



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENSINO NA SAÚDE**

MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES

**ENGAJAMENTO E CONTEXTO DE TRABALHO EM UMA SALA DE
RECUPERAÇÃO**

**Porto Alegre, RS
2017**

MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES

**ENGAJAMENTO E CONTEXTO DE TRABALHO EM UMA SALA DE
RECUPERAÇÃO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ensino na Saúde, da Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ensino na Saúde.

Orientadora: Profa. Dra. Luiza Maria de Oliveira Braga Silveira

Co-orientadora: Profa. Dra. Rita Catalina Aquino Caregnato

Porto Alegre, RS

2017

Catálogo na Publicação

Bonet Grespan Fagundes, Maria Anobes
Engajamento e o Contexto de Trabalho em uma Sala de
Recuperação / Maria Anobes Bonet Grespan Fagundes. --
2017.

103 p. : graf., tab. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) -- Universidade Federal de
Ciências da Saúde de Porto Alegre, Programa de
Pós-Graduação em Ensino na Saúde, 2017.

Orientador(a): Luiza Maria de Oliveira Braga Silveira
; coorientador(a): Rita Catalina Aquino Caregnato.

1. Engajamento no Trabalho. 2. Contexto de trabalho.
3. Sala de recuperação. 4. Enfermagem. I. Título.

Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da UFCSPA com os dados
fornecidos pelo(a) autor(a).

MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES

**ENGAJAMENTO E CONTEXTO DE TRABALHO EM UMA SALA DE
RECUPERAÇÃO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ensino na Saúde, da Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ensino na Saúde.

Orientadora: Profa. Dra. Luiza Maria de Oliveira Braga Silveira

Co-orientadora: Profa. Dra. Rita Catalina Aquino Caregnato

Aprovada em: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Ana Claudia Souza Vazquez

Doutora em Administração
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Luzia Fernandes Milão

Doutora em Psicologia
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Rúbia Natascha Maestri

Doutora em Medicina e Ciências da Saúde
Hospital Moinhos de Vento

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu filho Henrique,
minha motivação, meu amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

Começo os agradecimentos, primeiramente a Deus, porque, sem Ele, não poderia estar aqui agradecendo a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

À minha família, em particular, ao meu filho, ao meu esposo, aos meus pais e aos meus sogros, pelo apoio e pela compreensão.

À professora Rita, uma das incentivadoras pelo meu ingresso no curso de mestrado, acompanhando-me desde a graduação, sempre foi um exemplo a ser seguido. Obrigada por acreditar na minha capacidade, por me desafiar constantemente. Obrigada pelo apoio, pelos “puxões de orelha”. Obrigada por dedicar seu tempo para me fortalecer. Você é uma pessoa ímpar, em quem busco inspirações para me tornar melhor em tudo que faço e irei fazer daqui para frente.

Minha orientadora, Luiza, por acreditar que eu era capaz, mesmo sem me conhecer direito, abriu as portas e apoiou as minhas ideias. Só tenho a agradecer pela paciência, por ter me corrigido quando necessário, sem nunca me desmotivar, pelos ensinamentos (pessoais e acadêmicos), pela ajuda contínua nas orientações, pelas palavras de incentivo, paciência, profissionalismo e dedicação.

Aos meus colegas (Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem) da Sala de Recuperação, por acreditarem no meu trabalho, por participarem da pesquisa e pelo incentivo, bem como as colaborações das enfermeiras Renata Pereira Silva Artioli e Denilse Damasceno Trevilato.

Às minhas amigas, por me ouvirem, me apoiarem nos momentos em que mais precisei. Obrigada a todas, foram fundamentais neste momento.

Agradeço aos membros da Banca, por aceitarem o convite e por suas contribuições para aperfeiçoamento desta pesquisa.

À instituição, Hospital Moinhos de Vento, por abrir as portas e ter me acolhido para realização desta pesquisa, por proporcionarem-me mais que a busca de conhecimento técnico e científico, uma LIÇÃO DE VIDA.

Peço desculpas a todos pelos períodos de ausência, pois ninguém vence sozinho...

OBRIGADA A TODOS!

*“A mente que se abre a uma nova ideia,
jamais voltará ao seu tamanho original”.*

Albert Einstein

RESUMO

INTRODUÇÃO: O mundo do trabalho vem passando por profundas transformações, as exigências, as necessidades e as expectativas pessoais abrem caminho para o desgaste físico e emocional. Diversos fatores são associados à relação entre sujeito e seu trabalho. Destaca-se o engajamento como estado mental positivo, caracterizado por alto nível de energia, motivação e empenho emocional; e o contexto de trabalho, que se refere ao ambiente de trabalho. **OBJETIVO:** Avaliar as associações existentes entre o contexto de trabalho (e suas dimensões); o engajamento no trabalho (e suas dimensões) e as variáveis demográficas do trabalho (turno de trabalho, formação e tempo de atuação) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma Sala de Recuperação (SR). **MÉTODO:** Trata-se de um estudo exploratório descritivo com abordagem quantitativa e qualitativa, realizado em uma instituição de saúde privada, de alta complexidade, localizada no município de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. Na coleta de dados, utilizaram-se três instrumentos: Questionário sociodemográfico (incluindo uma questão aberta sobre o que pode favorecer o engajamento no trabalho); Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES); e Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Amostra intencional com 50 profissionais de enfermagem, sendo 80% técnicos de enfermagem e 20% enfermeiros. Ademais, foram realizadas análises descritivas e inferenciais, verificando a associação das variáveis e as diferenças entre grupos. **RESULTADOS:** Perfil dos participantes: 88% sexo feminino, carga horária média de trabalho semanal de 39,8 horas; tempo médio de trabalho na profissão 7,91 anos; a média de tempo de trabalho na instituição 5,16 anos; média no cargo de 6,73 anos e 4,41 anos na SR. Com relação ao engajamento, na dimensão dedicação evidenciou-se níveis menores no grupo com idade entre 18-28 anos e médias mais elevadas no sexo feminino e entre os enfermeiros. Em relação ao contexto de trabalho, obteve-se resultado crítico. A dimensão Condições de Trabalho foi avaliada como satisfatória; e as dimensões Organização no Trabalho e Relações Socioprofissionais como críticas. A análise da associação entre Engajamento e Contexto de Trabalho evidenciou que elevadas pontuações no fator dedicação, mostraram-se correlacionadas a baixas pontuações nas relações socioprofissionais e que elevadas pontuações no fator vigor, mostraram-se relacionadas a baixas pontuações na organização no trabalho. Em relação à análise qualitativa, a respeito de fatores que podem aumentar o Engajamento no Trabalho, observou-se que união, capacitação profissional e *feedback* destacaram-se nas respostas dos sujeitos. **CONCLUSÃO:** Sobre as variáveis do perfil da amostra, houve uma única diferença significativa na média da UWES Dedicação, quando comparada ao tratamento (Não: $5,26 \pm 0,62$ vs. Sim: $4,60 \pm 0,83$; $p=0,033$), bem como no fator Organização no trabalho (Não: $3,18 \pm 0,45$ vs. Sim: $3,98 \pm 0,04$; $p=0,001$). A existência de correlações significativa, fracas e moderadas, ocorreu na dimensão das Relações Socioprofissionais, quando comparadas ao Engajamento ($r_p = -0,279$, $p=0,050$); entre Dedicação e Relações Socioprofissionais ($r_p = -0,292$, $p=0,040$), bem como entre Vigor e Organização no Trabalho ($r_p = -0,400$, $p=0,004$). Frente a esses dados e dada a relevância desse processo, construiu-se uma ferramenta “momento *feedback*”. Acredita-se que esse instrumento poderá auxiliar o colaborador a elaborar e acompanhar o seu plano de desenvolvimento na instituição.

Palavras-chave: Engajamento no trabalho, Contexto de Trabalho, Sala de Recuperação, Enfermagem.

ABSTRACT

ENGAGEMENT AND THE WORK CONTEXT OF WORK IN A RECOVERY ROOM

INTRODUCTION: The labor world has undergone through profound transformations; personal demands, necessities and expectations open ways towards physical and emotional exhaustion. A variety of factors are associated with the relationship between the professionals and their work. Many of these causes can be highlighted such as, engagement as a positive mental state, characterized by high level of energy, motivation and emotional commitment, and the work environment context.

OBJECTIVE: To evaluate the existing associations between the work context (and its dimensions); the work engagement (and its dimensions) and the work demographic variables (work shift, training and length of professional experience) of nursing workers who work in a Recovery Room.

METHOD: This analysis presents an exploratory descriptive study with a quantitative and qualitative approach, which was carried out in a private health institution of high complexity, located in the city of Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brazil. Three instruments were used in the data collection: Sociodemographic questionnaire (including an open question on what can benefit the work engagement); Utrecht Work Engagement Scale (UWES); And Work Context Assessment Scale (EACT). Intentional sample with 50 nursing professionals, out of which 80% are nursing technicians and 20% are nurses. Descriptive and inferential analyzes were performed in order to verify the association of variables and differences between groups.

RESULTS: Participant profiles: 88% female, average weekly workload of 39.8 hours; Average working time in the profession 7.91 years; The average working time in the institution 5.16 years; Average in the position of 6.73 years and 4.41 years in arecovery room. Concerning to the engagement, the dedication, and dimension, lower levels are showed in the age group of 18-28 years and higher averages in the female sex and among nurses. In relation to the work context, a critical result was obtained, the Working Conditions dimension was evaluated as satisfactory; and the dimensions of Organization at Work and Socioprofessional Relations as critical. The analysis of the association between Engagement and Work Context evidenced that high scores in the dedication factor were shown to be correlated with low scores in socio-professional relationships and that high scores in the force factor were shown to be related to low scores in the work organization. Concerning the qualitative analysis, regarding the factors that can increase the engagement at work, it was observed that union, professional qualification and feedback were the most highlighted answers of the professionals.

CONCLUSION: Regarding the variables of the sample profile, there was a single significant difference at the average of the UWES Dedication when compared to the treatment (N: 5.26 ± 0.62 vs, Y: 4.60 ± 0.83 ; $p=0.033$); as well as related to the working organization factor (N: 3.18 ± 0.45 vs. Y: 3.98 ± 0.04 , $p=0.001$). The existence of significant, weak and moderate correlations occurred in the dimension of socio-professional relationships when compared to the engagement ($r_p=-0.279$, $p=0.050$); between Dedication and Socioprofessional Relationships ($r_p=-0.292$, $p=0.040$), as well as between Vigor and Work Organization ($r_p=-0.400$, $p=0.004$). Based on these data and due to the relevance of this process, a tool called "feedback moment" was built. It is believed that this instrument may help collaborators elaborate and monitor their development plan at the institution.

Keywords: Engagement at work, Work Context, Recovery Room, Nursing.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Alpha de Cronbach por dimensão e total da escala UWES.....	32
Tabela 2: Alpha de Cronbach por dimensão e total da escala UWES.....	33
Tabela 3: Distribuição absoluta e relativa para o perfil dos investigados; e média e desvio padrão para a dimensão Engajamento e seus fatores segundo o perfil.....	36
Tabela 4: Distribuição absoluta e relativa para o perfil dos investigados; e média e desvio padrão para o EACT e seus fatores, segundo o perfil da amostra (n=50).....	37
Tabela 5: Análise de correlação de Pearson (r_p) entre as dimensões UWES e EACT.....	44
Tabela 6: Categorias Temáticas/Unidades de Registro.	45
Tabela 7: Competências e habilidades.....	49

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Pontuação na dimensão Organização no Trabalho, conforme EACT, segundo o perfil da amostra.	39
Gráfico 2: Pontuações na dimensão Condições de Trabalho, conforme EACT, segundo o perfil da amostra.	40
Gráfico 3: Pontuação na dimensão Relações Socioprofissionais, conforme EACT, segundo o perfil da amostra.....	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC	Centro Cirúrgico
CT	Condições de Trabalho
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
DP	Desvio Padrão
EACT	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho
HMV	Hospital Moinhos de Vento
M	Média
OT	Organização no Trabalho
RS	Relações Socioprofissionais
SOBECC	Sociedade Brasileira de Enfermagem em Centro Cirúrgico
SR	Sala de Recuperação
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFCSPA	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
UWES	Escala de Engajamento no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	JUSTIFICATIVA	16
3	OBJETIVOS DA PESQUISA	18
3.1	Objetivo Geral	18
3.2	Objetivos Específicos	18
4	REFERENCIAL TEÓRICO	19
4.1	Contexto de Trabalho	19
4.2	Engajamento no Trabalho	21
4.3	Trabalho de Enfermagem em Sala de Recuperação	24
5	METODOLOGIA	27
5.1	Tipo de Estudo	27
5.2	Local da Pesquisa	27
5.3	População e Amostra	27
5.4	Instrumentos	27
5.5	Procedimento da Coleta de Dados	29
5.6	Procedimento de Análise de Dados	29
5.7	Aspectos Éticos	30
6	RESULTADOS E DISCUSSÃO	31
7	PRODUTO EDUCACIONAL: MOMENTO <i>FEEDBACK</i>	47
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
	REFERÊNCIAS	55
	APÊNDICES	60
	APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	61
	APÊNDICE B – Caracterização Pessoal e Profissional	63
	ANEXOS	64
	ANEXO A – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)	65
	ANEXO B – Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES)	66
	ANEXO C – Parecer Consubstanciado do CEP	67

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem significativa importância na vida pessoal, social, econômica e cultural, tanto dos trabalhadores quanto da comunidade. Na área da saúde, especialmente, os profissionais enfrentam situações laborais de exposição a inúmeros riscos, além de fatores como estresse e fadiga. Acredita-se que o desgaste entre esses profissionais varia de acordo com a especialidade em que atuam, com o tipo de cuidado prestado, com a forma de organização do trabalho, da gestão e com a qualidade das relações humanas (MARCITELLI, 2011; FREITAS; MOISÉS, 2013). Por outro lado, as condições favoráveis de trabalho e o estabelecimento de relações saudáveis podem ser considerados como essenciais para a produção da saúde dos trabalhadores em seu contexto de trabalho (AZAMBUJA et al., 2010).

É evidente a relação entre satisfação no trabalho e desenvolvimento profissional, ressaltando a importância de um ambiente de trabalho com a incorporação consciente das crenças e valores organizacionais através de uma gestão transparente e preocupada com o bem-estar dos trabalhadores (MOURÃO; MONTEIRO; VIANA, 2014). Destaca-se que o comprometimento organizacional influencia tanto o bem-estar quanto a satisfação do trabalhador, devendo ser considerado nas tomadas de decisões das políticas de gestão (TRALDI; DEMO, 2012).

Ressalta-se, também, que a maneira como o trabalho é organizado pode gerar resultados positivos e estimular a criatividade e a concretização das mudanças que impactam a qualidade do cuidado e as ações institucionais, através das melhorias nas condições de trabalho (ORO; MATOS, 2013). Nesse contexto, há necessidade de funcionários engajados e com iniciativa. Em virtude disso, atrair e manter bons profissionais tem representado um desafio para as instituições, o que tem instigado uma maior atenção para os aspectos organizacionais. Entende-se que quanto maior a satisfação no trabalho, maior será o engajamento profissional e a capacidade que os indivíduos terão para desenvolver suas atividades (MOURÃO; MONTEIRO; VIANA, 2014).

Diagnosticar, captar, tratar e analisar como os trabalhadores avaliam o seu ambiente de trabalho constitui um importante desafio para as abordagens das ciências de trabalho, sendo um diferencial, ou até um requisito central, para a adoção de mudanças que visem a promover o bem-estar no trabalho, a eficiência e a eficácia dos processos produtivos (SIQUEIRA, 2008).

