

## Fatores associados ao engajamento em trabalhadores de enfermagem

*Factors associated with engagement in nursing workers*

*Factores asociados al compromiso de los trabajadores de enfermería*

 Ana Paula Carvalho Campos<sup>1</sup>,  Patrícia Campos Pavan Baptista<sup>2</sup>

Recebido: 29/07/2024 Aceito: 01/08/2024 Publicado: 20/09/2024

### Resumo:

**Objetivo:** mensurar o engajamento em trabalhadores de enfermagem e verificar a associação entre o engajamento e as variáveis sociodemográficas nestes trabalhadores. **Método:** pesquisa transversal quantitativa, com 210 trabalhadores de enfermagem, do Departamento Materno-Infantil, de um hospital particular e filantrópico, da cidade de São Paulo – SP. A coleta de dados aconteceu em 2022, pela plataforma digital REDcap<sup>®</sup>, com questões sociodemográficas e a escala de engajamento UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*). Foram realizadas análises descritivas, e as correlações entre as variáveis foram obtidas através do coeficiente de correlação de Spearman, utilizando o software livre R versão 4.2.2 para as análises. **Resultado:** para metade dos respondentes, todas as dimensões e o escore total da escala apresentaram valores medianos superiores a 5,00, indicando alto engajamento dos trabalhadores. As variáveis Idade e Categoria profissional tiveram associação estatística positiva com o engajamento, e identificou-se que o trabalhador de enfermagem que não apresentou problema de saúde no último mês teve escore mediano maior. **Conclusão:** o estudo evidenciou alto engajamento dos participantes, com todos os itens com escore maior ou igual a 5,00. O engajamento apresentou correlação positiva com as variáveis Idade, com Maior engajamento entre as idades mais avançada, e com a Categoria profissional, que evidenciou entre os auxiliares e técnicos de enfermagem o escore mediano maior, de 5,33, enquanto o enfermeiro obteve escore mediano 5,06.

**Palavras-chave:** Cuidados de Enfermagem; Engajamento no trabalho; Organização e administração.

### Abstract:

**Objective:** to measure the engagement of nursing workers and verify the association between engagement and sociodemographic variables in these workers. **Method:** quantitative cross-sectional research, with nursing workers, from the Mother and Child Department, of a private and philanthropic hospital, in the city of São Paulo - SP/Brazil. Data collection took place in 2022, via the REDcap<sup>™</sup> digital platform, with sociodemographic questions and the UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*). Descriptive analyzes were carried out and correlations between variables were obtained using Spearman's correlation coefficient, using the free software R version 4.2.2 for the analyses. **Result:** for half of the 210 respondents, all dimensions and the total scale score presented median values above 5.00, indicating high worker engagement. The variables Age and Professional category had a positive statistical association with engagement, and it was identified that nursing workers who did not have health issues in the previous month had a higher median score. **Conclusion:** the study showed high participant engagement, with all items scoring greater than or equal to 5.00. Engagement was positively correlated with the variables age, with greater engagement among older ages, and with the professional category, which showed the highest median score among nursing assistants and technicians, 5.33, while nurses had a median score of 5.06.

**Keywords:** Nursing care; Work engagement; Organization and administration; Management.

### Resumen:

**Objetivo:** medir el compromiso de los trabajadores de enfermería y verificar la asociación entre el compromiso y las variables sociodemográficas de estos trabajadores. **Método:** Investigación cuantitativa transversal, con trabajadores de enfermería, del Departamento Materno-Infantil, de un hospital privado y filantrópico, en la ciudad de São Paulo, SP, Brasil. La recogida de datos se realizó en 2022, a través de la plataforma digital REDcap<sup>®</sup>, con preguntas sociodemográficas y la UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*). Se realizaron análisis descriptivos y se obtuvieron correlaciones entre variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman, utilizando el software libre R versión 4.2.2 para los análisis. **Resultado:** Para la mitad de los 210 encuestados, todas las dimensiones y la puntuación total de la escala presentaron valores medios superiores a 5,00, lo que indica un alto compromiso de los trabajadores. Las variables edad y categoría profesional tuvieron una asociación estadística positiva con el compromiso, y se identificó que los trabajadores de enfermería que no habían presentado ningún problema de salud en el último mes tenían una puntuación mediana más alta. **Conclusión:** el estudio mostró un elevado compromiso de los participantes, ya que todos los ítems obtuvieron una puntuación mayor o igual a 5,00. El compromiso se correlacionó positivamente con las variables edad, con un mayor compromiso entre las edades más avanzadas, y con la categoría profesional, que mostró la puntuación mediana más alta entre los auxiliares y técnicos de enfermería, 5,33, mientras que los enfermeros tuvieron una puntuación mediana de 5,06.

**Palabras Clave:** Atención de enfermeira; Compromiso laboral; Organización y administración.

Autor Correspondente: Ana Paula Carvalho Campos – [c.anapaula@gmail.com](mailto:c.anapaula@gmail.com)

1. Hospital Israelita Albert Einstein, São Paulo/SP, Brasil

2. Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil

## INTRODUÇÃO

**O** Engajamento pode ser compreendido como comprometimento, envolvimento, absorção, dedicação e foco no trabalho e energia<sup>1-2</sup>. Em discussões teóricas, a origem do engajamento se deu na Psicologia Positiva, que prioriza o desenvolvimento do aspecto ótimo do ser humano, quando se pensa em sua saúde e bem-estar<sup>3</sup>.

Os teóricos Abraham Maslow e Carl Rogers foram seus precursores, citando o engajamento na Psicologia Humanista, apresentada por Maslow, em 1954, na obra “Motivação e Personalidade”, mas recebeu pouca atenção. A Psicologia Positiva, efetivamente, se difundiu a partir de 1998, com o psicólogo Martin Seligman, que disse que a Psicologia deveria ir além de apenas reparar erros e deficiências, devendo identificar e fortalecer competências. O movimento apresentou o conceito de “*Work Engagement*”, um constructo motivacional positivo relacionado ao trabalho, tendo fundo psicológico, contemporâneo e próspero, tanto para o âmbito da administração como acadêmico<sup>3</sup>.

