

## Engagement no trabalho entre residentes e aprimorandos de enfermagem

*Work engagement among participants of residency and professional development programs in nursing*  
*Engagement en el trabajo entre residentes y profesionales en perfeccionamiento de enfermería*

Luciano Garcia Lourenção<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal do Rio Grande, Escola de Enfermagem. Rio Grande-RS, Brasil.

### Como citar este artigo:

Lourenção LG. Work engagement among participants of residency and professional development programs in nursing. Rev Bras Enferm [Internet]. 2018;71(Suppl 4):1487-92. [Thematic Issue: Education and teaching in Nursing] DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0278>

Submissão: 04-05-2017    Aprovação: 16-07-2017

### RESUMO

**Objetivo:** Avaliar os níveis de *engagement* no trabalho de enfermeiros matriculados em programas de residência multiprofissional e aprimoramento profissional em saúde de uma instituição pública brasileira. **Método:** Estudo transversal com 36 profissionais. Os dados foram coletados em setembro de 2013, com o *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), composto por dezessete itens de autoavaliação com as dimensões: vigor, dedicação e absorção, além de um escore geral. **Resultados:** os índices de *engagement* variaram de 3,8 a 4,3, e os desvios-padrão, entre 1,1 e 1,3. Os enfermeiros apresentaram níveis médios de vigor (3,8) e absorção (3,9), e níveis altos de dedicação (4,3) e *engagement* (4,0). **Conclusão:** Os profissionais apresentam bons níveis de energia, resiliência, entusiasmo e envolvimento com trabalho. Encontram-se satisfeitos e se identificam com o trabalho, o que favorece a aquisição de habilidades e competências ao longo da formação em serviço, assegurando uma prática profissional futura de qualidade.

**Descritores:** Desenvolvimento de Pessoal; Internato e Residência; Recursos Humanos de Enfermagem; Enfermagem; Educação em Enfermagem.

### ABSTRACT

**Objective:** to assess the levels of *engagement* at work of nurses enrolled in multi-professional residency and professional development programs in health care of a Brazilian public institution. **Method:** a cross-sectional study with 36 professionals. The data were collected in September 2013, with use of the *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), composed of seventeen self-evaluation items with the dimensions vigor, dedication and absorption, as well as an overall score. **Results:** the levels of *engagement* ranged from 3.8 to 4.3, and the standard deviations, between 1.1 and 1.3. Nurses showed average levels on vigor (3.8) and absorption (3.9) dimensions, and high levels on dedication (4.3) and *engagement* (4.0). **Conclusion:** the professionals presented good levels of energy, resilience, enthusiasm and involvement with the work. They are satisfied with the activity and are dedicated to it, which promotes the acquisition of skills and competences along the in-service training, ensuring a future professional practice of quality.

**Descriptors:** Staff Development; Internship and Residency; Nursing Human Resources; Nursing; Education in Nursing.

### RESUMEN

**Objetivo:** evaluar los niveles de *engagement* en el trabajo de enfermeros matriculados en programas de residencia multiprofesional y perfeccionamiento profesional en salud de una institución pública brasileña. **Método:** estudio transversal con 36 profesionales. Los datos fueron recogidos en septiembre del 2013, mediante la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), compuesta por diecisiete ítems de autoevaluación con las dimensiones vigor, dedicación y absorción, además de una puntuación general. **Resultados:** los índices de *engagement* variaron de 3,8 a 4,3, y los desvíos estándar, entre 1,1 y 1,3. Los enfermeros presentaron niveles medios de vigor (3,8) y absorción (3,9), y niveles altos de dedicación (4,3) y *engagement* (4,0). **Conclusión:** los profesionales presentan buenos niveles de energía, resiliencia, entusiasmo e involucración con el trabajo. Se encuentran satisfechos con la actividad y se dedican a ella, lo que favorece a adquisición de habilidades y competencias a lo largo de la formación en servicio, lo que asegura una práctica profesional futura de calidad.

**Descritores:** Desarrollo de Personal; Internado y Residencia; Recursos Humanos de Enfermería; Enfermería; Educación en Enfermería.