Pessoas engajadas no trabalho costumam mostrar-se conectadas, cheias de energia, dedicadas e com iniciativa porque sentem prazer no que fazem. Seu trabalho é realizado de tal modo que as organizações são beneficiadas, pois executam suas atividades tendo um melhor desempenho e, conseqüentemente, um aumento na rentabilidade da empresa (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Destaca-se que o clima de serviço adequado reduz o cansaço, melhora o bem-estar no trabalho, aumenta o engajamento, tornando os funcionários mais abertos à informação, mais produtivos em sua atenção aos clientes, precisamente porque têm lugares de alta qualidade para trabalhar (BAKKER, 2011).

No contexto de trabalho dos hospitais, a Sala de Recuperação (SR) é uma unidade do Centro Cirúrgico (CC) que tem por finalidade prestar assistência aos pacientes no pós-operatório imediato. Esse momento se caracteriza pelo atendimento dos profissionais da enfermagem a pacientes, logo após terem sido submetidos a um procedimento anestésico cirúrgico, prolongando-se até a recuperação da consciência e a estabilização dos sinais vitais. A equipe que trabalha nesse setor deve ter conhecimento e ser habilitada para prestar cuidados individualizados de alta complexidade ao paciente, oferecendo uma assistência especializada, personalizada e humanizada com competência (SOBECC, 2013). Considerando o alto grau de complexidade, dedicação e envolvimento que o trabalho na saúde, especialmente em SR, demanda, traçou-se o problema de pesquisa para investigação: Quais as associações existentes entre o contexto de trabalho (e suas dimensões - organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), o engajamento no trabalho (e suas dimensões - vigor, dedicação e concentração) e as variáveis demográficas do trabalho (turno de trabalho, formação e tempo de atuação) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma Sala de Recuperação?

Como as condições de trabalho satisfatórias repercutem em um efeito positivo na execução das tarefas, na segurança do paciente e na satisfação profissional (PRESTES et al., 2015) e o engajamento se caracteriza por alto nível de energia, motivação e empenho profissional (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013), acredita-se que o presente trabalho irá contribuir positivamente para o paciente e para o profissional da sala de recuperação.

2 JUSTIFICATIVA

As motivações para o tema se deram a partir da experiência profissional e pessoal da pesquisadora como enfermeira em Sala de Recuperação (SR). A partir dessas vivências, emergiram vários questionamentos e dentre eles o desejo de pesquisar as associações existentes entre o engajamento e algumas dimensões do contexto de trabalho.

A pesquisa foi de interesse para instituição, visto que esta se preocupa com o bem-estar dos seus colaboradores, avaliando periodicamente diversos fatores que interferem na satisfação/insatisfação dos trabalhadores, com a finalidade de desenvolver estratégias e ações para potencialização dos profissionais. A preocupação com os colaboradores está presente nos valores institucionais, como o reconhecimento profissional - por meio do desenvolvimento contínuo de competências, oportunidades de crescimento - e o pertencimento, buscando que os colaboradores sintam-se bem em trabalhar na instituição.

A empresa que consegue manter seus colaboradores engajados em um ambiente de trabalho favorável terá uma maior produtividade e proporcionará um melhor atendimento aos seus clientes, uma vez que os trabalhadores engajados estão física, cognitiva e emocionalmente conectados com seus papéis de trabalho, resultando em um melhor atendimento ao cliente (BAKKER, 2011).

Diante disso, considerou-se de relevância estudar esse tema dentro de uma profissão tão importante na área da saúde, que compreende grande parte das equipes do hospital. A instituição, depois de apresentados os resultados e identificados quais aspectos encontram-se satisfatórios, críticos ou graves, poderá subsidiar suas reflexões e possíveis intervenções para o planejamento de ações específicas nos aspectos que considerar importantes, a fim de melhorar o engajamento dos seus trabalhadores, já que este tem implicação direta na qualidade das atividades prestadas.

Uma vez que o mestrado profissional Ensino na Saúde possui duas áreas de concentração, esse projeto se insere na área de concentração “Integração Ensino e Serviços de Saúde na Formação Profissional”, cuja linha de pesquisa é “Integração Universidade, Serviço de Saúde e Comunidade”. Espera-se, a partir dos resultados encontrados, construir propostas de intervenções e melhorias no engajamento profissional frente às variáveis destacadas, tanto para os aspectos positivos como

negativos no que tange à relação entre as dimensões do contexto de trabalho e as dimensões do engajamento no trabalho.

3 OBJETIVOS DA PESQUISA

3.1 Objetivo Geral

Avaliar as associações existentes entre o contexto de trabalho (e suas dimensões - organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), o engajamento no trabalho (e suas dimensões - vigor, dedicação e concentração) e as variáveis demográficas do trabalho (turno de trabalho, formação e tempo de atuação) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma SR.

3.2 Objetivos Específicos

- Verificar a associação entre o contexto de trabalho (e suas dimensões) e as variáveis demográficas do trabalho (idade, sexo, cargo atual, turno de trabalho, tempo de atuação).

- Investigar o engajamento no trabalho (e suas dimensões) da equipe de enfermagem da SR e as variáveis demográficas do trabalho (idade, sexo, cargo atual, turno de trabalho, tempo de atuação).

- Investigar as variáveis demográficas do trabalho (idade, sexo, cargo atual, turno de trabalho, tempo de atuação, tempo de trabalho na profissão, na instituição e na SR; turno de trabalho, mais de um emprego, já esteve afastado do trabalho, fez tratamento psicológico ou psiquiátrico) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma SR.

- Levantar, junto aos profissionais de enfermagem atuantes na SR, principais variáveis que contribuem para o engajamento profissional em seu contexto de trabalho.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão de literatura está direcionada para os tópicos fundamentais da pesquisa, visto que estes irão se apoiar no alcance dos objetivos estabelecidos.

4.1 Contexto de Trabalho

O contexto de trabalho no qual o indivíduo está inserido pode ser considerado como determinante para o seu desempenho. Em uma visão interacionista, o comportamento humano é resultado complexo entre características individuais e do contexto, como qualidades relacionadas ao cargo ao qual o indivíduo ocupa e à aprendizagem informal no trabalho (COELHO-JÚNIOR; BORGES-ANDRADE, 2011).

Pesquisa, realizada com uma amostra de 57 duplas de líderes e liderados, de diferentes empresas de Recursos Humanos, evidenciou que líderes têm influência direta no desempenho de seus colaboradores e que trabalhadores estimulados são mais dedicados, engajados e executam melhor suas atividades (BREEVAART et al., 2015).

Análise de estudo, realizado com o objetivo de avaliar a relação entre a saúde psíquica e as condições de trabalho, de 120 profissionais de saúde em dois hospitais universitários, mostrou variabilidade, evidenciando uma tendência de que quanto mais desfavoráveis às condições de trabalho, mais deteriorada será a saúde psíquica e os afetos com relação ao trabalho, repercutindo no ambiente de trabalho (COSTA; BORGES; BARROS, 2015).

Considerando a exaustão emocional no trabalho, conhecida como Síndrome de *Burnout*, evidencia-se que a satisfação com o trabalho e a oportunidade de crescimento reduzem as dimensões exaustão emocional e despersonalização, além de aumentar a realização profissional (SÁ; SILVA; FUNCHAL, 2014). A expressão “satisfação no trabalho” representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações (SIQUEIRA, 2008).

Em oposição aos achados relatados, um estudo realizado com enfermeiros sobre a avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva, sob o olhar da psicodinâmica do trabalho, evidenciou como graves os resultados relacionados à organização do trabalho, devido a ritmos de trabalho excessivos, fortes cobranças, causando fadiga física e mental e um maior risco de adoecimento (CAMPOS; DAVID,

2011). Ressalta-se a busca por inovações de uma gestão que considere a importância do ambiente de trabalho para promoção e preservação da saúde desses profissionais (FREITAS; MOISÉS, 2013).

No entanto, entre os diversos objetivos da organização do trabalho está o aumento da lucratividade com vistas à produtividade, fazendo com que novos modelos de gestão exijam um novo tipo de trabalhador, com eficiência técnica e espírito competitivo. Por conseguinte, o discurso organizacional busca uma maior integração dos objetivos da empresa com a implementação de novas normas, impondo aos trabalhadores disciplina e controle, porém, de forma mais sutil, para se tornarem colaborativos com os processos institucionais (GLINA; ROCHA, 2014).

Ter condições adequadas de trabalho é fundamental para a construção de um ambiente saudável, uma vez que o trabalho da enfermagem e da saúde em geral é caracterizado por longas jornadas de trabalho, atividades intensas e rotineiras (MACHADO, 2015). Por isso, deve-se buscar condições de trabalho mais humanas, refletindo em maior satisfação e produtividade dos trabalhadores (FREITAS; MOISÉS, 2013), uma vez que as condições de trabalho ruins podem ser geradoras de estresses e afetar a saúde física e psicológica dos trabalhadores (GLINA; ROCHA, 2014). Ressalta-se que o enfrentamento, tanto das situações de desgaste quanto das produtoras de saúde, está voltado para medidas individuais e institucionais. Entende-se que variáveis, tais como: participação do trabalhador nos processos de trabalho, existência de condições de trabalho favoráveis, estabelecimento de relações saudáveis, satisfação com e reconhecimento pelo trabalho estão associadas à melhora da saúde dos trabalhadores e à possibilidade de exercício da autonomia em seu cotidiano. Por outro lado, as principais situações produtoras de desgaste são: modelo de gestão centralizador; falta de materiais, equipamentos e pessoal; proximidade com a morte e conflitos no trabalho (AZAMBUJA et al., 2010).

Considera-se relevante um olhar diferenciado e humanizado para a saúde do trabalhador por parte das instituições com vistas a mudanças na organização do trabalho, a fim de promover o bem-estar e evitar o adoecimento desse trabalhador. Há, assim, necessidade de acompanhamento psicológico e grupos de autoajuda para valorizar e enfrentar o desgaste no trabalho (KESSLER; KRUG, 2012).

Ao tratar dos profissionais da enfermagem, Neves, Oliveira e Alves (2014) ressaltam a importância das organizações de saúde estabelecerem estratégias de

valorização e apoio a esses profissionais, como garantia de um atendimento de qualidade aos usuários dos serviços de saúde.

Destaca-se que as relações interpessoais saudáveis no contexto de trabalho interferem diretamente na prática do cuidado, sendo consideradas essenciais para produção de saúde. A convivência diária aproxima os profissionais com afinidades semelhantes, mas também promove o afastamento ou a restrição da relação profissional quando os interesses e as características pessoais se diferem, podendo comprometer as relações que subsidiam a prática do cuidado (AZAMBUJA et al., 2010; FORMOZO et al., 2012).

É importante destacar que, nas instituições de saúde, cabe ao enfermeiro o exercício da liderança para condução dos serviços de enfermagem, exercendo o papel de articulador e motivador da equipe. Para que isso ocorra, é necessário ter competência técnica, habilidades gerenciais e capacidade para um bom relacionamento interpessoal (MOURA et al., 2010).

Além disso, ter condições adequadas de trabalho é fundamental para se ter um ambiente saudável, uma vez que o trabalho de enfermagem é caracterizado por longas jornadas de trabalho, com atividades intensas e rotineiras quase todo o período. Neste âmbito, estudo realizado com objetivo de apresentar as condições de trabalho da enfermagem no Brasil, identificou que 65,9% dos trabalhadores de enfermagem, consideram sua atividade desgastante (MACHADO, 2015).

Neste aspecto, as necessidades e as expectativas da equipe de enfermagem, quando não atendidas, influenciam no desempenho profissional e no desenvolvimento do cuidado em enfermagem. Evidencia-se que a percepção dos trabalhadores é de que a satisfação no processo de trabalho e um ambiente harmônico favorecem o seu desempenho profissional e o trabalho em equipe. Com isso, alcançam-se resultados coletivos satisfatórios que repercutem na qualidade do cuidado prestado (REGIS; PORTO, 2011; SILVEIRA et al., 2012).

4.2 Engajamento no Trabalho

O engajamento é um constructo que resultou de estudos sobre a síndrome de *Burnout*. Este é definido como um estado mental positivo, caracterizado por alto nível de energia, pela motivação e empenho profissional relacionado com o mundo laboral, e caracterizado por vigor (altos níveis de energia), dedicação (entusiasmo,

inspiração) e absorção (concentração). Entende-se como síndrome de *Burnout* algo relacionado às condições de trabalho caracterizado por impacto negativo sobre o indivíduo, por esgotamento, baixos níveis de comprometimento no trabalho, enquanto que engajamento está associado aos aspectos positivos do trabalho, tratando-se de um constructo motivacional, caracterizado por vigor, dedicação e absorção (MASLACH; SCHAUFELI; LEITERT, 2001; SCHAUFELI; BAKKER, 2004; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; DEMEROUTI; MOSTERT; BAKKER, 2010; GONZALEZ-ROMÁ; HERNÁNDEZ, 2014).

O engajamento no trabalho se concretiza entre estar entusiasmado com o trabalho em si, devido aos seus estímulos e tarefas enriquecedoras, estar trabalhando porque gosta do que faz, apesar de enfrentar algumas atividades entediantes e pouco desafiadoras. Ressalta-se que engajamento no trabalho é diferente de estar viciado em trabalho, pois se refere ao prazer nas atividades realizadas que têm um propósito para o trabalhador (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

O sentir-se vigoroso relaciona-se a altos níveis de energia mental e persistência para ultrapassar as dificuldades, enquanto que o sentir-se absorvido se associa ao alto nível de concentração no trabalho, podendo fazer com que o indivíduo não sinta o quanto de tempo está envolvido nessas tarefas (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

De acordo com Bakker (2011), funcionários engajados estão conectados, física, cognitiva e emocionalmente com o trabalho, identificando-se com o trabalho, por isso, esforçam-se mais, produzindo resultados positivos, tanto para si mesmos (através de crescimento e desenvolvimento pessoal) quanto para as organizações, desenvolvendo um trabalho com melhor qualidade e desempenho. Trabalhadores com elevados níveis de engajamento no trabalho investem mais energia em suas tarefas, demonstram mais entusiasmo e permanecem mais focados no trabalho (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

Destaca-se que as exigências do trabalho não são obstáculos para que haja engajamento, mesmo em situações de estresse. O crucial é a combinação dos recursos e das condições adequadas para as pessoas realizarem suas tarefas de modo engajado e prazeroso, promovendo o desenvolvimento pessoal e institucional (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Nesse contexto, os líderes podem influenciar positivamente o trabalho de

seus colaboradores, direta ou indiretamente. De forma direta, através da qualidade de seu relacionamento; e indireta, proporcionando autonomia e oportunidade de desenvolvimento, favorecendo o desempenho e o engajamento dos colaboradores no trabalho. É importante considerar que o apoio social, a autonomia, a oportunidade para aprender e o *feedback* de desempenho são resultados positivos de engajamento no trabalho, podendo reduzir o número de doenças e absenteísmo (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013; WOERKOM; OERLEMANS; BAKKER, 2015).

Sendo assim, gestores que procuram aumentar o engajamento no trabalho precisam atender a satisfação dos trabalhadores e considerar o significado das condições de trabalho, que deve ser medido pelo engajamento e envolvimento do indivíduo e não só pela satisfação e ausência de tensão no ambiente de trabalho (WARR; INCEOGLU, 2012).

