

# Engajamento profissional e qualidade de vida entre trabalhadores de enfermagem de uma unidade hospitalar, São Paulo - Brasil

Cristiane Maria Talala Zogheib<sup>1</sup>  Patricia Campos Pavan Baptista<sup>1</sup>  Daniela Campos de Andrade Lourenção<sup>1</sup>   
Chennyfer Dobbins Abi Rached<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Universidade de São Paulo – USP. São Paulo/SP, Brasil.  
E-mail: cristiane.zogheib@gmail.com

## Resumo

Analisar a associação entre engajamento e o programa de qualidade de vida da equipe de enfermagem. Estudo exploratório, transversal, participaram 334 trabalhadores da equipe de enfermagem de um hospital privado do município de São Paulo. Utilizou-se os instrumentos: Questionário de Caracterização do Trabalhador, Escala de Engajamento no Trabalho, Percepção dos Trabalhadores sobre o programa de qualidade de vida e Planilha de Pontuação da Adesão do programa de qualidade de vida. O escore global de engajamento no trabalho apresentou média de 4,62 pontos (dp=0,98 pontos), o maior nível foi observado na dimensão Dedicção (média=4,93 pontos; dp=1,04 pontos), e a menor na dimensão Concentração (média=4,33; dp=1,06). Quanto ao programa de qualidade de vida, foi possível verificar a adesão de 152 trabalhadores de enfermagem (45,5%). Em relação à percepção sobre o programa de qualidade de vida da instituição, 83,92% têm percepção positiva. Quanto as circunstâncias que dificultam a adesão, 52,95% relaciona-se a fatores intrínsecos do trabalhador, falta de tempo, dificuldade em conciliar as responsabilidades fora da instituição, duplo vínculo e a disponibilidade pessoal. Este estudo mostra uma percepção positiva do mesmo, inclusive identificando-o como estímulo para o autocuidado e prevenção de doenças, que são pilares para a manutenção da saúde no trabalho, sentem-se acolhidos, cuidados e valorizados, percebendo a preocupação da instituição com o trabalhador, compreendem ser um diferencial em relação a outras instituições, apresentando níveis elevados de engajamento com o trabalho.

**Palavras-chave:** Enfermagem do Trabalho. Qualidade de Vida. Engajamento no Trabalho.

## INTRODUÇÃO

O adoecimento dos trabalhadores de saúde é a principal causa de absenteísmo, sendo a equipe de enfermagem afetada pela sobrecarga de trabalho e desencadeia um círculo de afastamentos, assim a qualidade do trabalho se reflete na qualidade de assistência ao paciente<sup>1</sup>.

As más condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores de enfermagem são exemplificadas pela inadequação de recursos materiais, físicos e, humanos em aspectos quantitativos e qualitativos, podendo ocasionar não apenas o acidente de trabalho como uma di-

versidade de processos de desgastes, os quais comprometem a capacidade laboral destes trabalhadores, temporária ou permanentemente<sup>2</sup>. Nesse aspecto, iniciativas em busca do bem-estar dos trabalhadores têm sido implementadas nos serviços de saúde, despertando o olhar para o estilo e qualidade de vida e suas relações com o trabalho.

Entende-se estilo de vida como um conjunto de comportamentos construídos por cada pessoa e, portanto, modificáveis individualmente, consoante as escolhas de cada sujeito, estes in-

cluem uso de substâncias como álcool, tabaco, escolhas alimentares e atividade física<sup>3</sup>.

Para a equipe de enfermagem, cuidar de si não é costumeiro, observamos profissionais com sobrecarga de trabalho e de responsabilidades, esquecendo-se de suas próprias necessidades psicobiológicas e sociais<sup>4</sup>.

O desenvolvimento do capital humano de qualquer instituição, sobretudo aquelas que têm como objetivo atender às demandas de pessoas que se encontram em situação crítica, passa pelo incremento e manutenção dos níveis de engajamento dos seus trabalhadores. O engajamento desempenha um papel imperioso na saúde e bem-estar dos trabalhadores de qualquer instituição quer a nível individual, mas sobretudo organizacional, evidenciando a relação direta entre o engajamento e melhor desempenho profissional<sup>5</sup>.

Na perspectiva da psicologia positiva, a compreensão de engajamento no trabalho é associada a um estado mental positivo levando a sensação de bem-estar<sup>6</sup>. Esta linha de estudo da psicologia orienta por sua vez sobre um conjunto de variáveis, como satisfação, esperança, otimismo, felicidade e engajamento enquanto resultado do bem-estar pessoal e coletivo<sup>6</sup>.

Entende-se engajamento como envolvimento, compromisso, paixão, entusiasmo, absorção, esforço concentrado, zelo, dedicação e energia, onde o enfoque para o engajamento no trabalho é uma condição desejável para os trabalhadores, bem como para a organização<sup>7</sup>.

O engajamento no trabalho propicia um processo de melhoria da saúde laboral, o que seria o inverso da deterioração da saúde que é a causa da síndrome de burnout. A síndrome de burnout é decorrente de prolongados níveis de estresse no trabalho e compreende exaustão emocional, distanciamento das relações pessoais e diminuição do sentimento de realização pessoal<sup>8</sup>.

Portanto, elevar o engajamento por meio de programas de qualidade de vida pode contribuir para a redução do estresse, enquanto a síndrome de burnout e o sofrimento psíquico são desafios contínuos para todas as instituições, in-

clusive para os serviços de saúde, considerando o impacto de trabalhadores adoecidos na qualidade da assistência prestada aos pacientes.

Por outro lado, as empresas veem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), visando, assim, uma melhora no bem-estar de seus trabalhadores, de sua capacidade produtiva e conseqüentemente nos resultados<sup>9</sup>, devido à necessidade de atrair e manter bons funcionários, os quais satisfeitos proporcionarão à empresa benefícios como: redução de custos, aumento de produtividade e qualidade, diminuição do absenteísmo, maior satisfação, melhoria na comunicação e imagem positiva da empresa no mercado.

