, Griffin MQ, Fitzpatrick JJ. The professional quality of life and work engagement of nurse leaders. Nurse lead. 2021;19(1):95-100. DOI: 10.1016/j.mnl.2020.08.001.
28. Toscano-del Cairo CA, Vesga-Rodriguez JJ, Avendano-Prieto BL. Calidad de vida en el trabajo y su relacion con el engagement. Acta Colombiana de Psicología. 2020;23(1):128-46. DOI: 10.14718/ACP.2020.23.1.7.

29. Vidal-Blanco G, Oliver A, Galiana L, Sansó N. Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Enfermeria clinica (English Edition)*. 2019;29(3):186-94. DOI: 10.1016/j.enfcli.2018.06.004.
30. Silva M, Borges E, Baptista P, Queirós C. Engagement e satisfação dos enfermeiros do pré-hospitalar. *Portuguese Journal of Mental Health Nursing/Revista Portuguesa de Enfermagem de Saude Mental*. 2020. DOI:10.19131/rpesm.0243.
31. Efendi F, Kurniati A, Bushy A, Gunawan J. Concept analysis of nurse retention. *Nurs Health Sci*. 2019;21(4):422-7. DOI:10.1111/nhs.12629.
32. Gonçalves AR, Galvão A, Escanciano S, Pinheiro M, Gomes M. Stress e engagement na profissão de enfermagem: análise de dois contextos internacionais. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*. 2018 especial (6):59-64. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0214>.
33. Montalbán RR, Lugo MM, Salanova M. Organizational Justice, Work engagement and Organizational Citizenship Behaviors: A winning Combination. *Universitas Psychologica*. 2014;13(3):961-74. DOI:10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet.
34. Li H, Shi Y, Li Y, Xing Z, Wang S, Ying J, et al. Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs*. 2018;74(6):1264-77. <https://doi.org/10.1111/jan.13549>.
35. Bishop M. Work engagement of older registered nurses: the impact of a caring-based intervention. *Journal of nursing management*. 2013;21(7):941-9. DOI: 10.1111/jonm.12182.
36. González-Gancedo J, Fernández-Martínez E, Rodríguez-Borrego MA. Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study. *J Clin Nurs*. 2019;28(7-8):1273-88. <https://doi.org/10.1111/jocn.14740>.
37. Vieira GC, Granadeiro DS, Raimundo DD, Silva JF, Hanzelmann RS, Passos JP. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro. *av.enferm*. [online]. 2021; 39(1):52-62. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v39n1.85701>
38. Garcia LGG, Pinto MH, Canille RMS. Engajamento do profissional da enfermagem no trabalho com crianças em tratamento oncológico. *Enfermagem em Foco*. 2020;11(5). DOI: 10.21675/2357-707X.2020.v11.n5.3264.

39. Freire MN, Costa ER, Alves EB, Santos CMF, Santos CO. Quality of life of nursing professionals in the work environment. *Rev Enferm Contemp*. 2016;5(1):151-8. DOI: 10.5205/reuol.9284-81146-1-SM.1005sup201616.

ANEXOS

Anexo A - Questionário de Engajamento

Work & Well-being Survey (UWES) ©
Questionário do Bem estar e Trabalho

Wilmar B. Schaufeli

Trad.: Paulo C. Porto-Martins & Ana Maria T. Benevides-Pereira (GEPEB) - 2008

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 a 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 abaixo.

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

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

© Schaufeli & Bakker (2003). A utilização do Questionário do Bem estar e Trabalho (UWES) esta autorizada para pesquisas científicas sem fins comerciais. O uso comercial e/ou não científico está proibido, a não ser que haja uma permissão prévia e escrita dos autores.

Anexo B - Instrumento de Qualidade de vida no trabalho de Walton adaptado por Timossi et al (2009) .

	1 discordo totalmente	2 discordo	3 discordo nem concordo	4 concordo	5 concordo totalmente
Compensação justa e adequada					
1- Estou muito satisfeito com as recompensas e participação em resultados recebidos da empresa					
2 -Estou muito satisfeito com os benefícios extras (vale alimentação, transporte, plano de saúde...) que a empresa oferece					
Condições de trabalho					
1 -Me sinto muito satisfeito com a minha carga/quantidade de trabalho					
2 -Me sinto muito satisfeito em relação ao uso da tecnologia no trabalho					
3 -Estou muito satisfeito com as condições de trabalho					
4 -Estou muito satisfeito com os equipamentos de segurança e proteção (EPI) oferecidos pela empresa					
5 -Em relação ao cansaço pelo meu trabalho, me sinto muito satisfeito					
Uso das capacidades					
1 -Estou muito satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possuo em meu trabalho					
2 -Estou satisfeito com a importância do meu trabalho/tarefas/atividades					
3 -Me sinto muito satisfeito com a possibilidade de desempenhar várias tarefas no trabalho					
4 -Estou muito satisfeito com a avaliação do meu desempenho no trabalho					
5 -Me sinto muito satisfeito em relação as responsabilidades dadas a mim					
Oportunidades					