Reconhecer a necessidade e como se desenvolve o engajamento no trabalho, mesmo em situações adversas, é importante para as organizações poderem agir e planejar ações de intervenções positivas, para que os funcionários se sintam inspirados e entusiasmados, tornando-se mais produtivos. Ressalta-se que os pontos-fortes dos trabalhadores estão associados com os níveis de eficácia, engajamento no trabalho e de comportamento pró-ativo (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

A partir das interrelações entre contexto organizacional e fatores relacionados ao trabalho (individual, psicológico e motivacional), cabe à gestão de recursos humanos e de desenvolvimento de pessoal gerenciar o desempenho dos funcionários e organizar treinamentos que possam facilitar e melhorar o envolvimento no trabalho, a fim de gerar resultados positivos para as organizações (ALBRECHT et al., 2015).

Ressalta-se a importância de um clima de serviço adequado para os trabalhadores, por ser um relevante precursor de bem-estar no trabalho (reduzindo o cansaço e aumentando o engajamento), destaca-se, também, uma forte relação positiva entre os trabalhadores e a unidades de trabalho, em que os funcionários podem ser produtivos em relação à atenção aos clientes, precisamente porque têm lugares de alta qualidade para trabalhar (CARRASCO et al., 2011).

4.3 Trabalho de Enfermagem em Sala de Recuperação

A sala de recuperação (SR) é o local destinado a receber pacientes em pós-operatório imediato, com objetivo de proporcionar a recuperação e detectar complicações relacionadas ao ato cirúrgico. Deve contar com equipamentos e pessoal especializado, pois os pacientes devem permanecer monitorados e sob constante vigilância. No entanto, é importante ressaltar que a segurança desse paciente não depende somente de equipamentos e recursos tecnológicos, mas de profissionais capacitados com conhecimento prático e científico, treinados e com habilidades para realização de cuidados de alta complexidade e reconhecimento de alterações dos pacientes no pós-anestésico (SOBECC, 2013).

No Brasil, a obrigatoriedade pela existência da sala de recuperação pós-anestésica ocorreu através da Portaria nº 1.884 (BRASIL, 1994). De acordo com a Resolução RDC nº 50, do Ministério da Saúde (BRASIL, 2002), a SR deve pertencer à área física do centro cirúrgico, para garantir maior segurança ao paciente e facilitar o acesso da equipe médica e de enfermagem para pronta intervenção nos casos de intercorrências inerentes à recuperação anestésica (SOBECC, 2013).

As competências exigidas dos profissionais de enfermagem que atuam em SR é ter conhecimento e habilidades para realizar cuidados pós-anestésicos e pós-operatórios em pacientes submetidos a diferentes tipos de cirurgia, proporcionando uma assistência individualizada, garantindo uma evolução segura no pós-operatório. Estima-se que a proporção de profissionais neste setor para pacientes que não dependem de respirador é de um enfermeiro para cada oito leitos e um técnico de enfermagem para cada três leitos (SOBECC, 2013). Nesse cenário, destaca-se o estudo realizado por Lima e Rabelo (2013), em hospital universitário, com 160 pacientes, com o objetivo de avaliar a carga de trabalho de enfermagem em uma SR, relacionando o índice de gravidade, tempo de permanência, porte cirúrgico e idade. Esse estudo indicou, por meio de pontuação do instrumento e carga de trabalho de enfermagem, que a cada hora de permanência do paciente na unidade, 50% dos pacientes dependem 45,6 minutos da assistência da enfermagem, tendo influência o tempo de permanência e o porte cirúrgico.

Em relação ao olhar da equipe de enfermagem referente ao cuidado perioperatório, é importante destacar o estudo realizado por Hayashi e Garanhan (2013), o qual evidenciou que no pós-operatório o trabalho de enfermagem em

equipe é um processo em desenvolvimento e com muitos desafios a vencer. Os entrevistados do estudo refletiram sobre o significado do cuidado e atribuíram como sendo zelo pelo outro, atenção, preocupação e solidariedade por meio do oferecimento de ajuda ao outro. Somado a isso, destacaram a importância do cuidado com a própria vida, havendo a necessidade do cuidado de si para realizar o cuidado do outro.

Diante disso, ressalta-se a importância do cuidado ao profissional de enfermagem, uma vez que realiza o cuidado em outras pessoas, e para tanto precisa estar em condições para realizações destas tarefas. Destaca-se, nesse ínterim, que as instituições, mesmo trabalhando com cuidado à saúde das pessoas, não investem na saúde de seus próprios colaboradores, tendo um grande número de profissionais insatisfeitos e fatigados. Nota-se a necessidade das instituições hospitalares prezarem pelos seus colaboradores, oferecendo-lhes condições de trabalho e remuneração profissional dignas, com vias à qualidade gerada pelo serviço, através da diminuição do estresse ao trabalhador e satisfação deste ao realizar suas tarefas em boas condições (SILVA; QUEIROZ, 2011).

Uma vez que a SR está inserida dentro do Centro Cirúrgico (CC), é importante salientar estudo realizado com profissionais de enfermagem (técnicos e enfermeiros) de CC com o objetivo de identificar os fatores que contribuem para o estresse entre esses trabalhadores, o qual concluiu que os profissionais de enfermagem vivenciam o estresse relacionado à sobrecarga de trabalho, a falta de planejamento das atividades, dos recursos humanos, dos materiais e equipamentos e por trabalharem em ambiente fechado (JACQUES et al., 2015). O que vem ao encontro do estudo de revisão bibliográfica realizado por Silva e Popov (2010) que identificou como fatores e/ou situações desencadeadoras de estresse da enfermagem no CC: o relacionamento interpessoal entre equipe médica e equipe de enfermagem, o próprio ambiente e as situações com materiais e equipamentos.

Nesse contexto, estudo realizado com trabalhadores de enfermagem em diferentes organizações institucionais, evidenciou que convivem com diferentes cargas de trabalho e estão expostos a distintas situações de risco ocupacional, identificando como situações produtoras de desgaste: modelo de gestão centralizador; falta de materiais, equipamentos e pessoal; proximidade com a morte e conflitos no trabalho. E as produtoras da saúde: satisfação com e reconhecimento pelo trabalho exercido; melhora do sujeito cuidado e possibilidade de exercício da

autonomia. Conclui-se que a as condições favoráveis de trabalho e o estabelecimento de relações saudáveis podem ser considerados como essenciais para a produção da saúde dos trabalhadores em seu contexto de trabalho (AZAMBUJA et al., 2010).

5 METODOLOGIA

5.1 Tipo de Estudo

Trata-se de um estudo exploratório descritivo com abordagem quantitativa. O processo descritivo visa à identificação, ao registro e à análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo (CRESWELL, 2010).

5.2 Local da Pesquisa

A pesquisa realizou-se no Hospital Moinhos de Vento (HMV), localizado em Porto Alegre/RS, Brasil. Essa instituição é reconhecida nacional e internacionalmente por suas práticas médicas, assistenciais e de gestão. É uma empresa privada, destinada a atender pacientes conveniados e particulares. O serviço do Centro Cirúrgico realiza cirurgias de alta, média e baixa complexidade, relacionadas a todas as especialidades médicas. Contempla 17 salas cirúrgicas e 41 leitos de Sala de Recuperação.

5.3 População e Amostra

A população do estudo foi a equipe de enfermagem que trabalha na SR do HMV, perfazendo um total de 73 profissionais, distribuídos entre 11 enfermeiros e 62 técnicos de enfermagem. Os turnos de trabalho estão subdivididos em: manhã, tarde, intermediário (diurno e noturno) e noturno. A amostra foi intencional constituída por 50 participantes, cujos critérios de inclusão foram: ser técnicos de enfermagem e/ou enfermeiros; ter vínculo empregatício com a instituição há pelo menos seis meses; trabalhar na SR e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A). Os critérios de exclusão foram: estar trabalhando na instituição há menos de seis meses; estar de férias ou em atestado na época da pesquisa.

5.4 Instrumentos

Foram utilizados três instrumentos para a coleta de dados: questionário para caracterização dos sujeitos do estudo (APÊNDICE B); Escala de Avaliação do Contexto

de Trabalho (ANEXO A) e Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho – UWES (ANEXO B). A seguir, foram descritos os instrumentos utilizados para realização desta pesquisa.

A) Questionário sociodemográfico para caracterização pessoal e profissional dos participantes da pesquisa, elaborado pela própria pesquisadora contemplando as variáveis pertinentes ao foco do estudo, tais como: sexo, idade, escolaridade, cargo atual, tempo de trabalho na profissão, na instituição e na SR; turno de trabalho, mais de um emprego, já esteve afastado do trabalho, fez tratamento psicológico ou psiquiátrico. Contempla também uma última questão aberta, a fim de elencar as principais variáveis que, na percepção do indivíduo, contribuísem para o engajamento profissional no contexto de trabalho.

B) Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Esse instrumento é validado no Brasil (MENDES; FERREIRA, 2008) autoaplicável, e tem por objetivo captar as representações que os próprios trabalhadores têm de seu contexto de trabalho, avaliando como o colaborador percebe seu trabalho, baseado em três dimensões analíticas interdependentes: Organização no Trabalho (OT), Condições de Trabalho (CT) e Relações Socioprofissionais (RS). A EACT é do tipo Likert de 5 pontos (nunca; raramente; às vezes; frequentemente; sempre), cujas avaliações revelam-se: grave (média acima de 3,7), crítica (média entre 2,3 e 3,69) e satisfatória (média abaixo de 2,3). No que tange às condições de trabalho, expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho. A organização no trabalho expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho; e as relações socioprofissionais, expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional (SIQUEIRA, 2008).

C) Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES). Este instrumento é adaptado e validado para o Brasil (VAZQUEZ et al., 2015), é autoaplicável e tem por objetivo mensurar suas três dimensões: Vigor, Dedicção e Concentração. A UWES é composta de 17 itens respondidos em escala Likert de 7 pontos (0: nunca, 6: sempre). O escore bruto do engajamento é obtido pela soma das respostas dadas, dividida pelo número total de itens (n=17). Para obter o escore bruto de Vigor, Dedicção e Concentração é preciso somar separadamente as respostas específicas e dividir esse resultado pelo número total de itens referidos. Sendo que Vigor é mensurado por seis itens: 1, 4, 8, 12, 15 e 17; Dedicção, por cinco itens: 2,

5, 7, 10 e 13; Concentração por seis itens: 3, 6, 9, 11, 14 e 16 (VAZQUEZ et al., 2016).

5.5 Procedimento da Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada pela pesquisadora, enfermeira assistencial, que atua na Sala de Recuperação do HMV, após aprovação de pesquisa pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) desta instituição.

O convite foi feito aos colaboradores em reuniões de serviço, para a contribuição no estudo. No primeiro momento foi explicado o propósito do estudo, seus objetivos e os aspectos éticos e legais. Mediante resposta afirmativa, depois de informadas as orientações gerais de preenchimento, foram entregues os formulários em envelopes fechados e estabelecido prazo para devolução. Ao aceitarem participar da pesquisa, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A) em duas vias, tendo ficado uma via em poder do participante da pesquisa e outra com a pesquisadora. Foi garantida a participação voluntária e a retirada desse consentimento a qualquer momento, sem prejuízos ou constrangimentos. Além disso, foi garantido o anonimato das informações e a privacidade do participante.

Foram entregues 57 envelopes no período de 06/02/2017 a 15/02/2017. O preenchimento dos instrumentos foi realizado pelos participantes, no momento e local de sua conveniência. A fim de manter o anonimato, os instrumentos da pesquisa foram distribuídos em envelopes fechados e sem identificação, depois de preenchidos foram depositados em caixa localizada na SR.

5.6 Procedimento de Análise de Dados

A análise estatística contemplou algumas dimensões investigadas: 1) análise descritiva das variáveis da amostra, caracterizando-as; 2) diferenças entre os respondentes para cada dimensão que mede o engajamento e o contexto de trabalho.

Para verificar a associação existente entre as dimensões do contexto de trabalho e do engajamento e verificar quais se mostram determinantes para a associação entre si, utilizou-se o teste análise de correlação de Pearson.

Realizou-se análise descritiva de modo que as variáveis qualitativas foram descritas por meio de frequência absoluta e relativa e as quantitativas por medidas de tendência central e dispersão (média e desvio padrão).

Posteriormente, foram realizadas análises bivariadas. Para associação entre as dimensões da EACT, as dimensões da UWES e as variáveis sociodemográficas e laborais, utilizando o Teste Qui-quadrado ou Exato de Fischer.

Os dados coletados foram determinados quantitativamente, digitados e organizados em planilha Excel e a análise realizada utilizando Software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 23.0, que permitiu desenvolver cálculos e aplicações de processos sofisticados com eficiência e rapidez. A significância estatística será de 5% ($p < 0,05$).

A análise da questão aberta, que objetiva conhecer as variáveis, apontadas pelos participantes, como mais relevantes em relação ao seu engajamento no trabalho, foi feita através da análise de conteúdo (BARDIN, 2011) e, posteriormente, a frequência de tais categorias.

5.7 Aspectos Éticos

A pesquisa foi aprovada, pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Moinhos de Vento, e registrada na Plataforma Brasil, com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de número 62641116.6.0000.5330. Todos os sujeitos receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme normativas estabelecidas pela Resolução n. 466 (BRASIL, 2012) (APÊNDICE B).

A identidade dos participantes foi preservada, em completo anonimato, as respostas não foram analisadas individualmente, não havendo identificação do participante. Destaca-se, portanto, que não houve nenhum tipo de identificador nos questionários.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra constituiu-se por 50 participantes, 88% do sexo feminino, sendo 80% Técnicos de Enfermagem e 20% Enfermeiros. A carga horária média de trabalho semanal foi de 39,8 horas; o tempo médio de trabalho na profissão 7,91 anos; a média de tempo de trabalho na instituição 5,16 anos; média no cargo de 6,73 anos e 4,41 anos, especificamente na SR. As características sociodemográficas do estudo se assemelham à pesquisa recente sobre o perfil dos profissionais de enfermagem no Brasil, em que se evidenciou a enfermagem, em percentual, composta por 80% de Técnicos e Auxiliares e 20% de Enfermeiros (COFEN, 2015a). Especificamente no Rio Grande do Sul, o perfil da equipe constituiu-se por 18,2% de enfermeiros, 81,8% técnicos e auxiliares de enfermagem; sendo 15,0% do sexo masculino e 84,6% do sexo feminino (COFEN, 2015b).

No cotidiano de trabalho da SR, da instituição pesquisada, cabe aos enfermeiros a realização das escalas de folga e distribuição das tarefas; receber o paciente junto com o anestesiológico, realizar anamnese, diagnóstico de enfermagem, procedimentos privativos do enfermeiro e avaliar condições de alta do paciente para casa ou para unidade de internação. Ao técnico de enfermagem cabe realizar assistência direta, no pós-anestésico cirúrgico, com foco nas necessidades vitais do paciente. Os cuidados de enfermagem devem oferecer segurança e assistência de qualidade ao paciente no pós-operatório imediato.

Com relação à escolaridade observou-se que, dos participantes deste estudo 44% possuem ensino médio; 32% superior incompleto; 24% ensino superior completo, dentre estes 18% com pós-graduação, dados também semelhantes às características dos profissionais de enfermagem brasileiros, 23,8% possuem nível superior incompleto e 11,7% curso de graduação concluído. O estudo sobre o perfil dos profissionais de enfermagem, no Brasil, demonstra, também, o interesse dos profissionais de enfermagem pela busca de desenvolvimento e aperfeiçoamento técnico, já que 94,5% dos enfermeiros e 98% dos profissionais de nível médio (técnicos e auxiliares) relatam participação em atividades de aprimoramento (COFEN, 2015a).

Com relação ao fato de o investigado estar, ou não, estudando, as médias da escala UWES (Tabela 3), não se mostram representativas para implicar diferenças significativas. No entanto, verificou-se que, as médias do grupo que relatou não estudar se mostram mais elevadas, exceto na dimensão da Dedicção.