Dentro desta perspectiva, intervenções que tenham como premissa elevar os níveis de engajamento e satisfação dos trabalhadores requerem um esforço sustentado, prolongado no tempo.

Assim, o engajamento e a satisfação no trabalho estão diretamente relacionados com melhoria da saúde física e mental dos trabalhadores e conseqüentemente aumento da sua produtividade<sup>10</sup>.

O crescente desenvolvimento tecnológico da medicina e ciências afins trouxeram como um desdobramento adverso a sua progressiva desumanização. Assim, a preocupação com o conceito de "qualidade de vida" refere-se a um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de considerar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida<sup>11</sup>.

Para as empresas a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é importante que seja na vida pessoal, quanto profissional, tendo em vista trazer satisfação e bem-estar ao dia a dia do trabalhador, deixando-o motivado e conseqüentemente trazendo mais produtividade. Assim, quanto maior o investimento em qualidade de vida no trabalho, maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade e retorno financeiro<sup>12</sup>.

Nesse contexto, em 2010, a instituição cenário do estudo estabeleceu uma parceria com a Faculdade de Medicina da Universidade de Stanford nos Estados Unidos, para a utilização de ferramentas de qualidade de vida utilizadas

na universidade, trazendo conceitos e sua metodologia para o Brasil, tendo como objetivo principal implantar um modelo baseado em evidências científicas para desenhar e avaliar o impacto de um programa de qualidade de vida.

Entre as ferramentas utilizadas neste modelo, o cenário da pesquisa adotou o uso do questionário eletrônico que, na versão original, é conhecido como Avaliação de Estilo de Vida e Saúde de Stanford, ou *Stanford Health and Lifestyle Assessment* (SHALA) com o objetivo de auxiliar os trabalhadores a identificar seus hábitos de vida atuais, assim como oportunidades para melhoria destes hábitos. Assim, o questionário eletrônico, adaptado da versão SHALA foi denominado: Saúde e Bem-Estar Sempre (SABES<sup>®</sup>) e programa de qualidade de vida recebeu o nome de Programa Bem-Estar (PBE) sendo implantado no ano de 2011.

O SABES<sup>®</sup> enfatiza a identificação de fatores de risco, com base nos comportamentos atuais de saúde, histórico familiar e valores biométricos. Ao preencher o questionário o trabalhador recebe um relatório de saúde e estilo de vida individual, que lhes provê informação e aconselhamento personalizado sobre mudança comportamental relacionada à saúde.

## MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de um estudo exploratório, transversal, com abordagem quantitativa. O cenário de estudo é um hospital geral terciário, privado, filantrópico, localizado na região central do município de São Paulo. A instituição possui duas unidades que serão identificadas como Unidade A e Unidade B. A Unidade A dispõe de 350 leitos e a Unidade B dispõe de 130 leitos, ambas possuem: Unidades de internação (UI), Unidade de Terapia Intensiva (UTI), Pronto Atendimento (PA), Centro de Diagnóstico por Imagem (CDI), Centro de Exames Endoscópicos, Centro de Especialidades, Centro-cirúrgico (CC) e Central de Materiais Esterilizados (CME).

O critério de elegibilidade foi ter sido admitido como trabalhador de enfermagem nas

O modelo de programa de qualidade de vida, Programa Bem-Estar (PBE), demonstrou-se alinhado com duas prioridades: entender, de maneira individualizada, as causas dos problemas de saúde já presentes nos trabalhadores e estabelecer ações para envolver os profissionais em uma cultura de busca por saúde e bem-estar. Na qual a participação dos trabalhadores ocorre de janeiro a dezembro, por meio de um sistema de pontuação.

Destacam-se como atividades oferecidas pelo Programa Bem-Estar (PBE): centro de treinamento (academia *in-company*) com as seguintes modalidades: ioga, pilates, *ballet fitness*, ginástica, musculação, entre outras modalidades, aulas de canto e coral, oficinas de nutrição, ginástica laboral, avaliação postural, grupo de gestantes, campanhas de vacinação, coaching em saúde e bem-estar, acompanhamento nutricional, acolhimento psicológico, palestras e aulas relacionadas à saúde e bem-estar.

Dessa forma, esse estudo teve como objetivo analisar a associação entre o engajamento da equipe de enfermagem com a adesão ao programa de qualidade de vida e conhecer a percepção dos trabalhadores de enfermagem sobre o programa.

Unidades A e B até 30 de junho de 2019, assim participar do programa de qualidade de vida pelo menos há 6 meses. Foram excluídos do estudo aqueles em férias ou em licença médica. A coleta de dados foi realizada no período entre outubro e dezembro de 2019. Após, o pesquisador acordou com as lideranças dos serviços, os dias e horários mais propícios para convidar os trabalhadores de enfermagem a participar do estudo.

O estudo obedeceu aos princípios e diretrizes da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde<sup>13</sup>, sendo aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), sob os registros nº 3.402.737 e parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição aprovado sob o número 3.456.649.

Diante da disponibilidade dos trabalhadores o pesquisador compareceu nos setores, de acordo com a rotina de coleta de dados, no primeiro contato, os trabalhadores foram convidados a participar do estudo, individualmente ou em pequenos grupos, todas as informações pertinentes foram comunicadas, como os objetivos, a não obrigatoriedade de participação, a garantia de sigilo e confidencialidade dos dados e demais aspectos constantes no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Aqueles que concordaram verbalmente em participar do estudo, receberam um envelope contendo o instrumento de coleta de dados juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e Instrumentos de Coleta de Dados e combinado a data de entrega dos mesmos. Os trabalhadores foram orientados a ficar com uma via do TCLE, assinar e devolver a outra via, devolver o questionário preenchido exclusivamente para o pesquisador em envelope lacrado, sem identificação externa. Este procedimento buscou garantir o sigilo e a confidencialidade das informações.