AUTOR CORRESPONDENTE    Luciano Garcia Lourenção    E-mail: [luciano.famerp@gmail.com](mailto:luciano.famerp@gmail.com)

## INTRODUÇÃO

O *engagement* é um conceito recente, ligado à psicologia positiva, que tem despertado interesse dos pesquisadores, devido ao seu efeito positivo no desempenho, saúde e bem-estar dos profissionais<sup>(1)</sup>. Envolve um processo de aproveitamento no ambiente de trabalho, no qual os profissionais se encontram mais satisfeitos com a profissão, possuem maior bem-estar e demonstram intenções de permanecer no local de trabalho, e se caracteriza por três dimensões: vigor, dedicação e absorção<sup>(2-3)</sup>.

A literatura aponta que o *engagement* é um protetor do burnout<sup>(4-5)</sup>, podendo interferir na qualidade dos serviços prestados aos usuários do sistema de saúde, visto que a relação positiva dos profissionais com o ambiente de trabalho gera consequências como: aumento da produtividade, maior disposição, interação com os colegas, motivação e criatividade, redução do absenteísmo e diminuição de erros<sup>(2-3,6-8)</sup>.

Estudos com profissionais inseridos em programas de formação em serviço, como residência multiprofissional e aprimoramento profissional em saúde, apontam que a presença de fatores como sobrecarga de trabalho, atendimento de pacientes graves, contato frequente com a dor e o sofrimento, convivência com as incertezas e limitações do conhecimento profissional e do sistema assistencial podem comprometer o desempenho profissional<sup>(7,9)</sup>.

Entretanto, acredita-se que a proposta de qualificação profissional, a partir do treinamento em serviço sob supervisão, inerente a estes programas, favorece o desenvolvimento de atitudes e habilidades profissionais que garantem uma atuação segura e com qualidade, no atendimento das demandas dos usuários do sistema público de saúde<sup>(9-12)</sup>.

Na enfermagem, os programas de residência e aprimoramento profissional se consolidaram como importante espaço de qualificação, permitindo a troca de conhecimentos entre as várias especialidades e entre o saber científico e o saber popular, pois os profissionais estão inseridos dentro dos serviços de saúde, em contato com usuários e comunidades, integrando teoria e prática<sup>(9,12-13)</sup>.

Assim, a mensuração do *engagement* permite verificar os níveis de motivação e realização profissional dos enfermeiros em processo de formação em serviço, contribuindo para reflexões sobre as condições de trabalho e o impacto psicossocial causado nos trabalhadores, na organização e nos usuários dos serviços de saúde.

## OBJETIVO

Avaliar os níveis de *engagement* no trabalho de enfermeiros matriculados nos programas residência multiprofissional e aprimoramento profissional em saúde de uma instituição pública brasileira.

## MÉTODO

### Aspectos éticos

O estudo recebeu parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto. Foram respeitados os preceitos éticos de participação voluntária e consentida de cada sujeito.

## Desenho, local do estudo e período

Estudo transversal realizado entre os enfermeiros matriculados em Programas de Residência Multiprofissional e Aprimoramento Profissional em Saúde de uma instituição de ensino do interior do estado de São Paulo, no ano de 2013.

## População ou amostra; critérios de inclusão e exclusão

A população do estudo foi constituída pelos enfermeiros matriculados em Programas de Residência Multiprofissional e Aprimoramento Profissional em Saúde, que consentiram em participar da pesquisa, depois de informados sobre seus objetivos e finalidades, totalizando 36 profissionais. Estes programas são modalidades de ensino caracterizadas por treinamento em serviço sob supervisão, em tempo integral, com carga horária de 60 e 40 horas/semanais<sup>(10-11)</sup>, respectivamente, distribuídas em atividades teóricas (20%) e práticas (80%), conforme determina a legislação<sup>(10,14-15)</sup>.

Foram excluídos aqueles que estavam afastados das atividades profissionais por qualquer natureza durante o período de coleta dos dados.

## Protocolo do estudo

A coleta de dados foi realizada com dois instrumentos auto-aplicáveis: um instrumento elaborado pelos autores, contendo dados pessoais como idade, sexo, estado civil, carga horária semanal, prática de atividade física, atividade de lazer, renda familiar, se está satisfeito e já pensou em desistir do programa, para elaboração do perfil dos profissionais; e a versão brasileira do *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), validado no Brasil por Vazques *et al.*<sup>(16)</sup>, composto por dezessete itens de auto avaliação com três dimensões: vigor, dedicação e absorção, além de um escore geral<sup>(2)</sup>.