Referente aos turnos de trabalho na instituição, os colaboradores estão alocados em cinco turnos de trabalho: 14 pela manhã (28%); 14 pela tarde (28%); dois no intermediário dia (4%); dois no intermediário noite (4%) e 15 no turno da noite (30%).

Os participantes da pesquisa foram distribuídos em grupos de idade, de acordo com a etapa da carreira (VAZQUEZ et al., 2016): 24% (n=12) dos participantes no início da vida laboral (de 18 a 28 anos); 29 a 39 anos (formação profissional) com 35 participantes (70%); e acima de 40 anos (consolidação da carreira), identificados três participantes (6%). Pode-se dizer que a enfermagem no Brasil é predominantemente jovem e feminina, uma vez que 61,7 dos trabalhadores têm até 40 anos, um quarto deles possui até 30 anos e 85,1% são do sexo feminino (MACHADO, 2015).

Nesse estudo, ao avaliar a consistência interna para o modelo unidimensional (confiabilidade estimada considerando-se simultaneamente todos os itens/questões), a EACT contribuiu para a avaliação do contexto de trabalho na amostra investigada, no que se refere à avaliação específica das dimensões “Organização do Trabalho”, “Condições de Trabalho” e “Relações Socioprofissionais”. Os índices de confiabilidade mostraram-se acima do mínimo aceitável ($\text{Alpha} > 0,700$), nas três dimensões, e, de acordo com a literatura, as estimativas foram consideradas satisfatórias ($0,80 < \text{Alpha} < 0,90$). Para o modelo unidimensional (confiabilidade estimada considerando-se simultaneamente todos os itens/questões), o valor do alfa de *Cronbach* foi igual a 0,808, indicando que, de forma geral o instrumento como um todo, também, apresentou uma confiabilidade satisfatória.

Tabela 1: Alpha de Cronbach por dimensão e total da escala UWES.

Fatores EACT	Alpha de Cronbach
Organização do Trabalho	0,710
Condições de Trabalho	0,789
Relações Socioprofissionais	0,831
Estimativa Unidimensional	0,808

Fonte: Dados pesquisa, Porto Alegre, Brasil (2017)

Assim como a escala EACT, a escala UWES, também, apresentou estimativas de confiabilidade classificadas como satisfatórias, apontando para coerência relevante sobre as respostas de cada fator (ou dimensão).

Neste estudo, ao avaliar a consistência interna para o modelo unidimensional

(confiabilidade estimada considerando-se simultaneamente todos os itens/questões), o valor do alfa de *Cronbach* foi estimado em 0,875, indicando que, de forma geral, o instrumento como um todo apresentou uma confiabilidade satisfatória na amostra estudada. Igualmente, as dimensões, também, tiveram índices satisfatórios: “Vigor” (Alpha=0,702); “Dedicação” (Alpha=0,765) e “Concentração” (Alpha=0,726).

Tabela 2: Alpha de Cronbach por dimensão e total da escala UWES.

Fatores UWES	Alpha de Cronbach
Vigor	0,702
Dedicação	0,765
Concentração	0,726
Estimativa Unidimensional	0,875

Fonte: Dados pesquisa, Porto Alegre, Brasil (2017)

Na avaliação dos resultados da escala UWES (Tabela 3) ,em comparação à caracterização sociodemográfica e profissional, os resultados apontaram que as faixas etárias não se mostraram representativas para diferenciar as médias da referida escala. Destaca-se, portanto, que o grupo com maior idade apresentou média de engajamento (M:4,86; DP:38 P: 35) mais elevada que o grupo em início da vida laboral (M:4,59; DP:69; P:40) e que os em formação profissional (M:4,5; DP:69; P:40). Isso pode sugerir que, nessa amostra, o engajamento melhora conforme a idade do trabalhador. Em geral, à medida que amadurecem, as pessoas têm uma ideia melhor do que desejam fazer, sentem-se mais capazes para realizar suas atividades de trabalho de acordo com seus desejos. Elas, também, procuram se inserir em empregos mais interessantes, com maiores níveis de autonomia e responsabilidade (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Com relação às dimensões, a variação mais significativa entre as médias ocorreu na dimensão Dedicação ($p=0,474$), com média menor no grupo com idades de 18 a 28 anos [$5,13 \pm 0,80$ (Percentil:70)], quando comparado aos casos com idades de 29 a 39 [$5,23 \pm 0,64$ (Percentil: 65)] e acima de 40anos [$5,20 \pm 0,53$ (Percentil: 40)]. Ao pensar o engajamento e suas dimensões, uma delas diz respeito ao “Vigor”, que pode remeter a características como a pró-atividade. Ao pesquisar estudos sobre isso, verificou-se que um estudo ao analisar a pró-atividade de trabalhadores de enfermagem, em um hospital universitário público, constatou que entre os 347 trabalhadores houve forte emissão de comportamentos proativos em 62,8% dos participantes. As médias de pró-atividade mostraram-se maiores nos profissionais

enfermeiros mais jovens e com menor tempo de atuação, comparados aos técnicos e aos auxiliares de enfermagem (PORTO; DALL'AGNOL, 2016).

Para adequada interpretação dos escores de “Engajamento”, levantou-se os escores brutos de cada sujeito, obtidos pela somatória das respostas dadas a cada item, dividido pelo número total de itens (17) da escala. Posteriormente, localizou-se, na tabela de normas, o escore percentílico, conforme exposto na Tabela 3.

Sendo assim, identificou-se que o escore bruto percentílico, para “Engajamento” na faixa etária de 18-28 anos (início da vida laboral), foi de 40, sugerindo que 40% dessa população apresenta escore menor que ele; na faixa etária de 29-39 anos (desenvolvimento/formação profissional) o escore percentílico foi de 45; e na faixa etária acima de 40 anos (consolidação profissional) foi de 35.

Para as dimensões “Vigor” e “Concentração” na faixa etária 18-28 anos, o escore bruto percentílico foi de 60, sugerindo que 60% da população apresenta escore menor. Nessas mesmas dimensões, na faixa etária entre 29-39 anos, tal escore foi de 45. Na dimensão “Dedicação” houve variações quanto às faixas etárias. Para as faixas etárias 18-28 anos, o escore bruto percentílico foi de 70; sendo que na faixa etária entre 29-39 anos foi de 65. Já na faixa etária acima de 40 anos, o escore bruto percentílico para as dimensões “Concentração”, “Dedicação” e “Vigor” foi de 40, sem variações.

A variável “sexo”, em relação ao engajamento (Tabela 3) no trabalho, evidenciou médias mais elevadas no sexo feminino, apesar de não se mostrarem significativas. A maior diferença detectada ocorreu na dimensão “Dedicação” [Masculino: $4,80 \pm 0,70$; Feminino: $5,26 \pm 0,64$; $p=0,111$]. Já nas médias em relação ao sexo da escala EACT (Tabela 4), não foram detectadas diferenças estatisticamente significativas. A maior diferença entre essas médias ocorreu na dimensão “Organização no Trabalho” [Masculino: $3,00 \pm 0,18$ vs. Feminino: $3,32 \pm 0,51$; $p=0,189$]; e em função do número não representativo de casos do sexo masculino, a diferença não se mostrou estatisticamente significativa.

Nas informações referentes à escala UWES (Tabela 3), no que tange ao cargo atual, os resultados apontaram médias maiores entre os profissionais com cargo de Enfermeiro. No entanto, as diferenças observadas nas médias de cada dimensão não se mostraram estatisticamente significativas. A maior diferença ocorreu na dimensão Concentração [Enfermeiro: $4,73 \pm 0,63$ vs. Técnico de enfermagem: $4,24 \pm 0,90$; $p=0,113$]. Quanto aos valores da escala EACT (Tabela 4),

foram comparados ao cargo atual, as médias das dimensões não diferiram de forma representativa. No entanto, chama-se a atenção para o fato de que, os profissionais com cargo de enfermeiro apresentaram médias mais elevadas no fator “Organização no Trabalho”, enquanto que, aqueles com cargo de técnico de enfermagem se destacaram por médias mais elevadas nos demais fatores da referida escala.

Entende-se que esses resultados podem ser compreendidos pelo fato de que o engajamento dos enfermeiros está relacionado ao compromisso e à satisfação com o trabalho, o que reduz a fadiga, o *Burnout*, ao mesmo tempo que melhora o trabalho em equipe, a experiência dos pacientes e os resultados organizacionais (DEMPSEY; REILLY, 2016).

Em consonância, pesquisa realizada por Boaretto et al. (2016), com objetivo de analisar o ambiente de trabalho favorável à prática profissional de enfermeiros, dentre os pesquisados, 75% consideravam-se satisfeitos e 15% muito satisfeitos com seu trabalho, demonstrando que os enfermeiros apresentavam uma visão positiva de suas competências no seu ambiente de trabalho. Tais resultados sugerem que quando as instituições produzem ambientes favoráveis à valorização e ao reconhecimento profissional, propicia-se uma melhora na qualidade da assistência prestada, bem como um aumento da satisfação e redução no absenteísmo e rotatividade dos profissionais nas instituições. Com isso, destaca-se a importância do contexto de trabalho, envolvendo seu ambiente e as relações para os profissionais enfermeiros.

A confirmação de outro emprego apontou para médias mais elevadas nas escalas UWES (Tabela 3) e EACT (Tabela 4), mas sem diferenças significativas com os profissionais que negaram ter outro emprego, embora o grupo que relatou não ter outro emprego tenha concentrado médias superiores quando comparado àqueles que confirmaram ter outro trabalho.

Quando a escala EACT (Tabela 4) foi comparada ao afastamento, não ocorreram diferenças estatisticamente significativas, revelando uma relação de independência entre as variáveis comparadas. De modo geral, os profissionais que relataram afastamento apresentaram pontuações médias mais elevadas, exceto no fator das “Relações Socioprofissionais”. Semelhantemente, sobre a comparação do nível de engajamento (escala UWES – Tabela 3) em relação ao afastamento, não foram evidenciadas diferenças estatisticamente significativas.

No que diz respeito à realização de tratamento nas dimensões da escala

UWES (Tabela 3), verificou-se que, na dimensão da “Dedicação” houve diferença estatisticamente significativamente ($p=0,033$); de forma que a média no grupo que não realizou tratamento ($5,26\pm,62$) mostrou-se superior à média do grupo que confirmou a realização de tratamento ($4,60\pm,83$).

E referente à escala EACT (Tabela 4), no que diz respeito à realização de tratamento, houve diferença estatisticamente significativa no fator “Organização do Trabalho” ($p=0,001$), em que a média no grupo que realizou tratamento ($3,98\pm 0,04$) mostrou-se superior, quando comparada à média do grupo que não realizou tratamento ($3,18\pm 0,45$).

Tabela 3: Distribuição absoluta e relativa para o perfil dos investigados; e média e desvio padrão para a dimensão Engajamento e seus fatores segundo o perfil.

Total Amostra (n=50) ^C		UWES - Fator e Dimensões ^A			
Perfil	n (%)	Engajamento	Vigor	Dedicação	Concentração
Idade (anos)					
18-28	12 (24%)	4,59±,69 (40)	4,55±,78 (60)	5,13±,80 (70)	4,19±,86 (60)
29-39	35 (70%)	4,69±,67 (45)	4,58±,75 (45)	5,23±,64 (65)	4,36±,90 (45)
Acima de 40	3 (6%)	4,86±,38 (35)	4,83±,76 (40)	5,20±,53 (40)	4,61±,41 (40)
p¥		0,806	0,815	0,474	0,714
Sexo					
Masculino	6 (12,0)	4,46±,61	4,58±,48	4,80±,70	4,05±,78
Feminino	44 (88,0)	4,71±,66	4,59±,78	5,26±,64	4,37±,88
p§		0,385	0,982	0,111	0,391
Cargo atual					
Enfermeiro	10 (20,0)	4,86±,56	4,71±,65	5,20±,74	4,73±,63
Técnico de enfermagem	40 (80,0)	4,63±,68	4,55±,77	5,21±,65	4,24±,90
p§		0,336	0,556	0,967	0,113
Outro emprego					
Não	47 (94,0)	4,69±,67	4,59±,77	5,22±,66	4,35±,87
Sim	3 (6,0)	4,47±,51	4,44±,25	4,93±,83	4,11±,82
p§		0,570	0,773	0,467	0,644
Estuda					
Não	36 (72,0)	4,71±,68	4,63±,74	5,19±,66	4,38±,85
Sim	14 (28,0)	4,59±,61	4,42±,75	5,20±,68	4,21±,94
p§		0,548	0,348	0,820	0,532
Afastamento					
Não	37 (74,0)	4,67±,69	4,56±,79	5,21±,68	4,33±,88
Sim	13 (26,0)	4,70±,59	4,66±,64	5,18±,62	4,34±,86
p§		0,889	0,673	0,885	0,974
Tratamento^B					
Não	44 (94,0)	4,73±,62	4,65±,73	5,26±,62	4,34±,82
Sim	5 (10,2)	4,27±,97	4,06±,85	4,60±,83	4,20±1,34
p§		0,150	0,097	0,033	0,738

A: Resultados apresentados da forma média \pm desvio padrão, exceto sobre a idade onde a apresentação ocorreu pela média \pm desvio padrão (Percentil), sendo que Este percentil é de acordo com o artigo Normatização da Versão Brasileira da Escala de Utrecht de Engajamento no trabalho (Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz, 2016).

§: Test t-Student para grupos independentes. ¥: Teste de KruskalWallis – Post Hoc Dunn.

B: Dados ausentes: Tratamento 1(2,0%).

C: Resultados apresentados pelo número de casos (n) e o percentual (%), calculado sobre o total da amostra.

Tabela 4: Distribuição absoluta e relativa para o perfil dos investigados; e média e desvio padrão para o EACT e seus fatores, segundo o perfil da amostra (n=50).

Total amostra (n=50) ^C		EACT - Fator e Dimensões ^A			
Perfil	n (%)	Contexto de trabalho	Organização no trabalho	Condições de trabalho	Relações socioprofissionais
Idade (anos)					
18-28	12 (24%)	2,65±0,41	3,17±0,58	2,08±0,57	2,62±0,49
29-39	35 (70%)	2,70±0,40	3,31±0,47	2,03±0,54	2,58±0,62
Acima de 40	3 (6%)	2,47±0,50	3,33±0,58	1,90±0,44	2,37±0,23
	p¥	0,588	0,712	0,918	0,877
Sexo					
Feminino	44 (88,0)	2,67±0,42	3,32±0,51	1,99±0,52	2,58±0,58
Masculino	6 (12,0)	2,68±0,27	3,00±0,18	2,28±0,64	2,60±0,43
	p§	0,963	0,189	0,224§	0,921§
Cargo atual					
Enfermeiro	10 (20,0)	2,62±0,36	3,40±0,51	2,06±0,58	2,43±0,52
Técnico de enfermagem	40 (80,0)	2,69±0,42	3,25±0,48	2,02±0,52	2,61±0,58
	p§	0,582	0,395	0,856	0,266
Outro emprego					
Não	47 (94,0)	2,645±,35	3,314±,37	2,020±,54	2,551±,57
Sim	3 (6,0)	2,956±,22	3,700±,36	2,074±,71	3,00±0,33
	p€	0,073	0,161	0,939	0,096
Estuda					
Não	36 (72,0)	2,61±0,42	3,28±0,45	1,99±0,56	2,53±0,60
Sim	14 (28,0)	2,84±0,33	3,29±0,61	2,14±0,46	2,71±0,48
	p§	0,056	0,960	0,399	0,298
Afastamento					
Não	37 (74,0)	2,66±0,40	3,24±0,49	1,96±0,46	2,59±0,62
Sim	13 (26,0)	2,70±0,44	3,38±0,51	2,24±0,68	2,53±0,44
	p§	0,791	0,379	0,107	0,733
Tratamento^B					
Não	44 (94,0)	2,64±0,41	3,18±0,45	2,03±0,52	2,53±0,53
Sim	5 (10,2)	2,92±0,24	3,98±0,04	2,06±0,75	2,98±0,87
	p€	0,183	0,001	0,817	0,407

Fonte: Dados pesquisa, Porto Alegre, Brasil (2017)

A: Resultados apresentados da forma média ±desvio padrão.