Dessa forma, dos 899 trabalhadores de enfermagem elegíveis, 796 correspondem à Unidade A e 103 correspondem à Unidade B. A amostra do estudo correspondeu a adesão de 334 (37,15%) trabalhadores de enfermagem. Sendo 273 (34,29%) trabalhadores de enfermagem lotados na unidade A e 61 (59,22%) trabalhadores de enfermagem na unidade B.

Foram utilizados os seguintes instrumentos: Questionário de Caracterização do Trabalhador, Escala de Engajamento no Trabalho, Planilha de Adesão do Programa de Qualidade de Vida da instituição e Questionário de Identificação da Percepção dos trabalhadores sobre o programa de qualidade de vida: Programa Bem-estar.

O Questionário de Caracterização do Trabalhador é um instrumento elaborado pelo pesquisador, a fim de caracterizar a população do estudo por meio de dados sociodemográficos e ocupacionais. sendo composto por: sexo, idade, estado civil, número de pessoas com quem reside, número de filhos, escolaridade, pós-graduação, tempo de trabalho no hospital, tempo

de formação na profissão, tempo de atuação na função, categoria profissional (auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e enfermeiro), área de atuação, escala e turno de trabalho (36 horas (manhã, tarde, noturno), 40 horas (diurno) e 44 horas (diurno), número de vínculos empregatícios (sem duplo vínculo, com duplo vínculo e não informado).

A Escala de Engajamento no Trabalho, traduzida e validada para o Brasil por Vasquez (2015), versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*<sup>14</sup>, a escala apresenta estrutura fatorial em três dimensões: vigor, dedicação e concentração, composta por 17 itens respondidos em escala *Likert* de sete pontos (0=nunca a 6=sempre)<sup>15</sup>.

Vigor diz respeito à energia e força implicadas no trabalho, persistentes mesmo quando as coisas não dão certo. Dedicação caracteriza a conexão do trabalhador com sua atividade laboral, em que ele atribui significado e propósito para o que realiza profissionalmente. Concentração é o estado de imersão e absorção na tarefa em que a pessoa esquece o contexto externo, perde a noção da passagem do tempo e se vincula plena e prazerosamente à atividade que está executando<sup>6,16</sup>.

Os respondentes são instruídos a ler cada item e assinalar a alternativa que expressa melhor o modo como se sentem no trabalho. O escore bruto de engajamento é obtido pela soma das respostas dadas, dividida pelo número total de itens (N=17). Para obter o escore bruto de Vigor, Dedicação e Concentração é preciso somar separadamente as respostas específicas a cada fator e dividir esse resultado pelo número total de itens dele. Vigor é mensurado por seis itens: 1, 4, 8, 12, 15 e 17; Dedicação, por cinco itens: 2, 5, 7, 10 e 13; Concentração, por seis itens: 3, 6, 9, 11, 14 e 16<sup>17</sup>. (Quadro 1).

A Planilha de Adesão do Programa de Qualidade de Vida da instituição, denominado Programa Bem-estar, disponível no serviço de saúde dos trabalhadores, possui pontuação que expressa a participação dos trabalhadores no programa. Considerado aderente o trabalhador que obteve 120 pontos durante o ano de 2019.

As atividades do programa disponibilizadas para os trabalhadores são: preenchimento do questionário eletrônico, denominado: Saúde e Bem-Estar Sempre (SABES®) que avalia o estilo de vida e hábitos (alimentares, atividade física, uso de álcool, tabagismo), comparecimento em consulta médica periódica anual, imunização para as vacinas recomendadas pela norma regulamentadora 32 (hepatite B, Dupla Adulto (difteria e tétano) e SCR (sarampo, caxumba e rubéola), influenza vírus), participação em palestras com temas relacionados à prevenção de doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), saúde mental, alimentação saudável, participação nas aulas de canto e coral, ginástica laboral, comparecimento a consultas de nutrição, participação no grupo de gestantes por trabalhadoras e dependentes, prática de atividade física (Quadro 2).

O Questionário de identificação da percepção dos trabalhadores sobre o Programa de Qualidade de Vida foi elaborado pelo pesquisador, contendo questão aberta que objetiva conhecer a percepção dos trabalhadores da enfermagem sobre o Programa de Qualidade de

Vida da instituição e quais as circunstâncias que dificultam a adesão.

Os dados obtidos a partir dos instrumentos foram organizados e inseridos em planilha eletrônica do programa “Excel for Windows”. Em seguida, foi feita a verificação da consistência dos dados e sua exportação para o software STATA versão 14 para verificação da validade, consistência, correção e recodificação dos dados, com posterior realização das análises estatísticas.

Foram verificadas as associações entre engajamento do trabalho (escore total e dimensões) e o escore de adesão ao Programa de Qualidade de Vida utilizando o coeficiente de correlação de Spearman para variáveis não paramétricas.

Também foram verificadas as associações entre engajamento do trabalho (escore total e dimensões) e a variável dicotômica de adesão (sim ou não) ao Programa de Qualidade de Vida utilizando os testes não paramétricos Mann-Whitney para comparação de duas médias e Kruskal-Wallis para três ou mais médias. Em todas as análises realizadas foi utilizado o nível de significância de 5%.

**Quadro 1** – Distribuição das Dimensões da Escala de Engajamento no Trabalho (UWES®).

Dimensões	Itens
Vigor	V1 “1.Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.”
	V4 “4.No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).”
	V8 “8.Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.”
	V12 “12.Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.”
	V15 “15.Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).”
	V17 “17.No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.”
Dedicação	D2 “2.Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.”
	D5 “5.Estou entusiasmado com meu trabalho.”
	D7 “7.Meu trabalho me inspira.”
	D10 “10.Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.”
	D13 “13.Para mim meu trabalho é desafiador.”

continua...

...continuação quadro 1

Dimensões	Itens	
Concentração	C3	"3.O "tempo voa" quando estou trabalhando."
	C6	"6.Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor."
	C9	"9.Sinto-me feliz quando trabalho intensamente."
	C11	"11.Sinto-me envolvido com o trabalho que faço."
	C14	"14."Deixo-me levar" pelo meu trabalho."
	C16	"16.É difícil desligar-me do trabalho."