1 -Estou muito satisfeito com a possibilidade de crescimento profissional					
2 -Estou muito satisfeito com os treinamentos que faço					
3 -Em relação às demissões, frequência e situação, me sinto muito satisfeito					
4 -Me sinto muito satisfeito em relação ao incentivo que recebo da empresa para estudar					
Integração social					
1 -Em relação a discriminação (racial, religiosa, social, sexual) no meu trabalho, me sinto muito satisfeito					
2 -Me sinto muito satisfeito com meu relacionamento com colegas e chefia no trabalho					
3 -Me sinto muito satisfeito em relação ao comprometimento em relação a equipe e aos colegas de trabalho iniciativas no trabalho					
4 -Estou muito satisfeito com a valorização das minhas ideias e iniciativas no trabalho					
Constitucionalismo					
1 -Estou muito satisfeito em relação a postura da empresa com os direitos do trabalhador					
2 -Estou muito satisfeito com a minha liberdade de expressão no trabalho					
3 -Estou muito satisfeito com as normas e regras do trabalho					
4 -Me sinto muito satisfeito com o respeito a minha individualidade no trabalho					
Trabalho e vida					
1 -Estou muito satisfeito com a influência do meu trabalho na minha rotina familiar					
2 -Estou muito satisfeito com a influência do trabalho sobre o meu lazer e de descanso					
3 -Estou muito satisfeito com os meus horários de trabalho					
Relevância social					

1 -Me sinto muito orgulhoso ao realizar meu trabalho					
2 -Estou muito satisfeito com a imagem da empresa perante a sociedade					
3 -Estou muito satisfeito com a contribuição que a empresa oferece à sociedade prestados pela empresa					
4 -Estou muito satisfeito com a qualidade dos serviços					
5 -Estou muito satisfeito com a forma que a empresa trata seus funcionários					

Anexo C - Aprovação do CEP**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****Elaborado pela Instituição Coparticipante****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: QUALIDADE DE VIDA E ENGAJAMENTO NO TRABALHO ENTRE ENFERMEIROS, TÉCNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM

Pesquisador: TAISA MOITINHO DE CARVALHO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 14262719.2.3001.5437

Instituição Proponente: SANTA CASA DE MISERICORDIA DE BARRETOS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.349.861

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos denominados "apresentação do projeto", "objetivos" e "avaliação dos riscos e benefícios" foram retiradas do documento intitulado "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1602280.pdf" (submetido na

Plataforma Brasil em 15/09/2020)

Resumo:

Introdução: Conhecer o nível de engajamento e qualidade de vida da equipe de enfermagem pode possibilitar o desenvolvimento de estratégias para melhorar o desempenho destes profissionais, favorecendo o processo de trabalho e auxiliando os gestores a compreender o seu desempenho e sua qualidade de vida e assim propiciar mudanças tanto pessoais como profissionais. **Objetivo:** Identificar o engajamento e qualidade de vida dos profissionais da enfermagem em uma instituição de saúde. **Metodologia:** Pesquisa descritiva, transversal, com abordagem quantitativa, realizada em uma instituição hospitalar, por meio de Utrech Work Engagement Scale (UWES), um questionário autoaplicável composto de 17 itens de autoavaliação em três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Os escores serão calculados conforme modelo estatístico proposto no Manual Preliminar UWES, que serão correlacionados com os dados de qualidade de vida segundo a escala o questionário de qualidade de vida no trabalho que será mensurada a partir de uma adaptação da escala proposta por Walton (1973). Essa é composta por sete variáveis de avaliação da qualidade de vida no trabalho. Após a tabulação dos dados serão feitas análises

estatísticas. Resultados esperados: Por meio dos resultados obtidos será possível verificar o nível de engajamento no trabalho e qualidade de vida dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e correlacioná-los, a fim de compreender essa relação e assim propiciar conhecimento para que os gestores desenvolvam estratégias de melhoria para a compreensão do envolvimento e melhor desempenho dos profissionais da enfermagem. Descritores: Engajamento no trabalho, Qualidade de vida, Enfermagem.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1602280.pdf	15/09/2020 14:52:36		Aceito
Outros	TCLE_resp_pendencia.doc	15/09/2020 14:50:08	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Brochura Pesquisa	projeto_resp_pendencia.docx	15/09/2020 14:49:34	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_PENDENCIA_assinada.docx	15/09/2020 14:49:06	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_PENDENCIA_sem_assinar.docx	15/09/2020 14:48:24	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Outros	Responsabilidade_pesquisador.jpg	31/07/2020 11:23:53	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Outros	Fonte_financiamento.jpg	31/07/2020 11:23:29	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Outros	Ciencia_estudo_1.jpg	31/07/2020 11:22:38	TAISA MOITINHO DE	Aceito