§: Test t-Student para grupos independentes.

¥: Teste de KruskalWallys – Post Hoc Dunn.

€: Teste de Mann Whitney U.

B: Dados ausentes: Tratamento 1 (2,0%).

C: Resultados apresentados pelo número de casos (n) e o percentual (%), calculado sobre os totais da amostra.

Referente aos resultados avaliados (através da EACT, Tabela 4), a média total referente ao contexto de trabalho foi de 2,7 (DP: 0,35), revelando um resultado crítico (média entre 2,3 e 3,69). Este, segundo Siqueira (2008), é um indicador de “situação-limite”, que potencializa o mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento,

sinalizando estado de alerta que requer providências imediatas.

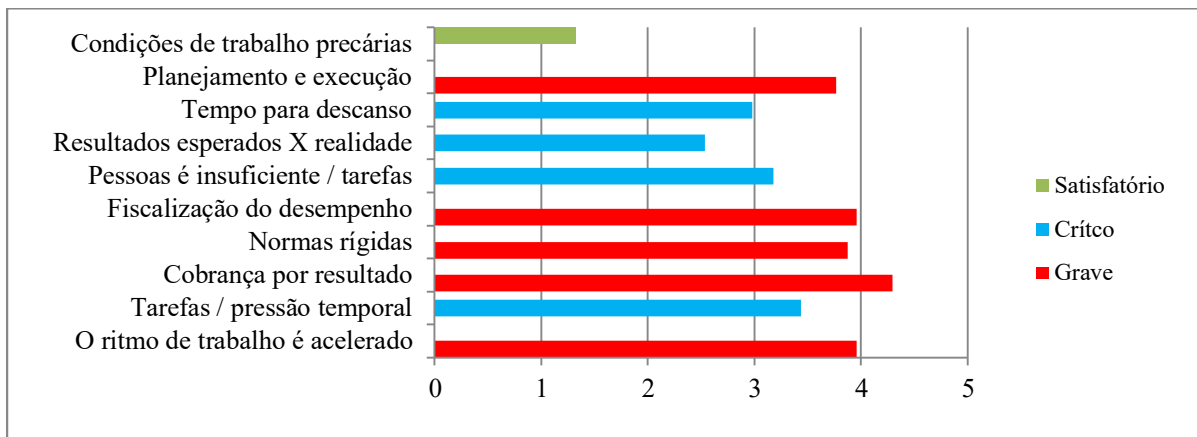
Com relação à dimensão “Condições de Trabalho”, obteve-se (M:2,0; DP:0,54) indicando um resultado satisfatório. Essa dimensão avalia a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho (SIQUEIRA, 2008).

No que tange às dimensões “Organização no Trabalho” (M:3,33; DP:0,37) e “Relações Socioprofissionais” (M:2,57; DP:0,56), observou-se que ambas apresentaram resultado crítico. A primeira avalia a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho, enquanto a segunda contempla os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional (SIQUEIRA, 2008).

A dimensão “Organização no Trabalho” (Gráfico 1) é composta por 10 questões, destacando resultado satisfatório para a questão relacionada às condições de trabalho precárias (M:1,38; DP: 0, 53), as demais 5 obtiveram uma média acima de 3,7, avaliada como resultado grave. Foram as questões que tratam de ritmo acelerado de trabalho (M:3,7; DP:0,53); cobrança por resultados (M:4,3; DP:0,67); normas rígidas para execução das tarefas (M:3, 87; DP: 0,78); fiscalização de desempenho (M:3,95; DP:0,78); e existência de divisão entre quem executa e quem planeja (M:3,77; DP:0,99) as pontuadas com resultado grave. Já as demais questões se mostraram com pontuação crítica.

A dimensão “Organização do Trabalho” foi operacionalizada por 10 itens, com índice de confiabilidade de 0,710 [IC95%: 0,615 – 0,753], expresso pelo coeficiente alfa de *Cronbach*. De acordo com os dados, os itens as tarefas são cumpridas com pressão temporal ($r=0,577$), as normas para execução das tarefas são rígidas ($r=0,499$) e a cobrança por resultados é presente ($r=489$), apresentaram as melhores correlações com essa dimensão [ou seja, foram as questões que mais contribuíram/impactaram nessa dimensão].

Gráfico 1: Pontuação na dimensão Organização no Trabalho, conforme EACT, segundo o perfil da amostra.



Fonte: Dados pesquisa, Porto Alegre, Brasil (2017)

A segunda dimensão relacionada às “Condições de Trabalho” (Gráfico 2), é composta de nove questões indicando um resultado satisfatório (M:2,0; DP: 0,54), mostrando que estas são favoráveis e oferecem baixo risco para o adoecimento dos profissionais. Ressalta-se que apenas um ponto relacionado ao barulho no ambiente de trabalho (M:3,58; DP:0,95) evidenciou resultado crítico.

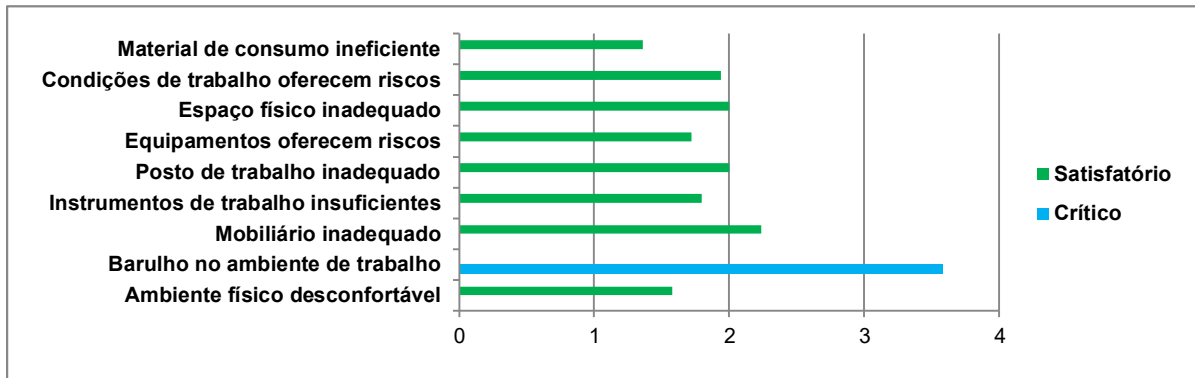
Considerando à análise dos resultados da dimensão “Organização do Trabalho”, destaca-se estudo realizado por Leite, Barrichelo e Amorim (2016), cujos dados evidenciaram que profissionais de hospital privado apresentaram maior comprometimento afetivo, estresse por ansiedade e estresse por tempo do que os profissionais que trabalham no Sistema Único de Saúde (SUS).

Ressalta-se, também, pesquisa realizada com 262 enfermeiros, que teve como objetivo avaliar e comparar a frequência de estresse por enfermeiros em instituições hospitalares, com e sem acreditação. Tal estudo concluiu que enfermeiros que trabalhavam em hospital acreditado perceberam menos estresse relacionado à falta de material e de recursos humanos. Entretanto, perceberam mais estresse em situações relativas às relações interpessoais, administração ou supervisão do trabalho dos outros (HIGASHI et al., 2013).

Os dados dessa pesquisa podem aproximar-se dos resultados anteriores, uma vez que a maioria dos hospitais acreditados são privados, assim como o local de realização desse estudo. A dimensão condições de trabalho foi operacionalizada por 09 itens, com índice de confiabilidade de 0,789 [IC95%: 0,683 – 0,865]. Nessa

dimensão, os itens de maior correlação com esse fator foram: “O espaço físico para realizar as tarefas é inadequado” ($r=0,738$); “O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas” ($r=0,602$), e “O ambiente físico é desconfortável” ($r=0,519$).

Gráfico 2: Pontuações na dimensão Condições de Trabalho, conforme EACT, segundo o perfil da amostra.



Fonte: Dados pesquisa, Porto Alegre, Brasil (2017)

Destaca-se que a instituição, onde foi realizada a pesquisa, é uma empresa privada, acreditada internacionalmente e que, recentemente, foi reconhecida como a quarta melhor brasileira para se trabalhar no segmento dos hospitais, segundo dados de pesquisa sobre clima e cultura organizacional (GPTW, 2016; SETOR SAÚDE, 2017).

Em se tratando do barulho no ambiente hospitalar, cabe contextualizar que a SR é um setor fechado, com acústica desfavorável, além da presença de muitos alarmes necessários à segurança do paciente, à comunicação entre os profissionais e há, ainda, o alto fluxo de entrada e saída de pacientes. Destaca-se que o silêncio é um dos indicadores para melhoria na área pesquisada.

Neste aspecto, estudo realizado com objetivo de analisar níveis de ruído no ambiente hospitalar e o seu impacto na saúde dos profissionais, identificou que os graus de poluição sonora estavam acima do recomendado, constatando que os profissionais de enfermagem acreditam que o ruído no ambiente hospitalar não seja prejudicial à saúde, apesar de considerarem o ambiente com muito barulho e sentirem-se incomodados (COSTA; LACERDA; MARQUES, 2013). Ressalta-se que a exposição excessiva a fontes de ruído pode gerar consequências psicológicas e físicas nem sempre reversíveis, incluindo perdas auditivas permanentes (SILVA et al., 2014).

Ressalta-se, ademais, que a dimensão “Condições de Trabalho” está relacionada à saúde psíquica em profissionais de saúde, devido à influência das condições laborais, principalmente no que diz respeito à exigência de esforço físico, identificando uma tendência de que quanto mais desfavoráveis as condições de trabalho, mais prejudicada será a saúde psíquica e a dedicação com relação ao trabalho, repercutindo no ambiente de trabalho (COSTA; BORGES; BARROS, 2015).

Em consonância, estudo realizado por Prestes et al. (2015), com objetivo de avaliar o contexto de trabalho e relacioná-lo com o sofrimento psíquico, evidenciou resultado crítico referente à organização no trabalho, sugerindo risco moderado de adoecimento desses trabalhadores no contexto laboral pesquisado. Outro estudo realizado com 309 trabalhadores de um hospital geral, tendo como objetivo analisar a associação entre estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho, revelou que a prevalência de insatisfação com a qualidade de vida foi de 36,7% entre a equipe de enfermagem, que percebe em seu trabalho altas demandas psicológicas aliadas ao baixo controle no trabalho (AZEVEDO; NERY; CARDOSO, 2017).

Nesse sentido, visto que a dimensão ‘condições de trabalho’ foi avaliada de forma satisfatória, apenas alguns elementos desta precisam ser reavaliados, de modo a oferecer baixos riscos à saúde dos profissionais.

Na dimensão pautada às “Relações Socioprofissionais” (Gráfico 3), composta por 11 questões, obteve-se um resultado crítico (M:2,6; DP:0,56). Das questões abordadas, destacam-se as que apresentaram um resultado satisfatório: A avaliação quanto ao fato de as tarefas serem bem definidas (M:1,92; DP: 0,89); a existência de dificuldades na comunicação chefia/subordinado (M:2,28; DP:0,96); o difícil acesso às informações (M:2,06; DP:0,79) e a falta de apoio das chefias para o desenvolvimento profissional (M:2,20; DP: 1,03). Dentre as questões que apresentaram um resultado crítico, podemos destacar: “A autonomia é inexistente” (M:2,46; DP:0,81); “A distribuição das tarefas é injusta” (M:2,42; DP: 0,97); “Os funcionários são excluídos das decisões” (M:2,76; DP: 0,95); “Existem disputas profissionais no local de trabalho” (M:3,34; DP:1,13); “Existe individualismo no ambiente de trabalho” (M:3,28; DP:0,99); “Existem conflitos no ambiente de trabalho” (M:3,06; DP: 0,84); e “A comunicação entre funcionários é insatisfatória” (M:2,58; DP: 0,75).

O índice de confiabilidade para a dimensão relações socioprofissional foi operacionalizada por 11 itens com índice de confiabilidade de 0,831 [IC95%: 0,751-

0,892]. Os itens que obtiveram melhor correlação implicando em maior poder de explicação nessa dimensão foram: “Existem dificuldades na comunicação chefia/subordinado” ($r=0,694$); “Existem conflitos no ambiente de trabalho” ($r=0,605$) e “As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso” ($r=0,596$).

Gráfico 3: Pontuação na dimensão Relações Socioprofissionais, conforme EACT, segundo o perfil da amostra.



Fonte: Dados pesquisa, Porto Alegre, Brasil (2017)

O relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho interfere na realização de tarefas, no objetivo, na satisfação da equipe. Nesse contexto, e na dimensão “Relações Socioprofissionais”, as questões que apresentaram resultados satisfatórios demonstram que as tarefas estão claramente definidas, não existe dificuldade de comunicação entre chefia e subordinado e as informações são de fácil acesso, demonstrando uma avaliação positiva pelos profissionais da unidade.

No contexto hospitalar, ao caracterizar fatores que produzem prazer e sofrimento nas Relações Socioprofissionais, evidenciou-se que as situações de prazer estão relacionadas a acompanhamento na melhora do paciente, relação de confiança no trabalho, ser reconhecido pela chefia e ter ajuda entre colegas, por outro lado evidenciou-se que as situações de sofrimento estão relacionadas à falta de reconhecimento, reclamações e eminência de morte dos pacientes, individualismo, cobrança e falta de comprometimento (MONTEIRO; GRISA, 2014). Nesse contexto o relacionamento interpessoal interfere diretamente na prática do cuidado, contemplando elementos como empatia e escuta ativa, devendo-se buscar

de modo permanente o desenvolvimento dessas habilidades, pois uma deficiência dessas pode comprometer as relações que subsidiam a prática do cuidado (FORMOZO et al., 2012).

Observa-se que os fatores relacionados ao mundo do trabalho se destacam como associados à satisfação e à superação de dificuldades relativas, tanto à natureza do trabalho como àquelas próprias da organização. Entende-se que as situações de estresse que acometem os enfermeiros estão relacionadas, principalmente, às condições de trabalho, à administração de pessoal, aos vários riscos físicos, químicos e biológicos, a que estão expostos os colaboradores, ao fato de trabalharem em jornada de plantão e de terem mais de um vínculo empregatício (JACQUES et al., 2015).

Na atual pesquisa, os pontos avaliados como críticos, nessa dimensão, se referem à comunicação insatisfatória, aos conflitos no trabalho, ao individualismo no trabalho, às disputas profissionais, aos funcionários excluídos das decisões, à distribuição de tarefas injusta, e à inexistência de autonomia. Destaca-se que a satisfação no processo de trabalho e um ambiente harmônico favorecem o desempenho profissional, podendo influenciar os trabalhadores na busca de objetivos em comum, favorecendo o trabalho em equipe facilitando o alcance de resultados coletivos satisfatórios. Ressalta-se que dialogar sobre o processo de trabalho com a equipe de enfermagem pode contribuir para que a equipe entenda sua realidade e tenha consciência do seu papel nas práticas de saúde para qualidade e satisfação do cliente e do trabalhador (SILVEIRA et al., 2012; TOSTES et al., 2017).