Importante afirmar que o engajamento não é algo imposto, o indivíduo escolhe se engajar. Isso acontece por um ambiente organizacional favorável criado pela organização, com disponibilidade de recursos, autonomia e segurança, onde haja significado, conexão e satisfação na realização do trabalho<sup>4</sup>.

Nesse aspecto, as pesquisas têm evidenciado que os profissionais de saúde estão entre os grupos ocupacionais mais engajados<sup>5</sup>. Esse fato pode estar relacionado ao objeto de ação desses trabalhadores, uma vez que suas atividades estão relacionadas ao cuidado, tratamento e recuperação dos indivíduos.

Tratando-se de trabalhadores de enfermagem, os dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que o mundo tem hoje 27,9 milhões de profissionais da enfermagem. Destes, 19,3 milhões são enfermeiros, havendo um aumento de 4,7 milhões entre 2013-2018, reforçando que a enfermagem é maioria no setor saúde, representando cerca de 59% dos profissionais de saúde. E a exigência por mão-de-obra de enfermagem capacitada é contínua, devido ao envelhecimento e o crescimento populacional, bem como o aumento das complexidades das necessidades de saúde<sup>6</sup>.

O profissional de enfermagem jovem (Geração X, nascidos entre 1965 e 1980; Geração Y, nascidos entre 1981 e 2000; *Millennials*, nascido depois do ano 2000) não tem sido tão conectado com o trabalho quanto os nascidos antes de 1964 (a geração *Baby Boomers*), que são considerados *workaholics*. Com maior frequência, os mais jovens abandonam a profissão por não se sentirem realizados e por visarem equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e melhores oportunidades. Para permanecer no trabalho, veem como estímulo a valorização do trabalho em equipe e os *feedbacks* dos gestores<sup>7</sup>. Portanto, a retenção de bons profissionais tem

representado um grande desafio na contemporaneidade e uma necessidade crucial para os serviços de saúde.

É cada vez mais importante admitir uma cultura de gestão colaborativa, em que líderes e trabalhadores de enfermagem se completem e sejam a chave para as iniciativas coletivas das instituições, modelo que melhora a saúde profissional, a integração no trabalho interprofissional, a segurança no ambiente de trabalho e os resultados assistenciais<sup>8,9</sup>.

Portanto, os resultados positivos de uma instituição sofrem influência direta do engajamento do trabalhador, com melhores resultados financeiros, satisfação do cliente, retenção de trabalhadores e menor rotatividade, além de predomínio de qualidade e inovação<sup>4</sup>.

No cenário internacional e nacional, a temática vem sendo explorada; e, na enfermagem, a importância no assunto surge à medida que, para as instituições de saúde, um trabalhador de enfermagem com diminuição na energia e na entrega pode ser extremamente danoso.

Assim, tornou-se relevante estudar o engajamento entre trabalhadores de enfermagem, com vistas à identificação de fatores que podem permear esse constructo, possibilitando a elaboração de estratégias gerenciais que possam melhorar o engajamento de trabalhadores de enfermagem em serviços de saúde.

O estudo tem como objetivo mensurar o engajamento em trabalhadores de enfermagem e verificar a associação entre o engajamento e as variáveis sociodemográficas nestes trabalhadores.

## MÉTODO

Estudo transversal quantitativo, realizado entre outubro e dezembro de 2022, como parte da pesquisa intitulada “Presenteísmo e engajamento em trabalhadores de enfermagem”. Para o desenvolvimento e desenho do estudo, foi usado o instrumento STROBE (*STrengthening the Reporting of OBservational studies in Epidemiology*)<sup>10</sup>.

O local escolhido foi o Departamento Materno Infantil do Hospital Israelita Albert Einstein, hospital geral, particular e filantrópico do município de São Paulo – SP, escolhido por conveniência, por ser local de trabalho da pesquisadora.

A população da pesquisa foi composta por 358 trabalhadores de enfermagem, com o cálculo amostral realizado pelo programa PASS, assumindo como cálculo mínimo esperado de 180 profissionais avaliados. Esse número seria suficiente para testar um coeficiente de correlação de Spearman quanto à hipótese nula de igualdade à zero com nível de significância de 5% e poder de 94% para coeficientes a partir de 0,300<sup>11</sup>.

A amostra foi captada via convite por e-mail aos sujeitos, através de *link* individual, pela plataforma *web* para a construção e gerenciamento de banco de dados e pesquisas *online* REDCap<sup>®12</sup>. Para a coleta de dados, utilizou-se dois instrumentos: “Questionário para a Caracterização Sociodemográfica e de trabalho (QSD)”, e a Escala traduzida e validada para o português-brasileiro “*Utrecht Work Engagement Scale* de 9 itens (UWES-9)”.

O questionário QSD foi elaborado com questões estruturadas para identificação da população estudada, instrumento esse de autoria própria, desenvolvido exclusivamente para o respectivo estudo, com variáveis abordando questões pessoais (idade, sexo, estado civil, presença de filhos e se provedor financeiro da família), de trabalho (categoria profissional, tempo de formação, tempo na empresa, local de trabalho, horário de trabalho, se possui outro vínculo), de locomoção (meio de transporte e tempo gasto para chegar ao trabalho) e saúde (teve algum problema de saúde no último mês).

O instrumento UWES-9, escolhido pela sua amplitude mundial, divide-se em 3 dimensões (Vigor, Dedicção e Absorção), e avalia o engajamento dos trabalhadores no trabalho através de escala likert de sete pontos (0 = nunca a 6 = sempre), com avaliação do escore total ou de cada dimensão independente. As respostas variam entre 0 e 6; e quanto maior o escore total, maior o engajamento do trabalhador<sup>5,13,14</sup>. O engajamento pode ser categorizado em muito baixo, baixo, médio, alto e muito alto, para isso o instrumento UWES foi normatizado, estabelecendo-se valores estatísticos<sup>13</sup>.