			CARVALHO	
Outros	Ciencia_estudo.jpg	31/07/2020 11:19:25	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	31/07/2020 11:10:14	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Outros	emenda_taisa.docx	24/07/2020 11:54:29	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Outros	emenda_taisa.pdf	24/07/2020 11:54:13	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	17/06/2019 11:33:32	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	21/05/2019 09:38:53	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito
Outros	Ficha.pdf	25/03/2019 11:18:21	TAISA MOITINHO DE CARVALHO	Aceito

Situação do Parecer: Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP: Não

BARRETOS, 20 de Outubro de 2020

 Assinado por: Thiago Buosi Silva

APÊNDICES

Apêndice A - Questionário Sociodemográfico

Cabeçalho	Data	____ / ____ / ____	
	Data de nascimento	_____	
Dados Pessoais	Sexo	Feminino	
		Masculino	
	Situação Conjugal	Solteiro	
		Casado	
União Estável			
	Outro qual		
Filhos	Não		
	Sim		
Formação Acadêmica	Grau de Estudo -Coloque a data de término de cada curso	Nível Técnico Cursando	
		Nível Técnico Completo	
		Superior Cursando	
		Superior Completo	
		Pós-Graduação Cursando	
		Pós-Graduação Completo	
		mestrado	
		Mestrado - cursando	
		Doutorado	
		Doutorado -cursando	
Tempo de formado Coloque a data da formação	Menor do que 1 ano		
	Entre 1 a 3 anos		
	Entre 4 a 6 anos		
	Entre 7 a 10 anos		
	Acima de 10 anos		
Qual o meio de transporte mais utilizado para se locomover de casa ao trabalho	Carro próprio		
	Carona		
	Ônibus		
	Moto		
	A pé		
Em geral quanto tempo você leva para chegar ao trabalho	Menor que 20 minutos		
	Entre 20 e 40 minutos		
	Entre 40 minutos e 1 hora		
	Entre 1 hora e 2 horas		
Deslocamento Residência-Trabalho			

		Acima de 2 horas	
Atuação Profissional	Cargo	Auxiliar de Enfermagem	
		Técnico de Enfermagem	
		Enfermeiro Assistencial	
		Médio Gerente	
	Tempo de Serviço na Instituição - Coloque a data de contratação na instituição	Menor do que 1 ano	
		Entre 1 a 3 anos	
		Entre 4 a 6 anos	
		Entre 7 a 10 anos	
		Acima de 10 anos	

Apêndice B - TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

TÍTULO DO ESTUDO: Qualidade de vida e engajamento no trabalho entre enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem

PESQUISADORES:

Carla Graziela Carvalho Matos – Santa Casa de Misericórdia de Barretos

Taisa Moitinho de Carvalho – Santa Casa de Misericórdia de Barretos

O QUE É ESTE DOCUMENTO?

Você está sendo convidado(a) a participar deste estudo que será realizado na Santa Casa de Misericórdia de Barretos. Este documento é chamado de “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” e explica este estudo e qual será a sua participação, caso você aceite o convite. Este documento também fala os possíveis riscos e benefícios se você quiser participar, além de dizer os seus direitos como participante de pesquisa. Após analisar as informações deste Termo de Consentimento e esclarecer todas as suas dúvidas, você terá o conhecimento necessário para tomar uma decisão sobre sua participação ou não neste estudo. Não tenha pressa para decidir. Se for preciso, leve para a casa e leia este documento com os seus familiares ou outras pessoas que são de sua confiança.

POR QUE ESTE ESTUDO ESTÁ SENDO FEITO?

Queremos com este estudo ter informações sobre a qualidade de vida e o engajamento da equipe de enfermagem (Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares de enfermagem). Entender essa relação entre engajamento e qualidade de vida, pode possibilitar o desenvolvimento de estratégias para melhorar o desempenho dos colaboradores, favorecendo o processo de trabalho que pode impactar positivamente no sucesso da empresa.

O QUE ESTE ESTUDO QUER SABER?

Saber se os colaboradores da equipe de enfermagem que consideram ter qualidade de vida são mais engajados, e como os dados demográficos interferem nisso.

O QUE ACONTECERÁ COMIGO DURANTE O ESTUDO?