O vigor se refere aos altos níveis de energia e resiliência, a vontade de investir esforços, não se fadigar com facilidade, e persistir face as dificuldades. Aqueles que apresentam altos escores em vigor geralmente possuem muita energia quando trabalham, enquanto aqueles que apresentam baixos escores em vigor possuem menos energia<sup>(2,6-7)</sup>.

A dedicação está relacionada a um senso de significado pelo trabalho, a sentir-se entusiasmado e orgulhoso em relação ao seu labor, sentindo-se inspirado e desafiado por ele. Profissionais com altos escores em dedicação identificam-se fortemente com o seu trabalho porque a experiência é significativa, inspiradora e desafiadora. Além disso, geralmente sentem-se entusiasmados e orgulhosos em relação ao seu trabalho. Aqueles que apresentam baixos escores não se identificam com o seu trabalho porque eles não o experienciam como significativo, inspirador ou desafiador, e não se sentem nem entusiasmados nem orgulhosos em relação ao seu trabalho<sup>(2,6-7)</sup>.

A absorção se refere a estar totalmente imerso em seu trabalho e com dificuldades em desapegar-se dele; o tempo passa rapidamente e o profissional se esquece de tudo ao seu redor. Apresentar índices de absorção elevados implica em sentir-se envolvido e imerso no trabalho, com dificuldades em desapegar-se dele. Consequentemente, tudo ao redor é esquecido e o tempo parece voar<sup>(2,6-7)</sup>.

A coleta de dados foi realizada no início de uma aula teórica dos programas, em setembro de 2013, após decorridos, no mínimo, seis meses de atividades profissionais dos programas de residência

multiprofissional ou aprimoramento profissional. Após a permissão do professor responsável, os questionários foram aplicados pelo pesquisador e um colaborador capacitado, a todos os enfermeiros matriculados nos programas, que não estavam afastados no momento da coleta dos dados.

### Análise dos resultados e estatística

Os dados sociodemográficos foram utilizados para caracterizar a população do estudo. Para análise do *engagement*, os cálculos dos escores foram realizados conforme modelo estatístico proposto no Manual Preliminar UWES – *Utrecht Work Engagement Scale*<sup>(2)</sup>, apresentando-se valores mínimo, máximo, mediana, média ( $\pm$  desvio padrão) e intervalo de confiança de 95% para cada dimensão do UWES. Realizou-se, então, a interpretação dos valores obtidos, a partir decodificação do Manual Preliminar UWES, conforme apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1** – Modelo para interpretação dos valores dos escores médios do estudo

Classificação	Frequência dos sentimentos em relação ao trabalho (questões UWES)
Muito Baixo	0 a 0,99 = 0 (Nenhuma vez) = 1 (Algumas vezes por ano)
Baixo	1 a 1,99 = 2 (Uma vez ou menos por mês)
Médio	2 a 2,99 = 3 (Algumas vezes por mês) 3 a 3,99 = 4 (Uma vez por semana)
Alto	4 a 4,99 = 5 (Algumas vezes por semana)
Muito Alto	5 a 6 = 6 (Todos os dias)

Nota: UWES – *Utrecht Work Engagement Scale*

A análise dos dados foi realizada com o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 17.0.

As comparações foram feitas pelo teste qui-quadrado, considerando significativa *p* valor menor ou igual a 0,05.

## RESULTADOS

Participaram do estudo trinta e seis enfermeiros, com prevalência do sexo feminino (94,4%). A idade dos profissionais variou de 22 a 35 anos, com média de 25,5 anos (DP:  $\pm$  2,7 anos) e IC 95% de 24,6 a 26,5 anos; solteiros (86,1%), com renda familiar de dois a cinco salários mínimos (58,3%); a maioria dos profissionais pertencia ao Programa de Aprimoramento Profissional e trabalhava 40 horas semanais (58,3%), não praticava atividade física (61,1%) e referiu atividade de lazer (52,8%). Destaca-se que 69,4% dos profissionais afirmaram estar satisfeitos com o programa de residência, mesmo percentual de enfermeiros que já pensaram em desistir do programa (69,4%) (Tabela 2).