Os dados numéricos são apresentados através de estatística descritiva, sendo que, para as variáveis qualitativas, apresentaram-se as distribuições de frequências absoluta e relativa, e, para as variáveis quantitativas, apresentaram-se as principais medidas resumo (média, desvio padrão (dp), primeiro quartil (Q1), mediana, terceiro quartil (Q3), intervalo interquartil (Q1-Q3), valor mínimo e valor máximo).

Devido às distribuições assimétricas dos escores na escala, os testes não paramétricos de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis foram utilizados para avaliar a associação dos escores com as variáveis qualitativas. Utilizou-se o coeficiente de correlação de Spearman para associar as variáveis quantitativas com os escores das dimensões e com o escore total da escala. O nível de significância adotado foi o de 5%, e o *software* livre R versão 4.2.2 foi utilizado nas análises<sup>7,15,16</sup>. Para as análises, exportou-se da plataforma REDCap<sup>®</sup> os dados para planilhas do programa Microsoft Office Excel<sup>®</sup> pela plataforma online Microsoft 365<sup>®</sup>.

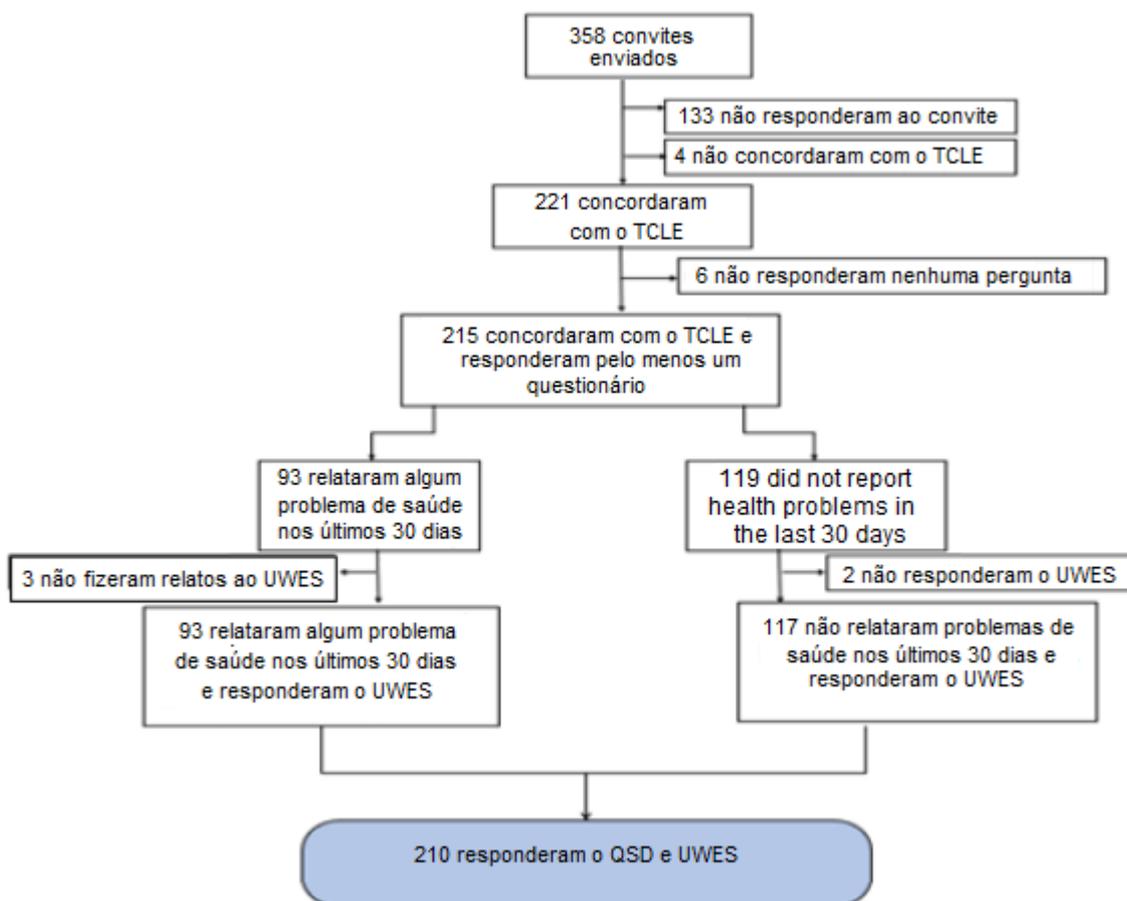
A pesquisa foi aprovada pelos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP), sob o parecer: 58240922.2.0000.5392 e do Hospital Israelita Albert Einstein, sob o parecer: 58240922.2.3001.0071, através da

Plataforma Brasil. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi aceito virtualmente por todos os participantes antes de responderem a pesquisa, seguindo a Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) 466/2012 17,18 e as orientações, do OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS 19.

## RESULTADOS

210 trabalhadores de enfermagem atenderam aos critérios de inclusão, conforme ilustrado na Figura 1. Suas características são apresentadas na Tabela 1. A maioria dos respondentes foi do gênero feminino (99.05%), com média de idade de 38 anos, casados ou em uma relação estável (64.76%), tinha filhos (67,14%) e era provedor financeiro da família (92,38%).

**Figura 1.** População do estudo e participantes que responderam as questões sociodemográficas e o instrumento UWES-9. São Paulo/SP - Brasil, 2023.



**Tabela 1.** Distribuição dos trabalhadores de enfermagem segundo os dados sociodemográficos e das características de trabalho (n e %). IIQ: intervalo interquartil. São Paulo/SP - Brasil, 2023.