Você será convidado a participar da pesquisa através de um questionário que receberá por e-mail, ou por um link no celular. Este questionário poderá ser respondido no seu horário de atuação na empresa Santa Casa de Misericórdia, não sendo necessário dispor deste tempo no período em que estiver em descanso.

HAVERÁ ALGUM RISCO OU DESCONFORTO SE EU PARTICIPAR DO ESTUDO?

Este estudo oferece risco mínimo aos participantes, sendo ele, a quebra eventual de sigilo, portanto para evitar qualquer desconforto caso isso aconteça, não constará na folha de respostas dos questionários o nome de quem está respondendo a pesquisa. O que impede qualquer exposição do colaborador.

HAVERÁ ALGUM BENEFÍCIO PARA MIM SE EU PARTICIPAR DO ESTUDO?

Se ao final desta pesquisa você não for um colaborador da instituição Santa Casa de Misericórdia de Barretos, é possível que este estudo não traga benefícios diretos a você. Porém caso ainda faça parte, poderá desfrutar das estratégias para melhorar seu desempenho nesta instituição.

QUAIS SÃO AS OUTRAS OPÇÕES SE EU NÃO PARTICIPAR DO ESTUDO?

Nesta pesquisa não oferecemos outra opção, sendo assim, você poderá escolher não participar do estudo!

O estudo somente poderá ser suspenso após a anuência do Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital de Câncer de Barretos (CEP) e/ou da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), se for o caso, que aprovou a realização da pesquisa, a menos que o encerramento se dê por razões de segurança. Nesse caso, o estudo poderá ser descontinuado sem prévia análise do CEP. Contudo, o pesquisador deve notificar o CEP e/ou a CONEP sobre a suspensão definitiva do estudo.

QUAIS SÃO OS MEUS DIREITOS SE EU QUISER PARTICIPAR DO ESTUDO?

Você tem direito a:

- 1) Receber as informações do estudo de forma clara;
- 2) Ter oportunidade de esclarecer todas as suas dúvidas;
- 3) Ter o tempo que for necessário para decidir se quer ou não participar do estudo;
- 4) Ter liberdade para recusar a participação no estudo, e isto não trará qualquer de problema para você;
- 5) Ter liberdade para desistir e se retirar do estudo a qualquer momento;
- 6) Ter assistência a tudo o que for necessário se ocorrer algum dano decorrente do estudo, de forma gratuita, pelo tempo que for preciso;
- 7) Ter direito a reclamar indenização se ocorrer algum dano decorrente do estudo;
- 8) Ser ressarcido pelos gastos que você e seu acompanhante tiverem por causa da participação na pesquisa, como por exemplo, transporte e alimentação;
- 9) Ter acesso aos resultados dos exames realizados durante o estudo, se for o caso;
- 10) Ter respeitado o seu anonimato (confidencialidade);
- 11) Ter respeitada a sua vida privada (privacidade);
- 12) Receber uma via deste documento, assinada e rubricada em todas as páginas por você e pelo pesquisador;

13) Ter liberdade para não responder perguntas que incomodem você;

SE EU TIVER DÚVIDAS SOBRE OS MEUS DIREITOS OU QUISER FAZER UMA RECLAMAÇÃO, COM QUEM EU FALO?

Fale diretamente com o Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital de Câncer de Barretos. Este comitê é formado por pessoas que analisam a parte ética dos estudos e autorizam ele acontecer ou não. Você pode entrar em contato com este Comitê por telefone (tel: (17) 3321-0347 ou (17) 3321-6600 - ramal 6647), email (cep@hcancerbarretos.com.br) carta (Rua Antenor Duarte Vilela, 1331, Instituto de Ensino e Pesquisa, 14784-057) ou pessoalmente. O horário de atendimento é de 2ª a 5ª feira, das 8h00 às 17h00, e 6ª feira, da 8h00 às 16h00. O horário de almoço é de 12h00 às 13h00.

SE EU TIVER DÚVIDAS SOBRE O ESTUDO, COM QUEM EU FALO?

Fale diretamente com o pesquisador responsável. As formas de contato estão abaixo:

Nome do pesquisador: Taisa Moitinho de Carvalho

Formas de contato: (17) 33216600 ramal 535 de segunda a sexta feira entre 08h e 18h, ou (17) 98811-2718 de segunda á domingo entre 07h e 22h.

CAMPO DE ASSINATURAS

Nome por extenso do participante de pesquisa ou do representante legal	Data	Assinatura
Nome por extenso do pesquisador	Data	Assinatura
Nome por extenso da testemunha imparcial (para casos de analfabetos, semi-analfabetos ou portadores de deficiência visual)	Data	Assinatura

Nota: este termo de Consentimento livre e esclarecimento foi elaborado em duas vias, ficando uma com o professor e outra com a pesquisadora.