A Tabela 3 apresenta os resultados da avaliação dos níveis de *engagement* no

**Tabela 2** – Distribuição das características sociodemográficas dos enfermeiros matriculados nos programas de Residência Multiprofissional e Aprimoramento Profissional em Saúde

		n	%
Sexo	Masculino	02	5,6
	Feminino	34	94,4
Faixa etária	20 - 25 anos	21	58,3
	26 - 30 anos	13	36,1
	31 - 35 anos	02	5,6
Estado civil	Casado	05	13,9
	Solteiro	31	86,1
Renda Familiar (salários mínimos)*	Até 1	01	2,8
	2 a 5	21	58,3
	6 a 10	12	33,3
	Mais de 10	02	5,6
Pratica esporte	Sim	14	38,9
	Não	22	61,1
Atividade de lazer	Sim	19	52,8
	Não	15	41,7
	Não respondeu	02	5,6
Carga horária semanal	40 horas**	21	58,3
	60 horas***	15	41,7
Satisfeito com o programa	Sim	25	69,4
	Não	11	30,6
Pensou em desistir do programa	Sim	25	69,4
	Não	11	30,6

Nota: \*Valor do Salário Mínimo: R\$744,00. \*\*Programa de Aprimoramento Profissional. \*\*\*Programa de Residência Multiprofissional.

trabalho, a partir da distribuição dos coeficientes de confiabilidade, valores mínimo, máximo, mediana, média ( $\pm$  desvio padrão) e intervalo de confiança de 95%, segundo as dimensões do UWES: vigor, dedicação, absorção e *engagement*. Na análise da confiabilidade, os valores do Coeficiente Alfa de Cronbach variaram de 0,805 a 0,945. A média das dimensões variaram de 3,8 a 4,3 e os desvios padrão, entre 1,1 e 1,3. As dimensões vigor e absorção obtiveram níveis médios, e as dimensões dedicação e *engagement*, níveis altos.

**Tabela 3** – Distribuição dos coeficientes de confiabilidade, valores mínimo, máximo, mediana, média ( $\pm$  desvio padrão) e intervalo de confiança de 95%, para as dimensões do *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), segundo a avaliação dos enfermeiros matriculados nos programas de Residência Multiprofissional e Aprimoramento Profissional em Saúde

Dimensões UWES	Alfa de Cronbach	Min	Max	Md	Média $\pm$ DP	IC (95%)	Interpretação
Vigor	0,901	0,3	5,3	4,0	3,8 $\pm$ 1,3	3,4 - 4,2	Médio
Dedicação	0,911	0,4	6,0	4,6	4,3 $\pm$ 1,3	3,8 - 4,7	Alto
Absorção	0,805	1,0	5,7	4,2	3,9 $\pm$ 1,1	3,5 - 4,3	Médio
Engagement	0,945	0,6	5,5	4,2	4,0 $\pm$ 1,1	3,6 - 4,4	Alto

Nota: Min: mínimo; Max: máximo; Md: mediana; DP: desvio padrão; IC 95%: intervalo de confiança de 95%; UWES - *Utrecht Work Engagement Scale*.

**Tabela 4** – Distribuição das médias ( $\pm$  desvio padrão) para as escalas do *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), segundo a carga horária semanal, satisfação referida e desejo de desistir dos programas