\*Fonte: Normatização da versão brasileira da Escala Utrecht de engajamento no trabalho<sup>17</sup>.

**Quadro 2** – Distribuição da pontuação do Programa Bem-Estar, hospital privado, São Paulo (SP), 2019.

Atividade	Descrição	Pontuação
Consulta periódica bem-estar.	Periodicidade anual, consulta médica com foco na avaliação de hábitos, estilo de vida e fatores de risco para doenças crônicas não transmissíveis.	35 Pontos
Questionário de Qualidade de Vida e Saúde.	Periodicidade anual, preenchimento de questionário para avaliação de fatores de risco para doenças crônicas não transmissíveis, antecedentes familiares, avaliação de hábitos e estilo de vida.	35 Pontos
Abordagem <i>coaching</i> .	Participação nas consultas.	20 Pontos
Oficina de canto e coral.	Participação nas atividades de canto e/ou no coral.	20 Pontos
Programa de Gestantes – GERAR.	Participação da trabalhadora ou dependente nas consultas médicas e enfermagem direcionadas ao acompanhamento da gravidez, palestras e oficinas com temas relacionados.	20 Pontos
Prática de atividade física.	Realização de atividade física na academia dentro ou fora da instituição.	20 Pontos
Acompanhamento Nutricional.	Avaliação e consultas nutrição.	20 Pontos
Ginástica laboral.	Participação na ginástica laboral.	20 Pontos
Verificação de sinais vitais e dados antropométricos.	Verificação da Pressão Arterial sistêmica, Frequência Cardíaca, Peso, Altura e Circunferência abdominal.	10 Pontos
Exame médico periódico 01.	Realização da Consulta Médica periódica com periodicidade anual.	10 Pontos
Exame médico periódico 02.	Consulta Médica com periodicidade semestral conforme Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.	5 Pontos
Palestras sobre temas relacionados a prevenção de doenças crônicas não transmissíveis, saúde mental, alimentação saudável.	Participação nas palestras e aulas.	5 Pontos cada.

continua...

...continuação quadro 2

Atividade	Descrição	Pontuação
Vacinação contra hepatite B, Dupla Adulto (difteria e tétano) e SCR (sarampo, caxumba e rubéola).	Atualizadas.	5 Pontos
Vacinação contra influenza vírus (gripe).	Anual.	5 Pontos

## RESULTADOS

A população alvo foi composta pelos 1.222 trabalhadores da equipe de enfermagem que compunham o quadro das unidades A e B do hospital de estudo. Destes, 250 (20,5%) trabalhadores se enquadraram nos critérios de exclusão, 11 trabalhadoras em licença maternidade, 41 trabalhadores afastados em auxílio-doença, 1 trabalhador afastado em aposentadoria por invalidez, 14 trabalhadores demitidos durante o período de coleta de dados, 183 trabalhadores admitidos após dia 01 de julho de 2019.

Dentre os 972 elegíveis para o estudo, 638 (65,6%) foram considerados perdas: 565 não responderam ao questionário, 3 apresentaram dados incompletos, 1 não assinou o TCLE e 69 estavam em férias no período da coleta.

Participaram do estudo 334 trabalhadores da equipe de enfermagem que preencheram os critérios de inclusão, correspondendo a uma taxa de adesão de 34,4%, observa-se que a maior frequência foi de trabalhadores do sexo feminino (n=235, 70,4%) (Tabela 1). Destaca-se que a composição quanto ao sexo foi diferente entre as categorias profissionais ( $p < 0,001$ ), sendo que entre os enfermeiros 80,4% eram do sexo feminino, enquanto que entre os técnicos de enfermagem essa proporção cai para 62,0%. A média etária foi de 38,4 anos (dp=8,1 anos), com mediana de 38,0 anos, estando o trabalhador mais jovem com 23,0 anos e o mais velho com 62,7 anos, e variando de 21,0 a 72,0 anos, sendo que 62,0% tinham idade inferior a 40,0 anos.

A Tabela 2 apresenta os dados quanto à categoria profissional, os profissionais eram eminentemente técnicos de enfermagem (n=179,

53,6%) e enfermeiros (n=153, 45,8%), com participação de (n=2, 0,6%) de auxiliares de enfermagem. A maior parte dos trabalhadores (n=185, 55,3%) tinha até 10,0 anos de tempo de formação na profissão, com média de 10,6 anos (dp=7,7 anos), mediana de 10,0 anos e o máximo de 38,0 anos. No que diz respeito ao tempo de trabalho na instituição deste estudo, (n=172, 51,5%) tinham 5,0 ou mais anos, com média de 7,7 anos (dp=6,4 anos), mediana de 6,0 anos, mínimo de 1,0 e o máximo de 33,0 anos. Quanto ao tempo de atuação na função, (n=225, 67,4%) tinham 5,0 ou mais anos, com média de 9,3 anos (dp=7,3 anos), mediana de 8,0 anos e o máximo de 38,0 anos.

As jornadas de trabalho eram variadas, predominando a jornada de 36 horas – manhã (n=104, 31,1%) e 36 horas – noturno (n=96, 28,7%). A maior proporção de trabalhadores não tinha duplo vínculo (n=260, 77,8%), sendo (n=74, 22,2%) tinham uma segunda atividade laboral.

Em relação à escolaridade, dos técnicos de enfermagem (n=27, 15,1%) informaram ter nível superior completo em enfermagem e (n=42, 22,9%) com nível superior incompleto.