Variável		n (%)
<b>Sexo</b>	Feminino	208 (99,05)
	Masculino	2 (0,95)
<b>Idade (anos)</b>	Média (DP)	38 (8)
	Mediana(IIQ)	38 (33-43)
	Mínimo - Máximo	19-63
<b>Estado civil</b>	Casado/Relação estável	136 (64,76)
	Solteiro	74 (35,24)
<b>Tem filhos?</b>	Não	69 (32,86)
	Sim	141 (67,14)
<b>É o provedor financeiro da família?</b>	Não	16 (7,62)
	Parcialmente	125 (59,52)
	Principal	69 (32,86)
<b>Categoria profissional</b>	Auxiliar e Técnico de Enfermagem	108 (51,43)
	Enfermeiro Graduado	102 (48,57)
<b>Local de trabalho</b>	UTI Pediátrica	36 (17,14)
	UTI Neonatal	48 (22,86)
	Pediatria	26 (12,38)
	Maternidade	78 (37,14)
	Centro obstétrico	17 (8,10)
	Centro de parto	26 (12,38)
	Berçário	8 (3,81)
	<b>Turno de trabalho</b>	Diurno
	Noturno 12 x 36 horas	72 (34,29)
<b>Possui outro vínculo empregatício?</b>	Horista	6 (2,86)
	Não	191 (90,95)
	Sim	19 (9,05)
<b>Tempo de atuação na enfermagem (anos)</b>	Média (DP)	13,3 (7,7)
	Mediana (IIQ)	13,0 (7,0-18,0)
	Mínimo - Máximo	(0,0-38,0)
<b>Tempo de atuação na empresa (anos)</b>	Média (DP)	8,5 (6,6)
	Mediana (IIQ)	8,0 (3,0-12,0)
	Mínimo - Máximo	(0,0-32,0)

Verificou-se que 51,43% eram auxiliares e técnicos de enfermagem. Os três locais com mais participantes foram: maternidade (37,14%), UTI Neonatal (22,86%) e UTI pediátrica (17,14%). Foi relatado algum problema de saúde nos últimos 30 dias por 93 respondentes (44,29%).

Para 50% dos respondentes, a mediana do escore em todas as dimensões da escala UWES-9 (Vigor, Dedicção e Absorção) foram superiores a 5,00, e 5,22 no escore total, indicando alto engajamento (Tabela 2).

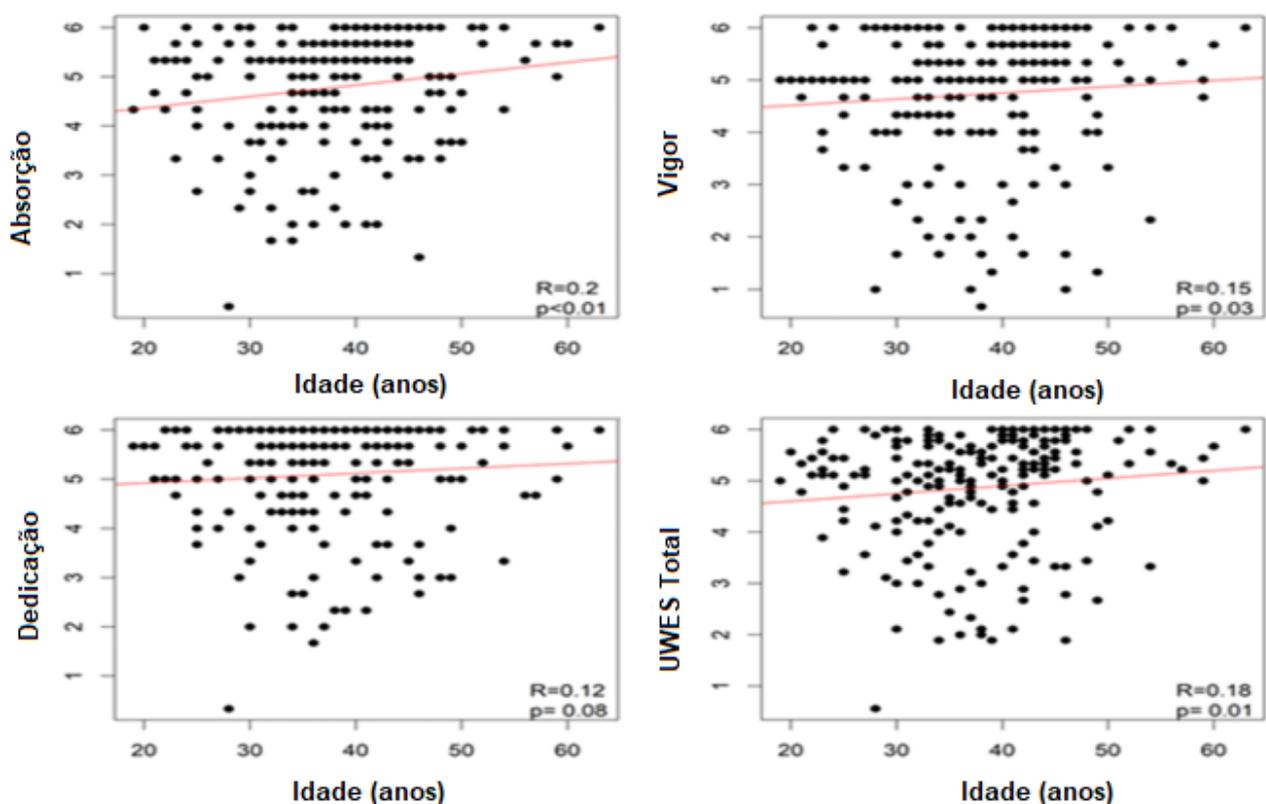
As variáveis Idade e Categoria profissional foram as únicas que tiveram associações estatísticas significativas com a escala UWES-9. A idade se relacionou com as dimensões Vigor, Absorção e com o escore total, indicando uma relação diretamente proporcional entre idade e engajamento, ou seja, quanto maior a idade, maior o engajamento (Figura 2). Os auxiliares e técnicos de enfermagem apresentaram todos os escores, das dimensões e total,

significativamente maiores comparado aos enfermeiros, indicando serem mais engajados (Tabela 3).