As relações interpessoais foram identificadas como geradoras de estresse no ambiente de trabalho, em estudo realizado com objetivo de descrever os fatores estressantes na atividade de enfermeiros que trabalham em setor fechado. Nesse íterim, considerou-se a comunicação uma ferramenta importante na discussão de opiniões. A partir disso, sugeriu-se a criação de momentos de confraternização multiprofissional, com o intuito de amenizar a sobrecarga de trabalho e garantir a saúde individual e profissional dos colaboradores (BARBOZA et al., 2013).

No cotidiano de equipe de enfermagem, em Centro Cirúrgico, identificou-se dualidade de sentimentos, onde a satisfação incluiu o valor atribuído ao trabalho, a existência de relações interpessoais positivas e de um ambiente gerador de conhecimento; enquanto as manifestações de sofrimento se evidenciaram em

sintomas físicos e psicossociais da equipe de enfermagem (TOSTES et al., 2017).

Buscando identificar o grau de relação entre as escalas UWES e EACT, foi realizada a comparação através do coeficiente de correlação de Pearson (Tabela 5). Verificou-se, então, correlações significativas e negativas entre o engajamento e a dimensão “Relações Socioprofissionais” ($r_p = -0,279$, $p = 0,050$); entre “Dedicação” e “Relações Socioprofissionais” ($r_p = -0,292$, $p = 0,040$), e entre “Vigor” e “Organização no Trabalho” ($r_p = -0,400$, $p = 0,004$).

Ao realizar análise de correlação de Pearson entre as dimensões UWES e EACT, verificou-se que há forte significância entre engajamento e suas próprias dimensões (Vigor, Dedicação e Concentração). Por outro lado, ao se analisar os resultados com coeficientes negativos, evidenciou-se que, elevadas pontuações no fator dedicação, mostraram-se correlacionadas a baixas pontuações nas relações socioprofissionais e que elevadas pontuações no fator vigor, mostraram-se relacionadas a baixas pontuações na organização no trabalho.

Tabela 5: Análise de correlação de Pearson (r_p) entre as dimensões UWES e EACT.

Comparação entre Escalas		Coeficiente de correlação	
		r_p	P
Engajamento	Contexto de trabalho	-0,195	0,175
	Organização trabalho	0,238	0,095
	Condições de trabalho	0,092	0,524
	Relações socioprofissionais	-0,279*	0,050
Contexto de trabalho	Vigor	-0,202	0,159
	Dedicação	-0,229	0,110
	Concentração	-0,097	0,503
Concentração	Organização no trabalho	-0,026	0,855
	Condições de trabalho	0,047	0,746
	Relações socioprofissionais	-0,201	0,161
Dedicação	Organização no trabalho	-0,219	0,126
	Condições de trabalho	0,026	0,858
	Relações socioprofissionais	-0,292*	0,040
Vigor	Organização no trabalho	-0,400**	0,004
	Condições de trabalho	0,157	0,275
	Relações socioprofissionais	-0,245	0,087

Fonte: Dados pesquisa, Porto Alegre, Brasil (2017)

Dessa forma, pode-se concluir que quanto ao engajamento, a dimensão “Dedicação” destaca-se na associação em relação ao “Contexto de Trabalho”. E

quanto à associação da avaliação do contexto de trabalho com o engajamento, verificou-se que a dimensão “Relações Socioprofissionais” mostrou-se estatisticamente significativa dentre as demais. Ressalta-se que melhores avaliações das “Relações Socioprofissionais” e das “Condições de Trabalho” estão relacionadas com melhores avaliações da gestão de pessoas e de processos, sendo que a liderança carismática, por partes dos gestores, faz com que os profissionais superem as dificuldades na organização e nas condições de trabalho (MELO et al., 2014).

Por fim, com relação à pergunta aberta do questionário sócio demográfico, as respostas foram classificadas em eixos temáticos conforme análise de conteúdo (BARDIN, 2011), considerando a implicação do sujeito com a resposta e a frequência destas.

As categorias temáticas foram categorizadas em: Individuais (relacionados à própria pessoa); Liderança (relacionados às ações das chefias); Equipe (relacionadas às ações do setor e ao próprio ambiente de trabalho); e institucionais (relacionadas à instituição como um todo). As respostas foram classificadas em unidades de registros dentro de cada eixo temático, destacadas em negrito às mais elencadas e frequência discriminada, conforme a Tabela 6.

Tabela 6: Categorias Temáticas/Unidades de Registro.

Categorias Temáticas	Unidades de Registro
Individual	Empatia (7), comprometimento (6), autonomia (3), crescimento (3), responsabilidade (3) , respeito (2), gostar do que faz (2), disposição (2)
Liderança	Feedback (10), motivação (7), reconhecimento (7), valorização do funcionário (7) , rotinas bem definidas (2), definições atribuídas entre turnos (2)
Equipe	União no trabalho (14), capacitação profissional (10), respeito mútuo (3) , atualização (2), reconhecimento (2), qualidade assistencial (2), desenvolvimento pessoal e profissional (2), comunicação (2)
Institucionais	Melhores salários (8), plano de carreira (4), melhores benefícios (2)

Fonte: Dados pesquisa, Porto Alegre, Brasil (2017)

Com relação à Tabela 6, considerando os resultados obtidos diante das categorias elencadas, ressalta-se que os desejos dos colaboradores não dependem unicamente da chefia, mas do próprio sujeito e do contexto em que está inserido. Os colaboradores são os que melhores sabem de suas necessidades, sobre aquilo que é importante para que o seu trabalho seja bem feito e prazeroso (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

No que tange às categorias temáticas relacionadas, tanto à liderança quanto à equipe, destaca-se que as decisões dos gestores têm um papel importante na caracterização do processo de trabalho e na resolução de conflitos. Nesse contexto, evidenciou-se entre as unidades de registro elencadas a necessidade de *feedback*. Ressalta-se que quando as pessoas recebem retornos ou apontamentos construtivos para sua prática profissional, se tornam mais ativas e encorajadas em se desenvolverem, podendo contribuir para melhores resultados organizacionais (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

De modo geral, os resultados mostram em maior frequência a busca pela união no trabalho. Tal evidência condiz com os resultados de estudo realizado por Moura et al. (2013), cujo objetivo foi identificar as expectativas da equipe de enfermagem em relação à liderança do futuro chefe, verificando nos sujeitos pesquisados a esperança de que a chefia conseguisse integrar a equipe de enfermagem e fosse capaz de intermediar as questões que envolviam o grupo de trabalho em relação ao cumprimento das tarefas, sendo justo nas tomadas de decisões, almejando um ambiente saudável para o trabalho com a construção de elos de confiança e diminuição dos conflitos, deixando evidente a importância da união na equipe de trabalho.

7 PRODUTO EDUCACIONAL: MOMENTO *FEEDBACK*

Introdução

Os líderes podem influenciar positivamente o trabalho de seus colaboradores, direta ou indiretamente. De forma direta, através da qualidade de seu relacionamento; e indireta, proporcionando autonomia e oportunidade de desenvolvimento, favorecendo o desempenho e o engajamento no trabalho. É importante considerar que o apoio social, a autonomia, a oportunidade para aprender e o *Feedback* de desempenho são resultados positivos de engajamento no trabalho, podendo reduzir o número de doenças e o absenteísmo (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013; WOERKOM; OERLEMANS; BAKKER, 2015).

Acredita-se que o *Feedback* seja a base para a gestão de pessoas, que será uma maneira de o colaborador elaborar e reforçar o seu plano de desenvolvimento individual na instituição. Ressalta-se que quando as pessoas recebem retornos ou apontamentos construtivos para sua prática profissional, se tornam mais ativas e encorajadas em se desenvolverem, podendo contribuir para melhores resultados organizacionais (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Nos eixos temático analisados, identificou-se que a busca dos colaboradores para aumentar o engajamento no contexto de trabalho se dá principalmente por um ambiente de trabalho saudável, o que se pode identificar nas categorias mais elencadas como união no trabalho, capacitação profissional, valorização, *Feedback* e comprometimento, demonstrando que o colaborador prioriza o ambiente para a realização do seu trabalho, de maneira que os desafios e as adversidades, da prática pessoal e da vida profissional, sejam enfrentados de forma mais amena e se obtenha um melhor desempenho no trabalho.

A análise dos dados desta pesquisa evidenciou que os profissionais de enfermagem da Sala de Recuperação avaliam, de forma predominante, como crítico o contexto de trabalho, especialmente no que tange às dimensões “Organização no Trabalho” e “Relações Socioprofissionais”. Nesse contexto, pensou-se, então, na realização de ações que favoreçam a integração interpessoal, promovendo as Relações Socioprofissionais e a melhoria da Organização do Trabalho, como, por exemplo, organizar o ambiente de trabalho, de maneira a proporcionar bem-estar aos profissionais, com recursos humanos e materiais suficientes, autonomia de participação e decisão.

A partir disso, e à medida que as Relações Socioprofissionais se mostraram associadas ao engajamento pensou-se na ferramenta “Momento *Feedback*”. Acredita-se que tal ferramenta possa favorecer o desenvolvimento das equipes e do plano de desenvolvimento individual do colaborador, sendo uma forma de alinhar o trabalho do profissional com o que de fato a instituição espera. Esse recurso permitirá que o colaborador perceba como está sua conduta profissional, onde está acertando e quais os pontos específicos que precisam ser trabalhados para seu aperfeiçoamento, através da conscientização dos pontos fracos e dos pontos fortes.

O *Feedback* deve ser encarado como um processo em que, tanto o enfermeiro quanto o técnico de enfermagem estejam abertos à discussão de ideias e ao aprimoramento das habilidades. Considerando esse momento de orientação com o intuito de qualificar o profissional.

Objetivo

O objetivo principal desse produto denominado “Momento *Feedback*” é construir uma ferramenta para realização de *Feedback*, de cunho construtivo e motivacional, com o fito de promover o desenvolvimento e o engajamento dos colaboradores, através de critérios de avaliação padronizados.

Como um desdobramento do objetivo principal, acredita-se proporcionar um ambiente de trabalho que promova o desenvolvimento e o engajamento dos colaboradores, através de critérios de avaliação padronizados, da clareza das expectativas que a instituição tem em relação às entregas, e, principalmente, da aproximação entre chefias e colaboradores, através do produto.

Método

O produto educacional consiste em uma ferramenta para realização de *Feedback* (Momento *Feedback*), elaborada com base nas competências que são avaliadas durante a avaliação de desempenho realizada anualmente, via sistema informatizado, sendo este, na maioria das vezes, o único retorno dado ao colaborador no decorrer do ano.

Para realização desse produto, houve o envolvimento dos enfermeiros do Centro Cirúrgico e do serviço de psicologia do hospital, por meio da realização de encontros para acordar os pontos a serem abordados. O Layout foi elaborado pela Liderança do Centro Cirúrgico.

Para auxiliar no “Momento *Feedback*” ficou acordado que será desenvolvida, pelo serviço de psicologia, a capacitação com os enfermeiros para a realização dessa abordagem e a compreensão das competências e habilidades envolvidas na ferramenta em si. Será disponibilizada, para os enfermeiros, uma Tabela (Tabela 7) com as competências e as habilidades das competências para auxiliar na utilização do produto.

Tabela 7: Competências e habilidades

Competência	Habilidades da competência
Capacidade de transformação	Contribui com sugestões viáveis para melhorias no seu ambiente e processos de trabalho e/ou indica alternativas à sua liderança sempre que necessário. Demonstra disposição para se adaptar as mudanças e desafios, apresentando postura positiva agregadora.
Comunicação eficaz	Comunica-se com clareza e objetividade, utilizando linguagem e postura adequadas ao ambiente profissional, facilitando a interação entre as pessoas e transmitindo confiança e segurança na informação.
Eficácia nos processos assistenciais	Executa suas atividades com qualidade, respeitando normas, rotinas e protocolos, garantindo confiabilidade nos serviços e melhora dos resultados. Utiliza seu conhecimento técnico para assinalar as não conformidades no cumprimento das rotinas ou antecipar-se a possíveis problemas, atuando de forma preventiva nos aspectos de segurança e qualidade assistencial.
Foco em resultados	Conhece os objetivos da instituição e as metas de sua área, atua em acordo com os mesmos contribuindo ativamente para atingir os resultados esperados.
Gestão do conhecimento	Busca atualização para aprimorar as práticas de trabalho (participa de treinamentos oferecidos pela instituição e também busca conhecimento por si próprio), e procura auxílio diante do que não conhece ou possui dúvidas, fortalecendo sua bagagem técnica.
Impacto e Influência	Usa seu conhecimento técnico para influenciar os colegas e conseguir o engajamento dos mesmos junto aos processos da área e o alcance das metas.
Iniciativa e Senso de Urgência	Age com iniciativa e determinação na realização de suas atividades, é disponível para atender ao que lhe é solicitado e diante de situações inesperadas mostra rapidez, zelo e empenho.
Orientação para o paciente	Coloca-se no lugar dos pacientes e familiares, estabelecendo relação de confiança e proporcionando uma experiência diferenciada de atendimento que agregue valor aos mesmos. Demonstra cortesia e acolhimento no atendimento ao paciente, agindo adequadamente em acordo com as situações e com os padrões institucionais de postura e apresentação pessoal, e desta forma contribuindo para excelência no atendimento.
Trabalho em equipe	Estabelece relacionamento de respeito e harmonia com os colegas e demais profissionais, sendo cooperativo e favorecendo um bom clima de trabalho.

Fonte: Dados pesquisa, Hospital Moinhos de Vento, Porto Alegre, Brasil (2017)

Importante ressaltar o que o “Momento *Feedback*”, precisa ser claro e objetivo, trazendo, o que está sendo bem feito e o que precisa melhorar, apontando,

para oportunidades de melhoria, enfatizando as intervenções positivas. Tal produto foi elaborado a partir dos resultados encontrados na pesquisa realizada no Programa de Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Ensino na Saúde da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), e também por necessidade da área cirúrgica (Sala de Recuperação, Centro Cirúrgico e Centro de Materiais e Esterilização).

Descrição do produto

O ato de avaliar por si só não faz sentido, por isso idealizou-se uma ferramenta como sendo uma via de “mão dupla”, tendo, portanto, dois momentos. Um primeiro instrumento (Figura 1) será a ferramenta em que o enfermeiro poderá elencar a competência a ser desenvolvida no colaborador, definindo habilidades necessárias para seu desenvolvimento. No segundo momento (Figura 2), o colaborador/técnico de enfermagem também poderá expor sugestões de melhorias e/ou aspectos que espera serem promovidas em seu contexto de trabalho e lideranças. Os fatores que o colaborador irá sinalizar foram elaborados a partir das principais unidades de registro, nos diversos eixos temáticos levantados nesta pesquisa.


O “Momento *Feedback*” pretende ser uma ferramenta clara e objetiva, a ser realizada de maneira a despertar uma reflexão no colaborador e na liderança, pois só assim será possível modificar comportamentos.


Resultados esperados

Acredita-se que o “Momento *Feedback*” irá proporcionar momento individualizado entre colaborador e liderança. Através deste, buscar-se-á incentivar a tarefa educativa da liderança para o desenvolvimento profissional de seus colaboradores, apontando as competências a serem desenvolvidas periodicamente e valorizando o colaborador através do destaque de seus pontos positivos. Também, em relação aos colaboradores/técnicos de enfermagem, oportunizar-se-á um espaço para apontar os fatores a serem melhorados em seu contexto de trabalho, beneficiando, assim, colaborador e instituição, constituindo-se um importante canal de comunicação entre eles.