A Tabela 3 apresenta a descrição das dimensões da escala de engajamento no trabalho, observou-se que o escore global apresentou média de 4,62 pontos (dp=0,98 pontos) e mediana de 4,85 pontos, variando de 0,94 a 6,00 pontos. Destaca-se que o maior nível de engajamento foi observado na dimensão Dedicção (média=4,93 pontos; dp=1,04 pontos). O desvio padrão das dimensões foram baixas, mostrando menor dispersão nas respostas, ou seja, maior número de

peças e estimulando uma vida saudável. Quanto à percepção negativa sobre o Programa, 16,18% têm percepção negativa, entre as percepções 3,99% foi relacionada a acreditar no propósito, 2,10% associam a um programa com pouca divulgação das atividades e 1,68% apontam falta de uniformidade das atividades nas duas unidades da instituição.

Na primeira dimensão analisada Vigor (V) que possui como características níveis elevados de energia mental, disposição em investir esforços no trabalho e persistência na resolução de dificuldades, observou-se médias altas a partir das questões: item V4: “Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo” (5,17 pontos) e no item V1: “Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia” (5,13 pontos). A menor média foi no item V6: “No trabalho sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem” (3,26 pontos).

A segunda dimensão analisada foi a Dedicção (D), em que a questão com maior média foi a D2: “Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito” (5,33 pontos) e D10: “Estou orgulhoso com o trabalho que realizo” (5,11 pontos). As menores médias foram D5: “Estou entusiasmado com meu trabalho” (4,63) e D7: “Meu trabalho me inspira” (4,68).

Na terceira dimensão, Concentração (C), as questões com maiores níveis de engajamento foram os itens C3: “O tempo voa quando estou trabalhando” (5,13 pontos) e C11: “Sinto-me envolvido com o trabalho que faço” (5,17 pontos). A menor pontuação esteve no item C16: “É difícil desligar-me do trabalho” (3,26 pontos).

O escore de adesão ao Programa de Qualidade de Vida apresentou distribuição não paramétrica (teste *Shapiro-Wilk*:  $p < 0,001$ ). A pontuação média do escore foi de 105,1 (dp=25,2 pontos) e mediana de 105 pontos, variando de 0,00 a 170 pontos. Quando o escore é dicotomizado pelo ponto de corte (120 pontos) previsto institucionalmente, 154 pessoas (46,1%)

foram aderentes ao Programa e 180 (53,9%) foram não aderentes (Tabela 4).

Foram avaliadas as correlações entre engajamento do trabalho (escore total e dimensões) e o escore de adesão ao Programa de Qualidade de Vida. Na Tabela 5 observa-se que não houve correlação estatisticamente significativa entre nenhuma das variáveis analisadas e o escore de adesão.

Dentre os 334 trabalhadores de enfermagem que participaram deste estudo, 287 (85,92%) responderam a questão sobre a percepção do Programa Bem-Estar, 290 (86,82%) responderam a questão sobre as circunstâncias que dificultam a adesão/participação no programa (Tabela 6).

Ao analisar a percepção dos trabalhadores de enfermagem sobre o Programa de Qualidade de Vida, 83,92% têm uma percepção positiva, destes 62,18% acreditam no propósito e identificam o programa como sendo um estímulo para o autocuidado, prevenindo doenças e estimulando uma vida saudável. Quanto à percepção negativa sobre o Programa, 16,18% têm percepção negativa, entre as percepções 3,99% foi relacionada a acreditar no propósito, 2,10% associam a um programa com pouca divulgação das atividades e 1,68% apontam falta de uniformidade das atividades nas duas unidades da instituição.

As circunstâncias que dificultam a adesão de trabalhadores de enfermagem no Programa de Qualidade de Vida 52,95% citam características intrínsecas: falta de motivação pessoal, duplo vínculo, vergonha, cansaço, falta de tempo, compromissos pessoais, questões financeiras, distância da residência até o trabalho.

**Tabela 1** – Análise descritiva dos participantes segundo características demográficas, variáveis qualitativas, trabalhadores de enfermagem, hospital privado, São Paulo (SP), 2019.

Variáveis	nº	%
<b>Sexo</b>		
Feminino	235	70,4
Masculino	99	29,6

continua...

...continuação tabela 1

Variáveis	nº	%
<b>Faixa etária (em anos)</b>		
<30	47	14,1
≥30 e <40	160	47,9
≥40 e <50	93	27,8
≥50	34	10,2
<b>Estado conjugal</b>		
Casado, amasiado, concubinado, união estável	190	56,9
Solteiro	123	36,8
Separado, divorciado, viúvo	21	6,3
<b>Número de pessoas com quem reside</b>		
Mora sozinho	24	7,2
1 pessoa	55	16,5
2 pessoas	105	31,4
3 pessoas	98	29,3
4 pessoas	41	12,3
5 pessoas	5	1,5
6 ou mais pessoas	5	1,5
Não informado	1	0,3
<b>Número de filhos</b>		
Sem filhos	119	35,6
1	119	35,6
2	78	23,4
3	17	5,1
4	1	0,3
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>100,0</b>

**Tabela 2** – Análise descritiva dos trabalhadores de enfermagem, hospital privado, São Paulo (SP), 2019.

Variável	Participação		Perdas		Total		p*
	nº	%	nº	%	nº	%	
<b>Categoria profissional</b>							
Enfermeiro	153	41,4	217	58,6	370	100,0	<0,001**
Técnico de Enfermagem	179	30,3	411	69,7	590	100,0	
Auxiliar de Enfermagem	2	16,7	10	83,3	12	100,0	
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>34,4</b>	<b>638</b>	<b>65,6</b>	<b>972</b>	<b>100,0</b>	

\*Teste de associação qui-Quadrado \*\*Teste exato de Fisher

**Tabela 3** – Descrição das dimensões da escala de engajamento no trabalho dos trabalhadores da equipe de enfermagem, hospital privado, São Paulo (SP), 2019.