**Tabela 2.** Valor da mediana das dimensões e do escore total da escala UWES-9 dos trabalhadores de enfermagem. IIQ: intervalo interquartil. São Paulo/SP - Brasil, 2023.

UWES-9	Mediana (IIQ)	Mínimo - Máximo
Vigor	5,00 (4,33-5,67)	(0,67-6,00)
Dedicação	5,67 (4,67-6,00)	(0,33-6,00)
Absorção	5,00 (4,00-5,67)	(0,33-6,00)
Total	5,22 (4,44-5,67)	(0,56-6,00)

**Figura 2.** Dispersão entre a IDADE e os escores das dimensões e total da escala UWES-9. A linha vermelha (ascendente) representa a reta da regressão entre as duas variáveis em cada gráfico. R: coeficiente de correlação de Spearman. São Paulo/SP - Brasil, 2023.



Referente ao local de trabalho (lembrando que, devido a realocações, o trabalhador poderia trabalhar em mais de um local) os que trabalhavam na UTI pediátrica tiveram o escore total significativamente menor com valor mediano 4.84, e tiveram escore total mediano maiores aqueles que trabalhavam na maternidade e/ou berçário (5.33), no centro de parto e centro obstétrico (ambos 5.56), com escores significativamente maiores na dimensão Absorção ( $p=0.016, 0.026, 0.045$ , respectivamente) e os trabalhadores do centro obstétrico apresentaram escore significativamente maior, também, na dimensão Dedicação ( $6.00, p=0.029$ ) (Tabela 3).

O turno de trabalho, como as demais variáveis, não mostrou significância estatística, no entanto, os horistas tiveram os escores mais baixos de engajamento. No presente estudo os escores do UWES-9 foi maior, com relevância estatística, no trabalhador de enfermagem que não apresentou problemas de saúde nos últimos 30 dias, com valor mediano 5.33 para Vigor ( $p=0.001$ ), Absorção 5.33 ( $p=0.068$ ) e Total 5.33 ( $p=0.005$ ) e 5.67 para Dedicção ( $p=0.006$ ), indicando maior engajamento desses profissionais (Tabela 3).

**Tabela 3.** Valor dos escores das dimensões e total da escala UWES-9 de acordo com a categoria profissional e local de trabalho. IIQ: intervalo interquartil. São Paulo/SP - Brasil, 2023.

Vigor			Dedicção		Absorção		Total		Vigor				
Variável	n	mediana (IIQ)	p	mediana (IIQ)	p	mediana (IIQ)	p	mediana (IIQ)	p	Variável	n	mediana (IIQ)	p
<b>Categoria Profissional</b>													
Auxiliar e Técnico de Enfermagem	108	5,00 (4,67; 5,67)	0,022	5,67 (5,00; 6,00)	0,0004	5,33 (4,33; 5,67)	0,004	5,33 (4,89; 5,78)	0,004	Auxiliar e Técnico de Enfermagem	108	5,00 (4,67; 5,67)	0,022
Enfermeiro Graduado	102	5,00 (4,00; 5,33)		5,33 (4,33; 5,92)		5,00 (4,00; 5,33)		5,06 (4,00; 5,44)		Enfermeiro Graduado	102	5,00 (4,00; 5,33)	
<b>*UTI pediátrica</b>													
Não	174	5,00 (4,33; 5,67)	0,208	5,67 (4,67; 6,00)	0,034	5,33 (4,08; 5,67)	0,028	5,22 (4,56; 5,67)	0,058	Não	174	5,00 (4,33; 5,67)	0,208
Sim	36	5,00 (3,92; 5,67)		5,17 (3,67; 5,75)		4,67 (3,67; 5,67)		4,84 (3,41; 5,62)		Sim	36	5,00 (3,92; 5,67)	
<b>*UTI Neonatal</b>													
Não	162	5,00 (4,33; 5,67)	0,310	5,67 (4,67; 6,00)	0,485	5,33 (4,33; 5,67)	0,069	5,22 (4,56; 5,67)	0,182	Não	162	5,00 (4,33; 5,67)	0,310
Sim	48	5,00 (4,00; 5,33)		5,67 (4,33; 6,00)		5,00 (3,67; 5,67)		5,00 (3,86; 5,59)		Sim	48	5,00 (4,00; 5,33)	
<b>*Pediatria</b>													
Não	184	5,00 (4,33; 5,67)	0,301	5,67 (4,67; 6,00)	0,292	5,33 (4,00; 5,67)	0,138	5,22 (4,44; 5,70)	0,182	Não	184	5,00 (4,33; 5,67)	0,301
Sim	26	5,00 (4,33; 5,33)		5,33 (4,33; 5,67)		4,67 (4,00; 5,33)		5,17 (4,14; 5,33)		Sim	26	5,00 (4,33; 5,33)	
<b>*Maternidade/Berçário</b>													
Não	130	5,00 (4,00; 5,67)	0,215	5,67 (4,33; 6,00)	0,319	5,00 (3,67; 5,67)	0,016	5,11 (4,11; 5,67)	0,114	Não	130	5,00 (4,00; 5,67)	0,215
Sim	80	5,00 (4,67; 5,67)		5,67 (4,67; 6,00)		5,33 (4,33; 5,67)		5,33 (4,81; 5,78)		Sim	80	5,00 (4,67; 5,67)	
<b>*Centro obstétrico</b>													
Não	193	5,00 (4,00; 5,67)	0,388	5,67 (4,33; 6,00)	0,029	5,00 (4,00; 5,67)	0,045	5,22 (4,22; 5,67)	0,082	Não	193	5,00 (4,00; 5,67)	0,388
Sim	17	5,33 (4,67; 5,67)		6,00 (5,67; 6,00)		5,67 (5,00; 5,67)		5,56 (5,11; 5,67)		Sim	17	5,33 (4,67; 5,67)	
<b>*Centro de parto</b>													
Não	184	5,00 (4,33; 5,67)	0,275	5,67 (4,59; 6,00)	0,235	5,00 (4,00; 5,67)	0,026	5,22 (4,41; 5,67)	0,061	Não	184	5,00 (4,33; 5,67)	0,275
Sim	26	5,33 (4,67; 5,67)		5,67 (5,08; 6,00)		5,67 (4,75; 5,92)		5,56 (4,78; 5,75)		Sim	26	5,33 (4,67; 5,67)	
<b>Turno</b>													
Diurno	132	5,00 (4,33; 5,67)	0,233	5,67 (4,67; 6,00)	0,426	5,33 (4,00; 5,67)	0,096	5,22 (4,53; 5,78)	0,215	Diurno	132	5,00 (4,33; 5,67)	0,233
Horista	6	4,50 (3,84; 4,67)		5,00 (4,25; 5,50)		4,00 (3,33; 4,67)		4,50 (3,73; 4,95)		Horista	6	4,50 (3,84; 4,67)	
Noturno	72	5,00 (4,00; 5,33)		5,50 (4,59; 6,00)		5,00 (3,92; 5,67)		5,22 (4,22; 5,44)		Noturno	72	5,00 (4,00; 5,33)	