MOMENTO



 Você é muito bom em:

 _____

Competência a ser desenvolvida:



- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Capacidade de Transformação | <input type="checkbox"/> Comunicação eficaz |
| <input type="checkbox"/> Eficácia nos processos assistenciais | <input type="checkbox"/> Foco em resultados |
| <input type="checkbox"/> Gestão do Conhecimento | <input type="checkbox"/> Impacto e influência |
| <input type="checkbox"/> Iniciativa e senso de urgência | <input type="checkbox"/> Trabalho em equipe |
| <input type="checkbox"/> Orientação para o paciente | |

Como? _____

Acordam: _____

Data: ____/____/____

Figura 1: Momento *feedback*

MOMENTO



É muito bom trabalhar no HMV por quê:



Fatores a melhorar:



- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> União no Trabalho | <input type="checkbox"/> Valorização |
| <input type="checkbox"/> Capacitação profissional | <input type="checkbox"/> Reconhecimento |
| <input type="checkbox"/> Empatia | <input type="checkbox"/> Motivação |
| <input type="checkbox"/> Respeito Mútuo | <input type="checkbox"/> <i>feedback</i> |
| <input type="checkbox"/> Comprometimento | |

Como? _____

Acordam: _____

Data: ____/____/____

Figura 2: Momento *feedback*

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi realizado com objetivo de avaliar as associações existentes entre o contexto de trabalho (e suas dimensões - organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), o engajamento no trabalho (e suas dimensões - vigor, dedicação e concentração) e as variáveis demográficas do trabalho (turno de trabalho, formação e tempo de atuação) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma SR.

Concluiu-se através da escala UWES que, em relação ao engajamento, a dimensão dedicação tem níveis menores no grupo com idade entre 18-28 anos de idade, cujas médias são mais elevadas no sexo feminino e entre os enfermeiros. A partir dos dados resultantes da análise da EACT, evidenciou-se que os profissionais de enfermagem desse setor avaliam de forma predominante, como crítico o contexto de trabalho. Em se tratando das dimensões deste, as “Condições de Trabalho” foram avaliadas como satisfatórias; a “Organização no Trabalho” e as “Relações Socioprofissionais” foram avaliadas como críticas. Diante disso, urge a necessidade de um plano de ação para a melhoria desses aspectos.

Ao considerar as escalas UWES e EACT, houve correlações significativas entre o engajamento e a dimensão “Relações Socioprofissionais”. Na amostra pesquisada observou-se quanto maiores os níveis de “Engajamento” e “Dedicação” menores os níveis das “Relações Socioprofissionais”. De forma semelhante, evidenciou-se uma correlação negativa entre a dimensão “Vigor” (do Engajamento) e a dimensão “Organização do Trabalho” (do Contexto de Trabalho), identificando relação entre o “Engajamento” e o “Contexto de Trabalho” através dessas dimensões.

No que tange aos resultados qualitativos (a partir de questão aberta), identificou-se, nos eixos, temáticos que os colaboradores destacam como principal fator para aumentar o engajamento no contexto de trabalho: um ambiente de trabalho saudável. Isso pode ser observado através das categorias: união no trabalho, capacitação profissional, valorização, *Feedback* e comprometimento, demonstrando que o colaborador prioriza o ambiente para a realização do seu trabalho, de maneira que os desafios e as adversidades da prática pessoal e da vida profissional sejam enfrentados de forma mais amena e se obtenha um melhor desempenho no trabalho.

Sentiu-se a necessidade de um plano de ação para a melhoria desses aspectos. Diante disso, e a partir da análise dos dados, se construiu como produto desse estudo, uma ferramenta “Momento *Feedback*”, baseado nas competências que são avaliadas anualmente na instituição e na análise qualitativa dos dados, como sendo uma proposta de intervenção para os problemas vivenciados pela equipe de enfermagem. Acredita-se que o *Feedback* seja a base para a gestão de pessoas, que será uma maneira de o colaborador elaborar e reforçar o seu plano de desenvolvimento na instituição.

Identificou-se como limitador deste estudo o tamanho da amostra, tanto geral como em proporcionalidade quanto ao sexo e nível de formação/atuação, visto que uma ampliação poderia especificar e aprofundar algumas relações entre as variáveis. Reconhece-se, também, como limitador o fato de o estudo ter sido realizado apenas em um setor da instituição. Diante dessas limitações, sugere-se a ampliação deste estudo, inicialmente para outros setores da instituição, abrangendo, assim, um número maior de participantes. E para estudos futuros, sugere-se uma avaliação a respeito do engajamento no contexto de trabalho dos profissionais de enfermagem em SR, abrangendo, também, outras instituições, por meio da comparação de dados de profissionais de hospitais públicos e privados.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, S.L.; BAKKER, A.B.; GRUMAN, J.A.; MACEY, W.H.; SAKS, A.M. Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: an integrated approach. **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, v. 2, n. 1, p. 7-35, March, 2015.
- AZAMBUJA, E.P.; PIRES, D.E.P.; VAZ, M.R.C.; MARZIALE, M.H. É possível produzir saúde no trabalhador da enfermagem? **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 19, n. 4, p. 658-66, 2010.
- AZEVEDO, B.D.S.; NERY, A.A.; CARDOSO, J.P. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 26, n. 1, p. e3940015, 2017.
- BAKKER, A.B. An evidence-based model of work engagement. **Current Directions in Psychological Science**, v. 20, n. 4, p. 265-9, 2011.
- BAKKER, A.B.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. **Career Development International**, v. 13, n. 3, p. 209-33, 2008.
- BARBOZA, M.C.N.; BRAGA, L.L.; PERLEBERG, L.T.; BERNARDES, L.S.; ROCHA, I.C. Estresse ocupacional em enfermeiros atuantes em setores fechados de um hospital de Pelotas, RS. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 3, n. 3, p. 374-82, set-dez. 2013.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BOARETTO, F.; HADDAD, M.C.F.L.; ROSSANEIS, M.A.; GVOZD, R.; PISSINATI, P.S.C. Contexto de ambiente de trabalho entre enfermeiras assistenciais em hospital universitário. **Cogitare Enfermagem**, v. 21, n. 2, p. 01-10, 2016.
- BRASIL. **Portaria nº 1884**, de 11 de novembro de 1994. Normas para projetos físicos de estabelecimentos assistenciais de saúde. Brasília (DF): Ministério da Saúde, 1994.
- BRASIL. **Resolução nº 50**, de 21 de fevereiro de 2002. Dispõe sobre o Regulamento Técnico para planejamento, programação, elaboração e avaliação de projetos físicos de estabelecimentos assistenciais de saúde. Brasília (DF): Ministério da Saúde, 2002.
- BRASIL. **Resolução nº 466**, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília (DF): Ministério da Saúde, 2012.
- BREEVAART, K.; BAKKER, A.B.; DEMEROUTI, E.; DERKS, D. Who takes lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, n. 3, p. 309-25, 2015.
- CAMPOS, J.F.; DAVID, H.S.L. Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, n. 2, p. 363-8, 2011.

CARRASCO, H.; MARTÍNEZ-TUR, V.; PEIRÓ, J.M.; GARCIA-BUADES, E.; MOLINER, C. Service climate and display of employees' positive emotions: the mediating role of burnout and engagement in services. **Psychologica**, n. 55, p. 229-53, 2011.

COELHO-JÚNIOR, F.A.; BORGES-ANDRADE, J.E. Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 16, n. 2, p. 111-20, 2011.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Pesquisa inédita traça perfil da enfermagem**. Brasília, DF: Cofen, 2015a. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem_31258.html>. Acesso em: 10 jun. 2017.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Cofen lança perfil de enfermagem no Rio Grande do Sul**. Brasília, DF: Cofen, 2015b. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/cofen-lanca-perfil-de-enfermagem-no-rio-grande-do-sul_33376.html>. Acesso em: 10 jun. 2017.

COSTA, G.L.; LACERDA, A.B.M.; MARQUES, J. Ruído no contexto hospitalar: impacto na saúde dos profissionais de enfermagem. **Revista CEFAC**, p. 642-52, Mayo-Junio, 2013.

COSTA, M.T.P.; BORGES, L.O.; BARROS, S.C. Condições de trabalho e saúde psíquica: um estudo em dois hospitais universitários. **Revista de Psicologia Organização no Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 43-58, jan-mar. 2015.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEMEROUTI, E.; MOSTERT, K.; BAKKER, A.B. Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 15, n. 3, p. 209-22, jul. 2010.

DEMPSEY, C.; REILLY, B.A. Nurse engagement: what are the contributing factors for success? **Online Journal of Issues in Nursing**, v. 21, n. 1, p. 2, 2016.

FORMOZO, G.A.; OLIVEIRA, D.C.; COSTA, T.L.; GOMES, A.M.T. As relações interpessoais no cuidado em saúde: uma aproximação ao problema. **Revista de Enfermagem da UERJ**, v. 20, n. 1, p. 124-7, jan-mar. 2012.

FREITAS, J.A.C.; MOISÉS, M.S. Influência do contexto de trabalho na saúde dos profissionais de enfermagem de uma Unidade de Terapia Intensiva em um hospital universitário. **Enfermería Global**, v. 12, n. 4, p. 185-97, 2013.

GLINA, D.M.R.; ROCHA, E. **Saúde mental no trabalho: da teoria a prática**. São Paulo: Roca, 2014.

GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; HERNÁNDEZ, A. Climate uniformity: Its influence on team communication quality, task conflict, and team performance. **Journal of Applied Psychology**, v. 99, p. 1042-58, 2014.

GPTW. Great Place to Work. **Melhores empresas para trabalhar**: Rio Grande do Sul 2016. GPTW, 2016. Disponível em: <<http://gptw.com.br/ranking/rio-grande-do-sul>>

sul-2016-grandes.htm>. Acesso em: 08 ago. 2017.

HAYASHI, J.M.; GARANHAM, M.G. O cuidado perioperatório ao paciente ortopédico sob o olhar da equipe de enfermagem. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 16, n. 2, p. 208-16, abr-jun. 2012.

HIHASHI, P.; SIMONETTI, J.P.; CARVALHAES, M.A.B.L.; SPIRI, W.C.; PARADA, C.M.G.L. Situações potencialmente geradoras de estresse para enfermeiros segundo condição de acreditação hospitalar. **Revista Rene**, v. 14, n. 6, p. 1141-8, 2013.

JACQUES, J.P.B.; RIBEIRO, R.P.; MARTINS, J.T.; RIZZI, D.S.; SCHMIDT, D.R.C. Geradores de estresse para os trabalhadores de enfermagem de Centro Cirúrgico. **Semina: Ciências Biológicas e da Saúde**, v. 36, n. 1, p. 25-32, 2015.

KESSLER, A.I.; KRUG, S.B.F. Do prazer ao sofrimento no trabalho da enfermagem: o discurso dos trabalhadores. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 33, n. 1, p. 49-55, 2012.

LEITE, R.A; BARRICHELO, A; MORIM, E.M; Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 2, p. 192-208, mar-abr. 2016.

LIMA, L.B.; RABELO, E.R. Carga de trabalho de enfermagem em unidade de recuperação pós-anestésica. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 26, n. 2, p. 116-22, 2013.

MACHADO, M.H. Condições de trabalho da enfermagem. **Enfermagem em Foco**, v. 6, n. 4, p. 79-90, 2015.

MARCITELLI, C.R.A. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde. **Ensaio e Ciências: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde**, v. 15, n. 4, p. 215-28, 2011.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M.P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MELO, M.A.S.; BEZERRA, J.C.B.; COLETA, M.F.D.; COLETA, J.A.D. Liderança, contexto de trabalho e desempenho: uma análise na percepção de trabalhadores da vigilância sanitária. **LAJBM - Latin-America Journal of Business Management**, v. 5, n. 2, p. 165-88, 2014.

MENDES, A.M.; FERREIRA, M.C. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 111-23.

MONTEIRO, J.R.; GRISA, G.H. Relações sócio-profissionais no contexto hospitalar e repercussões na saúde mental da equipe de enfermagem. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 6, n. 2, p. 53-62, 2014.

MOURA, G.M.S.S.; INCHAUSPE, J.A.F.; DALL'AGNOL, C.M.; MAGALHÃES, A.M.M.; HOFFMEISTER, L.V. Expectativas da equipe de enfermagem em relação à liderança. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 26, n. 2, p. 198-204, 2013.

MOURA, G.M.S.S.; MAGALHÃES, A.M.M.; DALL'AGNOL, C.M.; JUCHEM, B.C.; MARONA, D.S. Liderança em enfermagem: análise do processo da escolha das chefias. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 18, n. 6, p. 1-9, nov-dez. 2010.

MOURÃO, L.; MONTEIRO, A.C.F.; VIANA, V.R. A influência do desenvolvimento profissional e da identificação organizacional na satisfação no trabalho. **Psico**, v. 45, n. 2, p. 198-208, abr-jun. 2014.

NEVES, V.F.; OLIVEIRA, A.F.; ALVES, P.C. Síndrome de Burnout: impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. **Psico**, v. 45, n. 1, p. 45-54, jan-mar. 2014.

ORO, J.; MATOS, E. Possibilidades e limites de organização do trabalho de enfermagem no modelo de cuidados integrais em instituição hospitalar. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 22, n. 2, p. 500-8, abr-jun. 2013.

PORTO, A.R.; DALL'AGNOL, C.M. Análise da proatividade da enfermagem em hospital universitário público. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 29, n. 5, p. 603-9, 2016.

PRESTES, F.C.; BECK, C.L.C.; MAGNAGO, T.S.B.S.; SILVA, R.M.; TAVARES, J.P. Contexto de trabalho em um serviço de hemodiálise: avaliação dos trabalhadores de enfermagem. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 24, n. 3, p. 637-45, jul-set. 2015.

REGIS, L.F.L.V.; PORTO, I.S. Necessidades humanas básicas dos profissionais de enfermagem: situações de (in) satisfação no trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, n. 2, p. 334-41, 2011.

SÁ, A.M.S.; SILVA, M.P.O.; FUNCHAL, B. Buornout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 3, p. 664-74, 2014.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W.B. **El engagement en el trabajo**: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SCHAUFELI, W.B.; BAKKER, A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, p. 293-315, 2004.

SCHAUFELI, W.B.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A.C. **Engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SETOR SAÚDE. Os 16 melhores hospitais para trabalhar no Brasil. **Gestão & Qualidade**, 2017 jul 31. Disponível em: <<https://setorsaude.com.br/os-16-melhores-hospitais-para-trabalhar-no-brasil/>>. Acesso em: 07 ago. 2017.

SILVA, A.P.; QUEIROZ, E.S. O estresse e sua relação com a jornada de trabalho da enfermagem em unidade hospitalar. **Periódico Científico do Núcleo de Biociências**, v. 1, n. 1, ago. 2011.

SILVA, J.L.L.; COSTA, F.S.; SOUZA, R.F.; SOUZA, J.L.; OLIVEIRA, R.S. O ruído causando danos e estresse: possibilidade de atuação para a enfermagem do trabalho. **Avances en Enfermería**, v. 32, n. 1, p. 124-38, jan-jun. 2014.

SILVA, P.P.; POPOV, D.C.S. Estresse da equipe de enfermagem no centro cirúrgico. **Revista de Enfermagem UNISA**, v. 11, n. 2, p. 125-30, 2010.

SILVEIRA, R.S.; FUNCK, C.R.; LUNARDI, V.L.; SILVEIRA, J.T.; AVILA, L.I.; LUNARDI-FILHO, W.D.; VIDAL, D.A.S. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. **Enfermagem em Foco**, v. 3, n. 2, p. 93-6, 2012.

SIQUEIRA, M.M.M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SOBECC. Sociedade Brasileira de Enfermeiros de Centro Cirúrgico, Recuperação Anestésica e Central de Material Esterilizado. **Práticas recomendadas**. 6. ed. São Paulo: SOBECC, 2013.