	Vigor			Dedicação			Absorção			Engagement		
	Média $\pm$ DP	Interpretação	valor de <i>p</i>	Média $\pm$ DP	Interpretação	valor de <i>p</i>	Média $\pm$ DP	Interpretação	valor de <i>p</i>	Média $\pm$ DP	Interpretação	valor de <i>p</i>
Carga Horária Semanal												
40 horas**	4,4 $\pm$ 1,2	Alto	0,808	3,8 $\pm$ 1,2	Médio	0,756	3,8 $\pm$ 1,3	Médio	0,632	4,0 $\pm$ 1,1	Alto	0,586
60 horas***	4,1 $\pm$ 1,5	Alto		4,0 $\pm$ 1,1	Alto		3,8 $\pm$ 1,3	Médio		4,0 $\pm$ 1,2	Alto	
Satisfação com Programa												
Sim	4,2 $\pm$ 1,1	Alto	0,156	4,6 $\pm$ 1,3	Alto	0,075	4,1 $\pm$ 1,1	Alto	0,087	4,3 $\pm$ 1,1	Alto	0,392
Não	3,0 $\pm$ 1,2	Médio		3,5 $\pm$ 1,2	Médio		3,4 $\pm$ 1,1	Médio		3,3 $\pm$ 0,9	Médio	
Pensou em Desistir do Programa												
Sim	3,4 $\pm$ 1,3	Médio	0,118	3,8 $\pm$ 1,3	Médio	0,284	3,6 $\pm$ 1,1	Médio	0,361	3,6 $\pm$ 1,1	Médio	0,210
Não	4,8 $\pm$ 0,5	Alto		5,3 $\pm$ 0,5	Muito Alto		4,7 $\pm$ 0,6	Médio		4,9 $\pm$ 0,5	Alto	

Nota: \*\*Programa de Aprimoramento Profissional. \*\*\*Programa de Residência Multiprofissional.

Os índices de *engagement* no trabalho, segundo carga horária semanal, satisfação referida e desejo de desistir dos programas são apresentados na Tabela 4.

Em relação à carga horária de trabalho, os profissionais apresentaram níveis médios na dimensão Absorção, independente da carga horária semanal. Para a dimensão Dedicação, os profissionais com 40 horas semanais de trabalho apresentaram níveis médios, enquanto que, entre os profissionais com 60 horas semanais, os níveis foram altos. Para as demais dimensões, todos os profissionais apresentaram níveis altos.

Os níveis de *engagement* obtidos foram maiores entre os profissionais que se referiram satisfeitos com os programas para todas as dimensões do UWES.

Os profissionais que já pensaram em desistir dos programas apresentaram níveis médios em todas as dimensões do UWES, enquanto aqueles que nunca pensaram em desistir, apresentaram nível médio na dimensão Absorção, alto nas dimensões Vigor e Engagement, e muito alto na dimensão Dedicação.

## DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo mostram que os enfermeiros em processo de qualificação profissional em serviço apresentam bons níveis de *engagement* em todas as dimensões, com destaque para Dedicação. Resultados semelhantes foram encontrados em estudos brasileiros com residentes médicos de pediatria<sup>(17)</sup> e com profissionais de programas de aprimoramento profissional<sup>(18)</sup>, mostrando que os profissionais possuem bons níveis de *engagement*.

Estudo sobre a prontidão e o compromisso com a mudança de enfermeiros em contexto hospitalar, encontrou níveis de *engagement* inferiores aos identificados nos enfermeiros deste estudo. Para a autora, o nível de *engagement* do profissional interfere no compromisso com as mudanças que contribuam com a segurança do paciente, como a lavagem adequada das mãos<sup>(19)</sup>.

Estes resultados evidenciam que os enfermeiros estudados se encontram satisfeitos e identificam-se com o trabalho, o que

favorece a aquisição de habilidades e competências ao longo do processo de formação em serviço, assegurando uma prática profissional futura de qualidade.

Os profissionais que se referiram satisfeitos ou que não pensaram em desistir dos programas apresentaram maiores níveis de *engagement*, em relação aos que se disseram insatisfeitos ou, em algum momento, já pensaram em desistir da residência/aprimoramento. Não houve diferença estatisticamente significativa nos níveis de *engagement* entre os grupos, evidenciando o envolvimento destes profissionais com o trabalho, apesar das dificuldades inerentes ao processo de formação em serviço que são apontadas pela literatura<sup>(9,13,20-23)</sup>.

Os níveis de *engagement* encontrados entre os profissionais avaliados são corroborados por estudo com enfermeiros portugueses de unidades hospitalares, que mostrou profissionais com níveis de *engagement* médio e alto, variando entre regiões, hospitais e unidades assistenciais<sup>(24)</sup>.

Para Havens et al.<sup>(25)</sup>, o *engagement* dos enfermeiros é influenciado pelo ambiente de prática profissional. Assim, embora não haja um conjunto de fatores específicos para o desenvolvimento de *engagement*<sup>(26)</sup>, a implementação de medidas como a identificação e valorização de preferências, valores e objetivos pessoais e profissionais dos enfermeiros; supervisão direta e permanente; acompanhamento do desenvolvimento das atividades e o cumprimento dos objetivos estabelecidos, com revisões permanentes, podem fortalecer o envolvimento dos residentes e aprimorandos, impulsionando o *engagement* dentro da instituição.

Para que os profissionais apresentem níveis elevados de *engagement*, é importante que o ambiente de trabalho proporcione suporte social entre os profissionais<sup>(25)</sup>. Da mesma forma, níveis satisfatórios de dedicação entre os trabalhadores dependerá da capacidade de suporte das chefias<sup>(27)</sup>.

Ao analisar a importância do suporte social na promoção do *engagement* de enfermeiros portugueses, Cardoso<sup>(27)</sup> evidenciou que o suporte dos colegas influencia o nível de *engagement* dos enfermeiros de forma direta e positiva, principalmente nas dimensões Vigor e Dedicação, enquanto o suporte que a chefia

oferece ao profissional influencia a sua Dedicção. Entretanto, destaca a autora, este resultado só é possível se os profissionais não tiverem excesso de trabalho, pois o trabalho excessivo prejudica a relação entre o suporte social e o *engagement*.

Nesse contexto, é fundamental que coordenadores, docentes e preceptores dos programas de residência e aprimoramento profissional em enfermagem avaliem as condições de trabalho dos profissionais em formação, evitando sobrecarga e oferecendo suporte social para estimular o desenvolvimento do *engagement* e contribuir para que o ambiente laboral seja favorável à formação e ao desempenho destes profissionais.

### Limitações do estudo

A principal limitação do estudo foi a carência de publicações sobre o tema, ressaltando a necessidade de ampliação de pesquisas científicas sobre o *engagement* entre residentes e aprimorandos de enfermagem. O desenvolvimento de novos estudos, com profissionais de diferentes instituições, inseridos em outros contextos de formação profissional em serviço poderão tornar mais efetiva esta avaliação, bem como a compreensão dos fatores que interferem no nível de *engagement* profissional, em suas diferentes dimensões (Vigor, Absorção, Dedicção). Outra limitação foi a realização do estudo em apenas um centro de formação, limitando a análise dos resultados.

Para tornar mais efetiva esta avaliação são necessários novos estudos sobre os fatores associados ao *engagement* no trabalho de residentes e aprimorandos de enfermagem de diferentes programas e instituições, permitindo obter informações sobre a relação entre estes profissionais e o processo de trabalho, em diferentes contextos organizacionais.

### Contribuições para a área da enfermagem e saúde pública

O estudo contribui para a reflexão sobre a relação dos residentes e aprimorandos de enfermagem e o ambiente de trabalho no qual realizam sua formação profissional, colaborando para a compreensão do impacto das diferenças culturais e

organizacionais, experiências e tipos de intervenções que podem ajudar a desenvolver o *engagement* destes profissionais, aprimorando o processo de formação em serviço proposto pelos programas de residência e aprimoramento profissional.

Além disso, ao contribuir com a reflexão acerca das relações dos profissionais com o ambiente laboral, este estudo pode incentivar a implementação de adequações e melhorias que favoreçam a formação profissional em serviço, favorecendo a inserção de profissionais melhor qualificados para atender os usuários dos serviços de saúde brasileiros, especialmente o Sistema Único de Saúde (SUS).

### CONCLUSÃO

Os resultados deste estudo mostraram que os enfermeiros possuem bons níveis de *engagement*, em todas as dimensões avaliadas, apresentando bons níveis de energia e resiliência, entusiasmo e envolvimento com trabalho. Encontram-se satisfeitos e se identificam com o trabalho, o que favorece a aquisição de habilidades e competências ao longo da formação em serviço, assegurando uma prática profissional futura de qualidade. Evidenciam, assim, que o *engagement* é um bom indicador de bem-estar, tanto dos residentes, quanto das organizações que estão inseridos.