\*Local de Trabalho

## DISCUSSÃO

O estudo evidenciou alto engajamento na população estudada, com escore 5,00. O alto engajamento no trabalho indica que o trabalhador tem uma maior identificação com os objetivos do trabalho, com inspiração para executá-lo e disposição de recursos necessários para atender as demandas ou ir além, apresentando alto desempenho e se destacando.

Porto-Martins *et al.*<sup>13</sup> mostram em seu estudo que o escore médio total do engajamento no trabalho corresponde a 3,74, e que valores de escore acima de 4,67 é considerado alto engajamento e acima de 5,51, muito alto engajamento. No presente estudo, verificou-se que os trabalhadores de enfermagem mais velhos e os auxiliares e técnicos de enfermagem foram os mais engajados.

Corroborando este estudo, da Silva *et al.*<sup>20</sup> encontraram correlação positiva entre engajamento e idade, com maior escore entre os trabalhadores de enfermagem acima de 40 anos. Garbin *et al.*<sup>21</sup>, em pesquisa no sul do Brasil, obtiveram achados similares, com valor mediano semelhante de 5,22, com destaque para a dimensão Dedicção, e a única variável sociodemográfica a se relacionar estatisticamente com o engajamento foi a Idade, com maior escore entre os profissionais acima de 40 anos. Porém, também houve níveis elevados de engajamento na faixa etária abaixo de 34 anos.

No Porto e Açores, Borges *et al.*<sup>22</sup> obtiveram níveis de engajamento elevados na população de trabalhadores de enfermagem, com correlação positiva com os mais velhos e destaque no domínio dedicação, propondo que o enfermeiro mais dedicado encara a profissão com o sentimento de pertencimento, e a vivência e experiência podem facilitar a familiaridade.

A correlação positiva entre idade e engajamento no trabalho pode ser justificada ao associar-se à etapa de carreira em que o sujeito se encontra. Ao agrupar os indivíduos, por faixa etária, associando-os à fase da carreira profissional, têm-se: entre 18 e 28 anos, início da vida ativa, com menor engajamento no trabalho (Média= 4,1); entre 29 e 39 anos, definição da carreira profissional (Média= 4,4); e acima dos 40 anos, consolidação da carreira profissional, auge do engajamento profissional (Média = 4,7)<sup>5,14</sup>.

Hisel<sup>23</sup>, entre 1.004 enfermeiros, destacou enfermeiros veteranos mais engajados e *Millenials* menos engajados. Também Balay-Odao *et al.*<sup>24</sup> estudando as diferenças de gerações de enfermeiros, identificaram baixo engajamento dos *Millennials* no trabalho (4,08), sendo que a média do engajamento foi para os veteranos foi 4,80, para *Baby Boomers* de 4,48 e para a Geração X foi de 4,19, apoiando a ideia de que as gerações mais velhas são mais engajadas em variados aspectos, com maior dedicação e foco nas tarefas, e menor chance de abandono do

trabalho e da profissão. Destaca-se, porém, que tais gerações aproximam-se da aposentadoria, e, portanto, é necessário criar estratégias para engajar as gerações mais novas.

No cenário estudado, o ingresso de recém-formados, por meio do cargo júnior, representa uma oportunidade de valorização de novos talentos, ao mesmo tempo em que valoriza o profissional experiente, permitindo ao trabalhador continuar trabalhando até a sua aposentadoria, desde que este se adeque aos valores da instituição.

Todos os trabalhadores estudados são engajados, apesar de o estudo mostrar escores medianos de engajamento menores entre os que trabalhavam na UTI pediátrica e maiores entre os que trabalhavam na maternidade e/ou berçário, no centro de parto e no centro obstétrico, lembrando que um mesmo trabalhador pode trabalhar em mais de um local.

O local e turno de trabalho para a maioria dos trabalhadores no hospital de estudo é fixo, contudo, os horistas, que tiveram menor engajamento. Estes são alocados de acordo com as demandas da instituição, podendo trabalhar em vários setores e turno variado, respeitando o tempo legal de descanso.

O baixo engajamento no trabalho produz diminuição da produtividade, alta rotatividade, perda de receita e preocupações com a segurança do paciente. A retenção dos enfermeiros é essencial para um atendimento seguro ao paciente, e são conhecidos como preditores de rotatividade de enfermeiros a fadiga ocupacional crônica, o engajamento e alegrias negativos<sup>25</sup>.

É possível compreender que não apenas as características individuais influenciam o engajamento, mas há fatores relacionados ao próprio trabalho, e que apesar de localidades, pessoas diferentes e o avançar da idade o engajamento pode se manter e motivar o indivíduo.