TOSTES, M.F.P.; SILVA, A.Q.; GARÇON, T.L.; MARAN, E.; TESTON, E.F. Dualidade entre satisfação e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem. **Revista SOBECC**, v. 22, n. 1, p. 3-9, jan-mar. 2017.

TRALDI, M.T.F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 72, n. 2, p. 290-316, maio-ago. 2012.

VAZQUEZ, A.C.S.; MAGNAN, E.S.; PACICO, J.C.; HUTZ, C.S.; SCHAUFELI, W.B. Adaptação e validação brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. **Psico-USF**, v. 20, n. 2, p. 207-17, 2015.

VAZQUEZ, A.C.S.; MAGNAN, E.S.; PACICO, J.C.; HUTZ, C.S. Normatização da versão brasileira da Escala Utrecht de engajamento no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 2, p. 133-40, 2016.

WARR, P.; INCEOGLU, I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 17, n. 2, p. 129-38, abr. 2012.

WOERKOM, M.V.; OERLEMANS, W.; BAKKER, A.B. Strengths use and work engagement: a weekly diary study. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 25, n. 3, p. 384-97, 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UFCSPA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

Você está sendo convidado a participar como voluntário da pesquisa intitulada **“Engajamento profissional e o contexto de trabalho em uma sala de recuperação”**, da mestrandia Maria Anobes Bonet Grespan Fagundes, que tem como objetivo principal: Avaliar as associações existentes entre as dimensões do Contexto de Trabalho (Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações Socioprofissionais), as dimensões do Engajamento profissional (Vigor, Dedicção e Concentração) e as variáveis demográficas do trabalho (turno de trabalho, formação e tempo de atuação) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma SR, sob orientação da Profa. Dra. Luiza Maria de Oliveira Braga Silveira e co-orientação da Profa. Dra. Rita Catalina Aquino Caregnato.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder três questionários: a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), Escala de Utrecht Engajamento no Trabalho (UWES) e o questionário sociodemográfico para levantamento de dados. Sua participação não é obrigatória e sua recusa não lhe trará nenhum prejuízo em relação ao pesquisador ou à instituição. Em qualquer fase da pesquisa, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento, sem penalização alguma. Não haverá custos, como também não estão previstos ressarcimentos ou indenizações. A sua participação ajudará no desenvolvimento de novos conhecimentos, que poderão eventualmente beneficiar você e outras pessoas. Os seus registros serão sempre tratados confidencialmente. Os resultados deste estudo poderão ser usados para fins científicos, mas você não será identificado(a) pelo nome. Os riscos são mínimos e sua participação no estudo é voluntária, de forma que, caso você decida não participar, isto não afetará o tratamento normal a que você tem direito.

As informações obtidas através desta pesquisa serão utilizadas para os fins de investigação e asseguramos o sigilo sobre sua participação e identidade.

Caso você tenha dúvidas ou deseje solicitar esclarecimentos, pode entrar em contato com a pesquisadora responsável Enfermeira Maria Anobes Bonet Grespan Fagundes, pelo telefone (51) 9414-7972; com o Comitê de Ética da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre – UFCSPA, no telefone (51) 3303-8804, ou Rua Sarmento Leite, 245 – CEP 90050-170 - Porto Alegre/RS; e com o Hospital Moinhos de Vento, no telefone (51) 3314-3690.

Fica assegurado o direito a receber esclarecimentos a qualquer momento da pesquisa, inclusive após o seu término.

Confirmando que recebi orientações acerca dos objetivos desta pesquisa, a forma de participação. As alternativas para minha participação também foram discutidas.

Declaro estar ciente do exposto, eu li e compreendi este Termo de Consentimento, assim, concordo em dar meu consentimento para participar como voluntário desta pesquisa.

As pesquisadoras: Luiza Maria de Oliveira Braga Silveira (contatos: luizabs@ufcspa.edu.br e telefone: (51) 3303-8839), e Maria Anobes Bonet Grespan Fagundes (contatos: anobesgrespan08@gmail.com e telefone (51) 9414-7972), declaram que forneceram todas as informações referentes ao projeto ao participante da pesquisa e/ou responsável.

Nome do participante: _____

Assinatura do participante da pesquisa: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Data: ____/____/____

Observação: O presente documento baseado no item IV das Diretrizes e Normas Regulamentadoras para a pesquisa em saúde, do Conselho Nacional de Saúde (Resolução nº 466/2012), será assinado em duas vias, de igual teor, ficando uma via em poder do paciente ou de seu representante legal e outra com o pesquisador responsável.

APÊNDICE B – Caracterização Pessoal e Profissional

- 1) Sexo: () Masculino () Feminino
- 2) Idade: _____
- 3) Escolaridade:
() Ensino médio () Superior incompleto () Superior () Pós-graduação
- 4) Tempo de trabalho na instituição: _____ anos
- 5) Tempo de trabalho na profissão: _____ anos
- 6) Cargo atual: _____
- 7) Tempo de serviço no cargo: _____ anos
- 8) Tempo de trabalho em SR: _____
- 9) Turno de trabalho:
() Manhã () Tarde () Noite () Intermediário noite () Intermediário dia
- 10) Carga horária semanal no HMV: _____
- 11) Possui outro emprego? () Não () Sim.
- 12) Se sim, quantas horas semanais na outra instituição: _____ horas
- 13) Estuda: () Sim () Não
- 14) Já esteve afastado(a) do trabalho? () Não () Sim.
Motivo:
- 15) Faz algum tratamento psicológico/psiquiátrico? () Sim () Não
- 16) Aponte cinco fatores, em ordem de importância, que você considere fundamentais para melhorar o engajamento profissional dentro do seu contexto de trabalho.

Fonte: A própria autora.

ANEXOS

ANEXO A – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

O objetivo da escala é coletar informações sobre “Como você percebe o seu trabalho atual”.

Leia os itens abaixo e escolha as alternativas que melhor corresponde a avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
1. O ritmo de trabalho é acelerado.	1	2	3	4	5
2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal.	1	2	3	4	5
3. A cobrança por resultado é presente.	1	2	3	4	5
4. As normas para execução das tarefas são rígidas.	1	2	3	4	5
5. Existe fiscalização do desempenho.	1	2	3	4	5
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
7. Os resultados esperados estão fora da realidade.	1	2	3	4	5
8. Falta tempo para realizar pausa para o descanso no trabalho.	1	2	3	4	5
9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	1	2	3	4	5
10. As condições de trabalho são precárias.	1	2	3	4	5
11. O ambiente físico é desconfortável.	1	2	3	4	5
12. Existe barulho no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
13. O mobiliário existente no ambiente de trabalho é inadequado.	1	2	3	4	5
14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
15. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas.	1	2	3	4	5
16. Os equipamentos necessários para realização das tarefas oferecem riscos à segurança física das pessoas.	1	2	3	4	5
17. O espaço físico para realizar as tarefas é inadequado.	1	2	3	4	5
18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas.	1	2	3	4	5
19. O material de consumo é ineficiente.	1	2	3	4	5
20. As tarefas não estão claramente definidas.	1	2	3	4	5
21. A autonomia é inexistente.	1	2	3	4	5
22. A distribuição das tarefas é injusta.	1	2	3	4	5
23. Os funcionários são excluídos das decisões.	1	2	3	4	5
24. Existem dificuldades na comunicação chefia/subordinado.	1	2	3	4	5
25. Existem disputas profissionais no local de trabalho.	1	2	3	4	5
26. Existe individualismo no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
27. Existem conflitos no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	1	2	3	4	5
29. As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	1	2	3	4	5
30. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5

Obrigada pela sua participação!

Fonte: SIQUEIRA, M.M.M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANEXO B – Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES)

ESCALA UTRECHT DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Leia atentamente as frases abaixo e assinale a resposta que corresponde à frequência com que você se sente deste modo no seu trabalho. Todas as questões devem ser respondidas.

Nunca	Quase nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Com muita frequência	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Poucas vezes no ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes no mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todo dia

Questões	0	1	2	3	4	5	6
1. No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.							
2. Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.							
3. O tempo voa enquanto estou trabalhando.							
4. No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.							
5. Sou entusiasmado com meu trabalho.							
6. Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.							
7. Meu trabalho me inspira.							
8. Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã.							
9. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.							
10. Tenho orgulho do trabalho que realizo.							
11. Eu fico absorvido com meu trabalho.							
12. Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.							
13. Para mim o meu trabalho é desafiador.							
14. Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando.							
15. Eu consigo me adaptar mentalmente a situações difíceis no meu trabalho.							
16. É difícil desligar-me do meu trabalho.							
17. Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo.							

A utilização da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho está autorizada pela Dra. Ana Claudia Vazquez.

ANEXO C – Parecer Consubstanciado do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ENGAJAMENTO PROFISSIONAL E O CONTEXTO DE TRABALHO EM UMA SALA DE RECUPERAÇÃO

Pesquisador: MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 62641116.6.0000.5330

Instituição Proponente: Hospital Moinhos de Vento - HMV

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.885.495

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um Projeto de Pesquisa da Dissertação do Programa de Mestrado Profissional Stricto Sensu em Ensino na Saúde, da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre.

O trabalho tem significativa importância na vida pessoal, social, econômica e cultural, tanto dos trabalhadores quanto da comunidade. Na área da saúde, especialmente, os profissionais enfrentam situações laborais de exposição a inúmeros riscos, além de fatores como estresse e fadiga. No contexto de trabalho dos hospitais, a Sala de Recuperação (SR) é uma unidade do Centro Cirúrgico que tem por finalidade prestar assistência aos pacientes no pós-operatório imediato. As condições de trabalho satisfatórias repercutem em um efeito positivo na execução das tarefas, na segurança do paciente e na satisfação profissional. Este estudo tem como objetivo: Avaliar as associações existentes entre as dimensões do contexto de trabalho (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), as dimensões do engajamento profissional (vigor, dedicação e concentração) e as variáveis demográficas do trabalho (turno de trabalho, formação e tempo de atuação) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma SR. Trata-se de um estudo descritivo-exploratório a ser realizado no Hospital Moinhos de Vento, com os profissionais de enfermagem que atuam na SR. Para realização da pesquisa serão utilizados: Questionário sociodemográfico para caracterização pessoal e profissional dos participantes da

Endereço: Rua Tiradentes, 198 - Subsolo
Bairro: Floresta **CEP:** 90.560-030
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3314-3537 **E-mail:** cep.iep@hmv.org.br



Continuação do Parecer: 1.885.495

pesquisa; Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT); Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES). Para verificar a associação existente entre as dimensões do contexto de trabalho e do engajamento e verificar quais se mostram determinantes na associação entre si, será utilizado o teste a análise de correlação de Pearson. Através da análise descritiva as variáveis qualitativas serão descritas por meio de frequências absoluta e relativa, e as quantitativas por medidas de tendência central e dispersão. Posteriormente, serão realizadas análises bivariadas. Para associação entre as dimensões da EACT, as dimensões da UWES e as variáveis sociodemográficas e laborais, utilizando o Teste Qui-quadrado ou Exato de Fischer. A pesquisa terá início após a aprovação do Comitê de Ética. O relatório final será apresentado à superintendência da Instituição onde será realizada a pesquisa e a devolutiva aos respondentes apresentada em reuniões de serviço.

Crítérios de Inclusão: Serem técnicos de enfermagem e/ou enfermeiros, com vínculo empregatício na instituição há pelo menos seis meses, que trabalhem na SR e que aceitem participar do estudo, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Crítérios de Exclusão: Colaboradores que estiverem trabalhando na instituição há menos de seis meses, que estiverem de férias ou em atestado na época da pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário: Avaliar as associações existentes entre as dimensões do contexto de trabalho (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), as dimensões do engajamento profissional (vigor, dedicação e concentração) e as variáveis demográficas do trabalho (turno de trabalho, formação e tempo de atuação) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma SR.

Objetivo Secundário:

- Investigar as variáveis demográficas do trabalho (sexo, idade, escolaridade, cargo atual, tempo de trabalho na profissão, na instituição e na SR; turno de trabalho, mais de um emprego, já esteve afastado do trabalho, fez tratamento psicológico ou psiquiátrico) dos profissionais de enfermagem que atuam em uma SR.- Verificar a associação entre as dimensões do contexto de trabalho e variáveis demográficas do trabalho (formação profissional, turno de trabalho, tempo de atuação).- Investigar as dimensões do engajamento profissional da equipe de enfermagem da SR e as variáveis demográficas do trabalho (categoria profissional, turno de trabalho, tempo de trabalho).-

Endereço: Rua Tiradentes, 198 - Subsolo
Bairro: Floresta **CEP:** 90.560-030
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3314-3537 **E-mail:** cep.iep@hmv.org.br



Continuação do Parecer: 1.885.495

Levantar junto aos profissionais de enfermagem atuantes na SRs principais variáveis que contribuem para o engajamento profissional em seu contexto de trabalho.- Construir, a partir dos dados analisados, propostas de intervenções e melhorias no engajamento profissional diante das variáveis que se destacarem no contexto desse estudo.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos plausíveis de acontecer aos participantes desta pesquisa são mínimos e estão relacionados à possibilidade de algum desconforto emocional ao responder às questões do tema de pesquisa. A pesquisadora ficará à disposição para esclarecimentos e orientações que possam surgir em decorrência da coleta de dados.

Benefícios:

Os benefícios da pesquisa estão relacionados à construção do conhecimento na área em estudo, como subsídios para a promoção da saúde dos profissionais de enfermagem, através do melhor engajamento profissional dentro do contexto de trabalho.

Riscos e benefícios bem descritos no protocolo do estudo.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Estudo de interesse institucional, pois busca avaliar de forma prospectiva, descritiva e exploratória fatores ou variáveis que se relacionam com os processos de contexto de trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Termos de apresentação de acordo.

Recomendações:

Recomendamos preencher o Questionário em ambiente hospitalar para reduzir o risco de perda de participantes por não entrega dos instrumentos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Estudo de relevância para a área da enfermagem e para a Instituição. Boa apresentação com metodologia bem descrita e todos os instrumentos em apêndices.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este projeto de pesquisa foi APROVADO na sua totalidade, seguindo as Diretrizes e Normas Internacionais e Nacionais, especialmente as Resoluções 466/12 e complementares do Conselho Nacional de Saúde. Os aspectos que foram considerados para que esta decisão fosse tomada constam no parecer. O projeto de pesquisa poderá ser iniciado e toda e qualquer alteração no

Endereço: Rua Tiradentes, 198 - Subsolo

Bairro: Floresta

CEP: 90.560-030

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3314-3537

E-mail: cep.iep@hmv.org.br



Continuação do Parecer: 1.885.495

projeto deverá ser comunicada ao CEP/IEP-AHMV, assim como relatórios semestrais e finais, notificação de eventos adversos e eventuais emendas ou modificações no protocolo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_833131.pdf	04/12/2016 22:16:32		Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	04/12/2016 22:13:18	MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES	Aceito
Outros	Formulario_de_autorizacao_para_submissao_de_projeto_de_pesquisa_ao_CEP.pdf	04/12/2016 22:10:23	MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES	Aceito
Outros	Termo_de_responsabilidade.pdf	04/12/2016 22:06:36	MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	29/11/2016 16:51:48	MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	29/11/2016 16:39:38	MARIA ANOBES BONET GRESPAN FAGUNDES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 23 de Dezembro de 2016

Assinado por:
Sérgio Luís Amantéa
(Coordenador)

Endereço: Rua Tiradentes, 198 - Subsolo
Bairro: Floresta **CEP:** 90.560-030
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3314-3537 **E-mail:** cep.iep@hmv.org.br