Dimensão	nº	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínima	Máxima
1. Vigor	331	4,65	4,83	1,09	0,67	6,00
2. Dedicção	331	4,93	5,20	1,04	0,60	6,00
3. Concentração	326	4,33	4,50	1,06	0,50	6,00
Escore global de Engajamento no Trabalho	334	4,62	4,85	0,98	0,94	6,00

\*Escore variando de 0,00 a 6,00 pontos

Tabela com a classificação de acordo com UWES Manual – Português<sup>14</sup>:

- 0 a 0,99 = 1 (Algumas vezes por ano)
- 1 a 1,99 = 2 (Uma vez ou menos por mês)
- 2 a 2,99 = 3 (Algumas vezes por mês)
- 3 a 3,99 = 4 (Uma vez por semana)
- 4 a 4,99 = 5 (Algumas vezes por semana)
- 5 a 6 = 6 (Todos os dias)

**Tabela 4** – Análise comparativa entre aderentes e não-aderentes dos trabalhadores da equipe de enfermagem por unidade de trabalho, hospital privado, São Paulo (SP), 2019.

Categoria profissional	Aderentes		Não Aderentes		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
Enfermeiro Unidade A	68	59,13	47	40,86	115	100
Enfermeiro Unidade B	12	31,57	26	68,42	38	100
Técnico de Enfermagem Unidade A	68	43,58	88	56,41	156	100
Técnico de Enfermagem Unidade B	6	26,08	17	73,91	23	100
Auxiliar de Enfermagem Unidade A	0	0	2	100	2	100

\*A Unidade B não possui a categoria profissional auxiliar de enfermagem.

**Tabela 5** – Análise das associações entre a escala de engajamento no trabalho – UWES (escore global e dimensões) e o escore de adesão ao Programa de Qualidade de Vida, trabalhadores de Enfermagem, hospital privado, São Paulo (SP), 2019.

Variável	n°	Média (Desvio padrão)	P*
<b>1. Vigor</b>			
Não aderentes	181	4,60 (1,11)	0,296
Aderentes	150	4,71 (1,08)	
Total	331	4,64 (1,09)	
<b>2. Dedicção</b>			
Não aderentes	179	4,93 (1,03)	0,984
Aderentes	152	4,93 (1,04)	
Total	331	4,93 (1,04)	
<b>3. Concentração</b>			
Não aderentes	180	4,29 (1,04)	0,479
Aderentes	146	4,36 (1,08)	
Total	326	4,33 (1,06)	
<b>Escore global de Engajamento no Trabalho</b>			
Não aderentes	181	4,59 (0,97)	0,452
Aderentes	153	4,65 (0,99)	
Total	334	4,62 (0,98)	

\*Teste Mann-Whitney

**Tabela 6** – Percepção dos trabalhadores de enfermagem sobre o Programa de Qualidade de Vida, hospital privado, São Paulo (SP), 2019.

Categorias	Itens	n	%
<b>Percepção Positiva</b>	Acredita no propósito.	170	35,71
	Estimula o autocuidado, prevenção de doenças e estilo de vida saudável.	126	26,47
	Sente-se acolhido, cuidado e valorizado pela instituição.	36	7,56
	Percebe a preocupação da instituição com o trabalhador.	23	4,83
	Percebe que o que é oferecido é um diferencial em relação a outros serviços.	18	3,78
	Confia na equipe do Programa.	10	2,10
	Percebe o Programa de Gestante como sendo um diferencial, que visa o acolhimento.	7	1,47

*continua...*

...continuação tabela 6

Categorias	Itens	n	%
Percepção Negativa	Percebe o Programa de Imunização como um diferencial oferecido pela instituição.	5	1,05
	Oportunidade de realizar atividade física dentro da instituição.	2	0,42
	Impacta na melhora do trabalho.	2	0,42
	Não acredita no propósito.	19	3,99
	Pouca divulgação.	10	2,10
	Falta de uniformidade nas atividades oferecidas nas duas unidades da instituição.	8	1,68
	Ampliar as atividades oferecidas.	7	1,47
	Pouca disponibilidade de horários para participar das atividades e palestras.	6	1,26
	Instituição não incentiva a participação.	5	1,05
	Poucas propostas para saúde mental.	4	0,84
	Carga de trabalho não permite a participação.	4	0,84
	Percepção que tem baixa adesão.	3	0,63
	Programa deveria ser mais dinâmico.	2	0,42
	Falta de feedback do Questionário SABES.	2	0,42
	Questionário SABES muito extenso e com respostas não confiáveis.	2	0,42
	Falta de confiança na equipe do programa.	1	0,21

## DISCUSSÃO

O engajamento de trabalhadores da enfermagem impacta positivamente em toda a instituição, refletindo na produtividade, na assistência prestada e na satisfação do paciente.

Considerando que trabalhadores engajados estão conectados com suas atividades, cheios de energia demonstrando dedicação e comprometimento com o trabalho<sup>18</sup>, os re-

sultados do presente estudo mostram que os níveis de engajamento dos trabalhadores de enfermagem apresentam escores elevados.

A dimensão analisada “Vigor (V)” que possui como características níveis elevados de energia mental, disposição em investir esforços no trabalho e persistência na resolução de dificuldades, observou-se médias altas nas questões relacionadas a vitalidade,

disposição para trabalhar, comprometimento e envolvimento com o que fazem, demonstrando motivação e engajamento. A menor média foi no item que possibilita identificar aspectos relacionados à "persistência" e "resiliência". Assim, este dado pode demonstrar esgotamento mental, cansaço e falta de motivação para resolução de problemas.

Um estudo realizado com o objetivo de conhecer os níveis de resiliência e burnout de enfermeiros que atuavam em hospitais públicos da área metropolitana do Porto, Portugal, demonstram que trabalhadores resilientes tendem a ter maior desempenho e a serem mais comprometidos com o trabalho, com a organização, e conseqüentemente, com a prestação da assistência de enfermagem com maior qualidade<sup>10</sup>.

A dimensão analisada "Dedicação (D)", em que a questão com maior média expressa a crença que tem o grupo pesquisado sobre o propósito de suas atividades laborais demonstrando a satisfação na atividade realizada. As menores médias relacionam-se ao entusiasmo com o trabalho e a inspiração do trabalho, indicando a percepção de reconhecimento da importância do trabalho realizado, porém com menor entusiasmo.

A dimensão dedicação aproxima-se de motivação, ou do termo em inglês "Job involvement", que pode ser traduzido, por "envolvimento no trabalho". Refere-se especificamente à identificação do trabalhador com o trabalho que realiza, à medida que a dedicação é o algo a mais, algo que ultrapassa a simples identificação<sup>19</sup>.

A dedicação pode estar intrinsecamente ligada à motivação pelo trabalho que ele desempenha, assim como o desejo de se manter na instituição, um sentimento que impulsiona suas ações gerando trabalhadores comprometidos e engajados com a sua atividade profissional e com a instituição. Na equipe de enfermagem, reflete na qualidade da assistência prestada ao paciente, a gratidão recebida pelos familiares, no ambiente

de trabalho, na produtividade, o que contribui muito para a redução de erros e eventos adversos.

Um estudo realizado em hospitais nos Estados Unidos, tendo como objetivo determinar se os hospitais com uma boa organização de atendimento (como melhores equipes de enfermagem e ambientes de trabalho) influenciam no atendimento ao paciente e na estabilidade da força de trabalho de enfermagem, evidenciou que comportamento organizacional, retenção de uma força de trabalho qualificada e enfermeiros comprometidos pode ser uma área promissora para melhorar a segurança e a qualidade da assistência hospitalar. Este estudo demonstrou que os investimentos em melhores equipes de enfermagem contribuem para melhorar a assistência e a recuperação dos pacientes<sup>20</sup>.

Na terceira dimensão, "Concentração (C)", as questões com maiores níveis de engajamento denotam uma tendência global. Os trabalhadores da enfermagem apresentam menor pontuação na percepção de dificuldade de desligar do trabalho, refletindo positivamente no equilíbrio da vida pessoal e profissional.

Apesar disso, sabemos que a rotina destes profissionais, vinculadas às várias exigências e cobranças propiciam o medo de errar e a autocrítica; além disso, a tecnologia hoje utilizada por compartilhamento de informações em aplicativos, dificulta muitas vezes, que estes trabalhadores se desliguem do seu trabalho, sentindo-se indiretamente cobrados para que se mantenham atentos e conectados, mesmo quando não estão presentes nas instituições onde trabalham.

Quanto ao Programa de Qualidade de Vida, as atividades com maiores taxas de adesão foram a verificação de sinais vitais e dados antropométricos (96,4%), consulta sobre bem-estar (96,4%), exame médico periódico 01 (96,1%), a adesão a vacinação básica e vacinação complementar segundo a NR-32 (ambas com 95,8%) e avaliação de hábitos, fatores de risco e antecedentes rela-

cionados à saúde (82,9%).

Observa-se que os maiores escores encontrados estão limitados àqueles obrigatórios, como por exemplo o exame médico periódico, previsto em norma regulamentadora (NR 7) que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores<sup>21</sup>.

Um estudo realizado com trabalhadores da enfermagem em relação à percepção dos riscos ocupacionais aos quais estão expostos, demonstrou que os trabalha-

dores analisam criticamente o processo de trabalho no qual estão inseridos, na medida em que reconhecem que há elevado risco ocupacional em suas atividades laborais<sup>22</sup>. Tal fato demonstra a preocupação destes trabalhadores com escores elevados em relação à adesão à vacinação.

Apesar da adesão mensurada na participação do programa oferecido às gestantes ser limitado àquelas trabalhadoras e dependentes de trabalhadores que engravidaram, este escore estimula a participação das gestantes no Programa Gerar e no Programa de Qualidade de Vida. Quanto à adesão nas atividades interdisciplinares oferecidas: nutricionista, coach e fisioterapia, observa-se a baixa adesão às atividades.

## CONCLUSÃO

Apesar do trabalhador da saúde lidar diariamente com o processo de saúde e doença, este estudo sugere que o trabalhador é engajado com seu trabalho, independente do cuidado com sua própria saúde.

Embora nenhum dos componentes do Programa de Qualidade de Vida apresentar associação estatisticamente significativa com o escore global de Engajamento no Trabalho, os dados evidenciam que os trabalhadores de enfermagem têm uma percepção positiva sobre o programa, inclusive identificando-o como um estímulo para o autocuidado e prevenção de doenças, que são pilares para a manutenção da saúde no trabalho e fora dele, sentem-se acolhidos, cuidados e valorizados, percebendo a preocupação da instituição com o trabalhador, compreendem ser um diferencial em relação a outras instituições, demonstrando níveis elevados

de engajamento com o trabalho.

Os dados do estudo demonstram que as instituições possuem um grande desafio quanto aos trabalhadores da enfermagem: mantê-los engajados, inspirados e entusiasmados para o trabalho. Por vezes, a demanda de atividades, triplas ou quádruplas jornadas, onde trabalham, estudam, cuidam dos filhos e das atividades domésticas com poucas oportunidades de lazer e descanso. Se levarmos em consideração a carga de trabalho a que estes estão expostos, a fadiga e o adoecimento mental merecem destaques, no estudo os trabalhadores sinalizam a ampliação de atividades para a saúde mental.

Este estudo contribui para o conhecimento sobre a percepção dos trabalhadores de enfermagem relacionado a programas de qualidade de vida, tendo em vista a lacuna de estudos sobre o tema.

## Declaração do autor CREdiT

Conceituação: Zogheib, CMT; Baptista, PCP. Metodologia: Zogheib, CMT; Baptista, PCP; Lourenção, DCA; Rached, CDA. Validação: Zogheib, CMT; Baptista, PCP. Análise estatística: Zogheib, CMT; Baptista, PCP. Análise formal: Zogheib, CMT; Baptista, PCP. Investigação: Zogheib, CMT; Baptista, PCP; Lourenção, DCA; Rached, CDA. Recursos: Zogheib, CMT; Baptista, PCP; Lourenção, DCA; Rached, CDA. Preparação do rascunho original: Zogheib, CMT; Baptista, PCP; Lourenção, DCA; Rached, CDA. Redação-revisão e edição: Zogheib, CMT; Baptista, PCP; Lourenção, DCA; Rached, CDA. Visualização: Zogheib, CMT; Baptista, PCP; Lourenção, DCA; Rached, CDA. Supervisão: Zogheib, CMT; Baptista, PCP. Administração do projeto: Zogheib, CMT; Baptista, PCP.

Todos os autores leram e concordaram com a versão publicada do manuscrito.

## REFERÊNCIAS

1. Baptista PCP, Pustiglione M, Almeida MC dos S, Felli VEA, Garzin ACA, Melleiro MM. Saúde dos trabalhadores de enfermagem e a segurança do paciente: o olhar de gerentes de enfermagem. *Rev. Esc. Enferm. USP* [Internet]. 1 de dezembro de 2015 [citado 17 de maio de 2023]; 49(spe2):122-8. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342015000800017>
2. Baptista, PCP. Incapacidade no Trabalho: a compreensão de gerentes de enfermagem [livre docência]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2014.
3. World Health Organization. (2004). A glossary of terms for community health care and services for older persons: WHO Centre for Health Development: ageing and health technical report. 5. Acesso em [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/68896/WHO\\_WKC\\_Tech.Ser.\\_04.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/68896/WHO_WKC_Tech.Ser._04.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
4. Oliveira RKM, Maia CAAS, Queiroz JC. Cuidado de si em enfermagem: uma revisão integrativa. *J. res.: fundam. care. online* [Internet] 2015. jan./mar. 7(1):2104-2112. Acesso em: 20.07.2019. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.2015.v7i1.2104-2112>
5. Schaufeli WB, Salanova M. Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*. In Gilliland, SW, Steiner, DD, Skarlicki DP, editors. *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations* Greenwich, CT: Information Age Publishers, 2007. p. 135-177. [cited 2023 May 2]. Available from: <https://www.want.uji.es/download/work-engagement-an-emerging-psychological-concept-and-its-implications-for-organizations-in-s-w-gilliland-d-d-steiner-d-p-skarlicki-eds-managing-social-and-ethical-issues-in-organizations/>
6. Bakker AB, Schaufeli, WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *BioScience Trends*. 2008; 22:3, 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
7. Schaufeli, WB. What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge. 2013; v. 15, p. 321. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
8. Trigo TR, Teng CT, Hallak JEC. Burnout syndrome and psychiatric disorders. *Rev. Psiquiatr. Clín.* 2007, 34(5): 223-233. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>
9. Novaes G, Monsorens GL. Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade. *Rev Teccen*. 2022;15(1):74-80. Acesso em 05 de maio de 2023. Disponível em: <http://editora.universidadedevasouras.edu.br/index.php/TECCEN/article/view/2917> <https://doi.org/10.21727/rt.v15i1.2917>
10. Silva, SM. Avaliação e proposta de promoção da resiliência nos trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário. Tese de Doutorado. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, 2017.
11. Fleck MPDA, Leal OF, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G et al. Development of the Portuguese version of the OMS evaluation instrument of quality of life. *Rev. Bras. Psiquiatr.* 1999 Mar 21(1): 19-28. Access on 10 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1516-44461999000100006>
12. Aquino AS, Fernandes ACP. Quality of work life. *J Health Sci Inst*. 2013 jan-mar; 31(1): 53-8. Disponível em: [https://repositorio.unip.br/wp-content/uploads/2020/12/V31\\_n1\\_2013\\_p53a58.pdf](https://repositorio.unip.br/wp-content/uploads/2020/12/V31_n1_2013_p53a58.pdf)
13. Brasil. Resolução n 466 de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF Brasília (DF): MS; 2012*. Acesso em: 15 mai.2023. Disponível em <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
14. Vazquez ACS, Magnan ES, Pacico JC, Hutz CS, Schaufeli W. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*. Aug. 2015; 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202> Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141382712015000200207&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141382712015000200207&lng=en&nrm=iso)>. access on 16 Oct. 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>.
15. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25, 293-315. Acesso em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf> <https://doi.org/10.1002/job.248>
16. Schaufeli, WB, Salanova, M, González-romá, V et al. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71-92 (2002). Acesso em: 20.09.2020 <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
17. Magnan ES, Vazquez ACS, Pacico JC, Hutz CS. Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Aval. psicol.* [Internet]. 2016 Ago [citado 2018 Novembro 25]; 15( 2 ): 133-140. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt). <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01>

18. Schaufeli, WB., Dijkstra, P, Vazquez, AC. (2013). Engajamento no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo.
19. Salanova M, Schaufeli WB, Llorens S, Peiro JM, Grau R. Desde el burnout al engagement: una nueva perspectiva? *Journal of work and organizational psychology*. 2000; v. 16, n. 2, p. 117-134. Acesso em 18 de agosto de 2000. Disponível em: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
20. Aiken LH, Sermeus W, Heede KVD, Sloane DMS, Busse R, McKee M, et al. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ*. 2012; v. 344, p. e1717. Acesso em 18 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.bmj.com/content/bmj/344/bmj.e1717.full.pdf> <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>
21. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 07 - Norma Regulamentadora-7 (1994) Programa de controle médico de saúde ocupacional. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 dez. 1994. [citado 2020 nov. 11. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br>
22. Souza IAS, Pereira MO, Oliveira MAF, Pinho PH, Gonçalves RMDA. Work process and its impact on mental health nursing professionals. *Acta Paul. Enferm*. 2015 Aug; 28(5): 447-453. access on 09 Dec. 2018. Disponível em : <https://www.scielo.br/j/ape/a/njPSwk4gmLZkfbYNh8XzTjv/?format=pdf&lang=pt><http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201500075>.

Recebido: 30 julho 2022.  
Aceito: 14 junho 2023.  
Publicado: 04 setembro 2023.