É muito provável que, sob condições e com recursos adequados, um indivíduo, mesmo com idade avançada e não gozando de plena saúde, possa ainda experimentar um alto nível de engajamento no trabalho, desde que se sinta satisfeito e perceba um propósito em suas atividades.

Segundo o Conselho Regional de Enfermagem (COFEN)<sup>26</sup>, o predomínio de profissionais de enfermagem na classe trabalhadora é de nível médio. Santos *et al.*<sup>27</sup>, em seus estudos realizados em um hospital público brasileiro, tiveram maior número de participantes técnicos de enfermagem. Observou-se disparidade ao comparar o presente estudo com a realidade nacional, em que enfermeiros estão em proporção muito menor na maior parte das realidades.

A pouca diferença encontrada entre o número de enfermeiros e os demais profissionais de enfermagem pode ser explicada pelas características das unidades estudadas e do próprio hospital, em que prevalece atendimento particular e de planos de saúde. Este hospital sempre buscou se destacar na sociedade, pela qualidade da assistência prestada, inclusive com

importantes reconhecimentos internacionais, como a acreditação *Joint Commission International* desde 1999 e em 2022 a designação Magnet®. A própria instituição informa que, desde a década de 1980, já entendia que a qualidade era um fenômeno mundial e que seria um recurso essencial para a maturidade e sobrevivência econômica das organizações de saúde no novo século<sup>28</sup>.

Um dado muito interessante é que, apesar de predominar em toda a população estudada, o engajamento foi maior entre os trabalhadores de enfermagem que não tiveram problemas de saúde nos últimos 30 dias. Fiorini *et al.*<sup>29</sup> concluíram que trabalhadores inicialmente altamente engajados, quando doentes, trabalhavam menos do que os que foram considerados, inicialmente, com baixos níveis de engajamento.

De Beer<sup>30</sup> corrobora este estudo, descrevendo que o adoecimento influencia negativamente as atitudes, dedicação e a satisfação no trabalho, exibindo uma relação negativa em trabalhar doente e o engajamento.

Por conseguinte, é parte crucial do trabalho das lideranças zelarem pela saúde das suas equipes, buscando não somente o diagnóstico precoce de doenças que podem causar incapacidades, como promover melhorias para que o trabalho seja realizado em um ambiente acolhedor, estimulante, e salutar.

## CONCLUSÃO

Mais da metade dos participantes do presente estudo foram classificados com alto engajamento ou mais, com escore mediano total de 5,22. O engajamento correlacionou-se positivamente com as variáveis Idade, com maior engajamento entre as idades mais avançada, e com a Categoria profissional, que evidenciou escore mediano maior, de 5,33 entre os auxiliares e técnicos de enfermagem, enquanto enfermeiros obtiveram escore mediano 5,06 ( $p=0,004$ ).

Há limitações no estudo a serem consideradas, como a dificuldade no acesso à pesquisa, por não ser hábito dos trabalhadores acessarem o e-mail institucional com frequência, limitando o número de participantes; muitos participantes interromperam a pesquisa antes do término pela dificuldade no manuseio da tecnologia e o delineamento transversal do estudo, que não permite o seguimento dos desfechos.

Contudo, o presente estudo buscou identificar como o engajamento se correlaciona com os trabalhadores de enfermagem, para implementar lacunas e futuramente progredir os estudos, beneficiando o gerenciamento de recursos humanos, com possibilidades de traçar

estratégias para manter e fortalecer o engajamento na enfermagem, colaborando com a cultura de segurança e qualidade na assistência da instituição de saúde.

## REFERENCES

1. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker A. The Measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002; 3 (1):71-92. Acesso jul 2021. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf> DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
2. Schaufeli W, Bakker A. Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. 2010. Acesso jun 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4324/9780203853047>
3. Porto-Martins PC, Basso-Machado PG, Benevides-Pereira AMT. Engagement at work: a theoretical discussion. *Fractal, Rev Psicol [Internet]*. 2013; 25(3):629-44. Acesso Jun 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000300013>
4. Maylett TM. *MAGIC Engagement Book: the five keys to engaging people, leaders and organizations*. Trans. by Rogério Chér. Platypus, 2019. 296p.
5. Magnan ES, Vazquez ACS, Pacico JC, Hutz CS. Standardization of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psychological Assessment* 2016; 15(2):133-40. Acesso jun 2021. DOI: <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01>
6. World Health Organization (WHO). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*. Geneva: World Health Organization; 2020. 116p. Acesso jun 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
7. Stevanin S, Voutilainen A, Bressan V, Vehviläinen-Julkunen K, Rosolen V, Kvist T. Nurses' generational differences related to workplace and leadership in two European countries. *West J Nurs Res* 2020; 42(1):14-23. Acesso jan 2022. DOI: <https://doi.org/10.1177/0193945919838604>
8. American Nurses Association (ANA). *American Nurses Credentialing Center (ANCC) Magnet Recognition Program®*. [internet]. Acesso set 2023. <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/>
9. George V, Massey L. Proactive Strategy to Improve Staff Engagement. *Nurse Lead*. 2020; 18(6):532-5. Acesso jan 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.008>
10. Cuschieri S. The STROBE guidelines. *Saudi J Anaesth* 2019; 13:S31-4. Acesso jan 2022 DOI: [https://doi.org/10.4103/sja.SJA\\_543\\_18](https://doi.org/10.4103/sja.SJA_543_18)
11. Bussab, WO, Morettin, PA. *Basic Statistics*. 5ed. São Paulo: Saraiva, 2006. 537p.