O estudo evidencia a importância de se avaliar a motivação e a satisfação no trabalho dos profissionais em programas de capacitação em serviço, refletindo sobre as condições de trabalho destes profissionais. Reforça, assim, a concepção de que a saúde ocupacional dos enfermeiros interfere no seu desempenho individual, influenciando a qualidade do serviço ofertado à população.

### FOMENTO

Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto - Programa de Bolsas de Pesquisa de Assistência à Pesquisa 2013/2014.

---

### REFERÊNCIAS

1. Bakker A. An evidence-based model of work engagement. *Curr Dir Psychol Sci* [Internet]. 2011[cited 2016 Jul 15];20(4):265-69. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0963721411414534>
2. Agnst R, Benevides-Pereira AMT, Porto-Martins PC. Utrecht Work Engagement Scale. Schaufeli WB, Bakker AB, (Trad.). Curitiba: GEPEB; 2009.
3. Garcia SAP. *Engagement* no trabalho dos profissionais das Unidades de Cuidados de Saúde Primários e a sua relação com a performance e a satisfação no trabalho[Dissertação][Internet]. Lisboa: ISCTE; 2012. [cited 2016 Jul 14]. Available from: <http://hdl.handle.net/10071/6288>
4. Pereira AM, Pinto TV, Queirós C. *Burnout e engagement* em médicos e enfermeiros de unidades de saúde [Internet]. In: 10º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde. Porto, 6 a 8 de fevereiro de 2014[cited 2016 Jul 15]. Available from: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/71508/2/91693.pdf>
5. Andrade PCC. Promoção do *Savoring* em Equipas de Enfermagem: aumento do *engagement* e prevenção do *burnout*[Dissertação][Internet]. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar (ICBAS), 2012[cited 2016 Jul 14]. Available from: <http://hdl.handle.net/10216/57196>
6. Porto-Martins PC, Basso-Machado PG, Benevides-Pereira AMT. *Engagement* no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal Rev Psicol* [Internet]. 2013[cited 2016 Jul 14];25(3):629-44. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/fractal/v25n3/a13v25n3.pdf>
7. Salanova M, Schaufeli WB. *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza; 2009.

8. Bakker AB, Albrecht SL, Leiter MP. Key questions regarding work engagement. *Eur J Work Organ Psychol*[Internet]. 2011[cited 2016 Jul 14];20(1):4-28. Available from: <http://psycnet.apa.org/record/2011-03226-003>
9. Rotta DS, Pinto MH, Lourenção LG, Teixeira PR, Gonzalez EG, Gazetta CE. Anxiety and depression levels among multidisciplinary health residents. *Rev Rene*[Internet]. 2016[cited 2016 Jul 14];17(3):372-7. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rbem/v41n4/0100-5502-rbem-41-04-0557.pdf>
10. São Paulo. Secretaria de Estado da Saúde. Fundação do Desenvolvimento Administrativo-FUNDAP. Programa de Aprimoramento Profissional-PAP. Manual de Orientações Técnicas e Administrativas [Internet]. São Paulo. 2015 [cited 2016 Jul 14]. Available from: [http://pap.fundap.sp.gov.br/arquivos/manual\\_pap2015.pdf](http://pap.fundap.sp.gov.br/arquivos/manual_pap2015.pdf)
11. Brasil. Presidência da República. Lei nº 12.514, de 28 de outubro de 2011. Dispõe sobre as atividades do médico-residente e trata das contribuições devidas aos conselhos profissionais em geral[Internet]. 2011[cited 2016 Jul 14]. Available from: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12514.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12514.htm#art1)
12. Miranda Neto MV, Leonello VM, Oliveira MAC. Residências multiprofissionais em saúde: análise documental de projetos político-pedagógicos. *Rev Bras Enferm*[Internet]. 2015[cited 2016 Jul 14];68(4):586-93. Available from: [www.scielo.br/pdf/reben/v68n4/0034-7167-reben-68-04-0586.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reben/v68n4/0034-7167-reben-68-04-0586.pdf)
13. Franco GP, Barros ALBL, Nogueira-Martins LA, Zeitoun SS. Burnout in nursing residents. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2011[cited 2016 Jul 14];45(1):12-8. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n1/en\\_02.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n1/en_02.pdf)
14. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Residência multiprofissional em saúde: experiências, avanços e desafios. Brasília; 2006.
15. Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto. Comissão de Aprimoramento e Aperfeiçoamento da Funfarme e Famerp. Processo Seletivo 2016 [Internet]. São José do Rio Preto: Fac Medicina; 2015 [cited 2016 Jul 14]. Available from: [http://www.famerp.br/novoportal/index.php/processo-seletivo-coaprimo#.Vo\\_hYPkRLDc](http://www.famerp.br/novoportal/index.php/processo-seletivo-coaprimo#.Vo_hYPkRLDc)
16. Vazquez ACS, Magnan ES, Pacico JC, Hutz CS, Schaufeli WB. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psicol USF*[Internet]. 2015[cited 2016 Jul 14];20(2):207-17. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v20n2/1413-8271-pusf-20-02-00207.pdf>
17. Teixeira PR, Lourenção LG, Gazetta CE, Gonzalez EG, Rotta DS, Pinto MH, et al. *Engagement* no trabalho em residentes médicos de pediatria. *Rev Bras Educ Med*[Internet]. 2017[cited 2017 Jul 14];41(1):126-33. Available from: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1734>
18. Gonzalez EG, Lourenção LG, Teixeira PR, Rotta DS, Gazetta CE, Beretta D, et al. *Engagement* no trabalho em profissionais de programas de aprimoramento profissional em saúde. *Cad Ter Ocup UFSCar*[Internet]. 2017[cited 2017 Jul 14];25(2):509-17. Available from: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1734>
19. Jacinto SML. Prontidão para a mudança em enfermeiros no contexto hospitalar: associação com job engagement e percepção de autoeficácia[Dissertação] [Internet]. Lisboa: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias; 2014[cited 2016 Jul 15]. Available from: <http://hdl.handle.net/10437/5325>
20. Carvalho CN, Melo-Filho DA, Carvalho JAG, Amorim ACG. Prevalência e fatores associados aos transtornos mentais comuns em residentes médicos e da área multiprofissional. *J Bras Psiquiatr*[Internet]. 2013[cited 2016 Jul 14];62(1):38-45. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/jbpsiq/v62n1/06.pdf>
21. Lourenção LG, Moscardini AC, Soler ZASG. Quality life of residents non-doctors. *J Nurs UFPE* [Internet]. 2013[cited 2016 Jul 14];7(11):6336-45. Available from: <http://dx.doi.org/10.5205/reuol.3794-32322-1-ED.0711201304>
22. West CP, Shanafelt TD, Kolars JC. Quality of life, burnout, educational debt, and medical knowledge among internal medicine residents. *JAMA*[Internet]. 2011[cited 2016 Jul 14];306(9):952-60. Available from: <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/1104293>
23. Lourenção LG, Moscardini AC, Soler ZASG. Health and quality of life of medical residents. *Rev Assoc Med Bras*[Internet]. 2010[cited 2016 Jul 14];56(1):81-90. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/ramb/v56n1/en\\_21.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ramb/v56n1/en_21.pdf)
24. Pinto AM, Jesus EH, Mendes AMOC, Fronteira ISE. Estudo RN4Cast em Portugal: *work engagement* dos enfermeiros. *Rev Invest Enferm*[Internet]. 2015[cited 2016 Jul 14];10(2):26-37. Available from: <http://repositorio.esenfc.pt/?url=YJAznEfa>
25. Havens DS, Warshawsky NE, Vasey J. RN work engagement in generational cohorts: the view from rural US hospitals. *J Nurs Manag*[Internet]. 2013[cited 2016 Jul 14];21(7):927-40. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24131081>
26. Schaufeli WB, Salanova M. Enhancing work engagement through the management of human resources. In: Näswall, MSK, Hellgren J, (Eds.). *The individual in the changing working life*[Internet]. Cambridge: Cambridge University Press; 2010[cited 2016 Jul 15]. pgs. 380-404. Available from: <http://www.fss.uu.nl/sop/Schaufeli/293.pdf>
27. Cardoso T. *Engagement* nos enfermeiros: o papel do suporte social no bem-estar dos enfermeiros. [Dissertação] [Internet]. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação; 2008[cited 2016 Jul 15]. Available from: <http://hdl.handle.net/10451/748>