12. Harris PA, Taylor R, Thielke R, Payne J, Gonzalez N, Conde JG. Research Electronic Data Capture (REDCap) - A metadata-driven methodology and workflow process for providing translational research informatics support. *J Biomed Inform.* 2009; 42(2):377-81. Acesso jul 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbi.2008.08.010>
13. Porto-Martins PC, Benevides-Pereira AM, Pasqualotto, RA. Translation of the UWES Manual (UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE) into Portuguese PT-B. 2009. 52p. Acesso jul 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/325652192\\_Traducao\\_do\\_Manual\\_do\\_UWES\\_UTRECHT\\_WORK\\_ENGAGEMENT\\_SCALE\\_Escala\\_de\\_Engagement\\_no\\_Trabalho\\_de\\_Utrecht\\_para\\_portugues\\_PT-B/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/325652192_Traducao_do_Manual_do_UWES_UTRECHT_WORK_ENGAGEMENT_SCALE_Escala_de_Engagement_no_Trabalho_de_Utrecht_para_portugues_PT-B/citation/download)
14. Vazquez ACS, Magnan ES, Pacico JC, Hutz CS, Schaufeli WB. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF.* 2015; 20(2):207-17. Acesso jul 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
15. Siegel S, Castellan Jr JN. *Non-parametric statistics for behavioral sciences.* 2nd ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
16. R Core Team. *A: A language and environment for statistical computing.* R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. 2022. Disponível em: <https://www.r-project.org/>
17. Brazil. Ministry of Health. Resolution No. 466, of December 12, 2012. National Health Council. Brasília. 2012. Acesso jul 2021. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)
18. Rates CMP, Costa MR, Pessolacia JDR. Characterization of risks in search of an ethics committee in research protocols: bioethical analysis. *Rev Bioét.* 2014; 22(3):493-9. Acesso jul 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-80422014223032>
19. Brazil. Ministry of Health. Executive Secretariat of the National Health Council. National Research Ethics Commission. Circular letter nº 2/2021/conep/secns/ms.2021. Acesso nov 2021. Disponível em: [https://conselho.saude.gov.br/images/Oficio\\_Circular\\_2\\_24fev2021.pdf](https://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf).
20. Silva AG, Cabrera EMS, Gazetta CE, Sodr e PC, Castro JR, Cordioli Jr, et al. Engagement in primary health care nurses: A cross-sectional study in a Brazilian city. *Public Health Nurs.* 2020; 37:169-77. Acesso nov 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/phn.12694>
21. Garbin K, Pasqualotti A, Chambel MJ, Moretto CF. Age as a Differential in the engagement of nursing professionals. *Psic: Teor e Pesq.* 2019; 35:e35516. Acesso jul 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e35516>

22. Borges E, Abreu M, Queirós C, Maio T. Engagement in nurses: comparative study between mainland Portugal and the Açores. *International Journal on Working Conditions* 2017; 14,154-66. Acesso jul 2021. DOI: <https://doi.org/10.25762/vveg-e571>
23. Hisel ME. Measuring Work Engagement in a multigenerational nursing workforce. *Journal of Nursing Management*. 2020; 28(2):294-305. Acesso jul 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12921>
24. Balay-Odao EM, Cruz JP, Alquwez N, Al Otaibi K, Al Thobaity A, Alotaibi RS, et al. Structural empowerment and work ethics influence on the work engagement of millennial nurses. *J Nurs Manag*. 2022; 30(2):501-10. Acesso jul 2023. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13532>
25. Rutledge DN, Douville S, Winokur E, Drake D, Niedziela D. Impact of engagement factors on nurses' intention to leave hospital employment. *J Nurs Manag*. 2021; 29(6):1554-64. Acesso jul 2023. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13287>
26. Federal Nursing Council (Conselho Federal de Enfermagem - COFEN). Brazil. Nursing in Numbers. [internet] Acesso set 2023. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros/>.
27. Santos BS, Rocha FLR, Bortolini J, Terra FS, Valim MD. Factors associated with presenteeism in nursing workers. *Rev Bras Enferm*. 2022; 75(1):e20201290. Acesso set 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1290>
28. Hospital Israelita Albert Einstein. 10 years of Joint Commission International Accreditation. *Health News*. 2009. [internet] Acesso 27 set 2023. Disponível em: <https://www.einstein.br/noticias/noticia/10-anos-acreditacao-joint-commission-international>
29. Fiorini LA, Houdmont J, Griffiths A. Nurses' perceived work performance and health during presenteeism: Cross-sectional associations with personal and organizational factors. *J Nurs Manag*. 2020; 00:1-9. Acesso set 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.13065>
30. De Beer LT. The effect of presenteeism-related health conditions on employee work engagement levels: A comparison between groups. *SA Journal of Human Resource Management*. 2014; 14(1). Acesso jun 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.640>

**Editor Associado:** Rafael Gomes Ditterich

**Conflito de Interesses:** os autores declararam que não há conflito de interesses

**Financiamento:** não houve

## CONTRIBUIÇÕES

Conceituação – Campos APC, Baptista PCP

Investigação - Campos APC

Escrita – primeira redação - Campos APC, Baptista PCP

Escrita – revisão e edição - Campos APC, Baptista PCP

### Como citar este artigo (Vancouver)

Campos APC, Baptista PCP. Fatores associados ao engajamento em trabalhadores de enfermagem. Rev Fam, Ciclos Vida Saúde Contexto Soc. [Internet]. 2024 [citado em *inserir dia, mês e ano de acesso*]; 12(2):e7780. DOI: <https://doi.org/10.18554/refacs.v12i2.7780>.

### Como citar este artigo (ABNT)

CAMPOS, A. P. C.; BAPTISTA, P. C. P. Fatores associados ao engajamento em trabalhadores de enfermagem. **Revista Família, Ciclos Vida e Saúde no Contexto Social**, Uberaba, MG, v. 12, n. 3, e7780, 2024. DOI: <https://doi.org/10.18554/refacs.v12i2.7780>. Acesso em: *inserir dia, mês e ano de acesso*.

### Como citar este artigo (APA)

Campos, A. P. C & Baptista, P. C. P. (2024). Fatores associados ao engajamento em trabalhadores de enfermagem. Rev. Fam., Ciclos Vida Saúde Contexto Soc., 12(3), e7780. Recuperado em *inserir dia, mês e ano de acesso* de <https://doi.org/10.18554/refacs.v12i2.7780>.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons