



Engagement de residentes multiprofissionais em saúde*

Engagement of multi-professional residents in health
Engagement de residentes multiprofesionales en salud

Como citar este artigo:

Rotta DS, Lourenção LG, Gonzalez EG, Teixeira PR, Gazetta CE, Pinto MH. Engagement of multi-professional residents in health. Rev Esc Enferm USP. 2019;53:e03437. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2018003103437>

-  Daniela Salvagni Rotta¹
-  Luciano Garcia Lourenção²
-  Elizangela Gianini Gonzalez¹
-  Priscila Regina Teixeira¹
-  Cláudia Eli Gazetta¹
-  Maria Helena Pinto¹

* Extraído da dissertação: “Ansiedade, depressão, bem-estar e trabalho de residentes multiprofissionais da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto/SP”, Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, 2015.

¹ Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, São José do Rio Preto, SP, Brasil.

² Universidade Federal do Rio Grande, Escola de Enfermagem, Rio Grande, RS, Brasil.

ABSTRACT

Objective: To evaluate the levels of engagement of multi-professional health residents of a higher education institution in the northwest of São Paulo. **Method:** A cross-sectional census study in which the Utrecht Work Engagement Scale was used to identify the level of relationship with work (Total score) through 17 questions distributed in the Vigor, Dedication and Absorption dimensions. **Results:** Participation of 50 professionals, of which 92.0% were female, median age of 24 years, 88.0% were single; 82.0% were satisfied with the program, and 56.0% had thought of giving up. Professionals satisfied with the program had high levels for Total Score (4.0) and Dedication (4.5), and average levels for Absorption (3.9) and Vigor (3.8). Those who reported dissatisfaction had average levels in all dimensions (Vigor: 3.2, Absorption: 3.5, Dedication: 3.5) and in the Total score (3.2), which are considered positive results. **Conclusion:** Professionals presented good levels of engagement in spite of dissatisfactions with the program. The results showed a good relationship between professionals and preceptors and supervisors, which reinforces that support and recognition of professional performance are important for strengthening the engagement, especially at the beginning of the career.

DESCRIPTORS

Work Engagement; Internship and Residency; Health Human Resource Training; Interprofessional Relations; Occupational Health.

Autor correspondente:

Luciano Garcia Lourenção
Universidade Federal do Rio Grande
Escola de Enfermagem
Rua General Osório, s/nº, 4º piso,
Centro, Campus da Saúde
CEP 96201-900 – Rio Grande, RS, Brasil
luciano.famerp@gmail.com

Recebido: 06/02/2018

Aprovado: 05/09/2018

INTRODUÇÃO

Os programas de residência multiprofissional em saúde instituídos em 2005 são modalidades de ensino de pós-graduação *lato sensu*, direcionados às profissões da área da saúde, com exceção da medicina. Voltada para a educação em serviço, a residência multiprofissional deve estar orientada pelos princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde, buscando a qualificação de jovens profissionais para atenderem as demandas e realidades locais e regionais⁽¹⁾.

Embora a residência multiprofissional seja considerada uma das melhores formas de capacitação profissional na área da saúde, o período de formação na residência representa uma fase de muito desgaste físico e emocional para os profissionais⁽²⁾. Fatores como a dedicação exclusiva exigida pela legislação⁽¹⁾, a insegurança, o medo e a cobrança recebida pelos profissionais recém-formados geram sentimentos de incerteza, ansiedade e desilusão, dificultando o desenvolvimento de competências e habilidades, o que compromete a atuação profissional⁽²⁾.

No entanto, independentemente das grandes exigências do trabalho e do desgaste físico e emocional inerente ao processo de formação em serviço, na residência multiprofissional, alguns profissionais não revelam sintomas de exaustão e, de forma oposta, demonstram prazer pelo trabalho árduo e suas exigências. Esses profissionais são descritos como *engaged*, ou seja, envolvidos no seu trabalho⁽³⁻⁴⁾.

O conceito de *engagement* é recente, está ligado à psicologia positiva e tem sido associado a vários constructos, mas difere de outros estados psicológicos, como o *workaholism* e a satisfação no trabalho. O *engagement* expressa ativação (entusiasmo, atenção, excitação, euforia) e a satisfação implica saciedade (contentamento, calma, serenidade, relaxamento). E, enquanto profissionais *engaged* encaram o trabalho como desafiador e divertido, os *workaholics* sentem um impulso interior compulsivo ao qual não conseguem resistir⁽³⁻⁵⁾.

Nesse contexto, o *engagement* é considerado um constructo independente, definido como um estado de espírito positivo, satisfatório e relacionado ao trabalho, que envolve comprometimento e alinhamento do profissional com o ambiente e a atividade laboral. Trata-se de um estado cognitivo afetivo, persistente e abrangente, de natureza motivacional e social, caracterizado por três dimensões: Vigor, Absorção e Dedicção⁽³⁻⁵⁾.

O Vigor é definido por elevados níveis de energia e resiliência mental, desejo de investir esforços no trabalho e persistência para superar as dificuldades. A Dedicção refere-se a estar fortemente envolvido e entusiasmado com o trabalho, experimentando o senso de significância, inspiração, orgulho e desafio. E a Absorção corresponde à concentração com prazer, de modo que o tempo passa rapidamente, e o trabalhador tem dificuldades em se desconectar do trabalho⁽⁴⁻⁵⁾.

Percebe-se que, “apesar de não haver um conjunto específico para o desenvolvimento do *engagement*, alguns fatores encontrados na literatura se associam ao conceito, como: apoio social; desempenho no trabalho; recursos pessoais (como autoeficácia e autoestima); capital psicológico positivo; crenças; tipo de enfrentamento utilizado; otimismo;

recursos e demandas organizacionais; satisfação dos clientes e resiliência⁽⁶⁾.

Há escassez de estudos epidemiológicos sobre *engagement*. Por isso, sua realização é relevante para a obtenção de pontuações normativas que possam ser usadas como referências nacionais ou específicas de grupos de trabalhadores e que permitam a comparação com resultados individuais ou agrupados de *engagement*. Assim, categorias profissionais, equipes, departamentos ou grupos de profissionais poderão ser classificados com níveis de *engagement* variando de muito baixo a muito alto⁽⁵⁾.

No Brasil, embora recentes, estudos sobre *engagement* com profissionais de saúde mostram resultados satisfatórios, especialmente na dimensão dedicação, evidenciando uma relação positiva dos profissionais com o trabalho⁽⁷⁻⁸⁾. Para alguns autores, estudos sobre *engagement* poderão contribuir para a compreensão dos aspectos relacionados ao desenvolvimento desse constructo, favorecendo a organização e o aperfeiçoamento dos processos de trabalhos nos serviços de saúde⁽⁷⁻¹⁰⁾.

Nesse contexto, o estudo do *engagement* com residentes multiprofissionais em saúde poderá identificar fortalezas e fragilidades na relação dos profissionais com o ambiente de formação, contribuindo para o fortalecimento desses programas e para a melhoria na formação de profissionais para o sistema de saúde brasileiro.

Ante o exposto, este estudo objetivou avaliar os níveis de *engagement* no trabalho dos profissionais matriculados nos programas de residência multiprofissional em saúde de uma instituição pública do interior do estado de São Paulo.

MÉTODO

TIPO DE ESTUDO

Estudo censitário transversal.

CENÁRIO

Realizado com profissionais de diferentes áreas, matriculados nos programas de residência multiprofissional em saúde de uma instituição pública do interior do estado de São Paulo.

A população do estudo foi constituída por todos os profissionais matriculados nos programas de residência multiprofissional em saúde ofertados pela instituição, que consentiram em participar da pesquisa, depois de informados sobre seus objetivos e finalidades, totalizando 50 profissionais.

COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados no período de novembro de 2013 a fevereiro de 2014, utilizando-se de dois instrumentos autoaplicáveis: o primeiro, elaborado pelos autores, continua dados pessoais, como categoria profissional, sexo, idade, estado civil, renda familiar, se está satisfeito e se já pensou em desistir do programa, para caracterizar o perfil dos profissionais; o segundo foi a versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), validada por Vazques et al.⁽¹¹⁾, que permite identificar o nível de relação com o trabalho (Escore geral), por meio de 17 questões distribuídas nas

dimensões Vigor (altos níveis de energia e resistência, vontade de investir esforço, não sendo facilmente fatigado, e persistência em face de dificuldades), Dedicção (senso de significado de uma obra, sentir-se entusiasmado e orgulhoso com o emprego e inspirado e desafiado por ele) e Absorção (ser total e felizmente imerso no trabalho, apresentar dificuldades de desapegar-se dele, de modo que o tempo passa depressa e o profissional se esquece de tudo o que está ao redor)⁽¹¹⁻¹²⁾.

A consistência dos dados foi avaliada pelo Coeficiente Alfa de Cronbach. Os cálculos dos escores das dimensões do *engagement* foram realizados conforme modelo estatístico proposto no Manual Preliminar UWES, apresentando valores mínimo, máximo, mediana, média (\pm desvio-padrão) e intervalo de confiança de 95% para cada dimensão da UWES. Depois do cálculo dos escores de cada dimensão, realizou-se a interpretação dos valores obtidos, conforme decodificação do Manual Preliminar UWES⁽¹²⁾, sendo: 0 a 0,99 = Muito Baixo; 1 a 1,99 = Baixo; 2 a 3,99 = Médio; 4 a 4,99 = Alto; 5 a 6 = Muito Alto.

ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada com o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 17.0. Para as comparações dos escores médios das dimensões da UWES, foi utilizado o teste F na análise de variância (ANOVA), considerando-se um nível de significância de 5% ($p < 0,05$).

ASPECTOS ÉTICOS

Respeitando os preceitos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, estabelecidos pela Resolução 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP), sob o Parecer n.º 460.331, de 12/11/2013. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

RESULTADOS

Participaram do estudo 50 profissionais de diferentes categorias, mas a maioria era enfermeiros (30,0%). Houve prevalência do sexo feminino (92,0%), a faixa etária variou de 20 a 30 anos, e a idade mediana foi de 24 anos. Em relação ao estado civil, 88,0% dos respondentes eram solteiros. Vinte e oito profissionais (56,0%) tinham renda familiar de 2 a 5 salários mínimos e nove (18,0%), acima de 10 salários mínimos. Quarenta e um (82,0%) profissionais referiram-se satisfeitos com o programa, embora 28 (56,0%) já tivessem pensado em desistir (Tabela 1).

A Tabela 2 apresenta os resultados da avaliação do *engagement* a partir da distribuição dos valores mínimo, máximo, mediana, média (\pm desvio-padrão) e intervalo de confiança de 95%, segundo as dimensões da UWES. A média do Escore geral foi de 3,9 ($\pm 1,0$) pontos, classificado como médio. A dimensão Dedicção obteve escore alto, com média de 4,3 ($\pm 1,2$) pontos.

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos profissionais estudados – São José do Rio Preto, SP, Brasil, 2014.

		n	%
Categoria Profissional	Enfermagem	15	30,0
	Farmácia	02	4,0
	Fisioterapia	05	10,0
	Ciências Biológicas	02	4,0
	Odontologia	02	4,0
	Fonoaudiologia	03	6,0
	Nutrição	09	18,0
	Psicologia	04	8,0
	Medicina Veterinária	01	2,0
	Terapia Ocupacional	07	14,0
Sexo	Masculino	4	8,0
	Feminino	46	92,0
Faixa etária	20 - 25 anos	38	76,0
	26 - 30 anos	10	20,0
	Não respondeu	02	4,0
Estado civil	Casado	05	10,0
	Solteiro	44	88,0
	Outros	01	2,0
Renda Familiar (salários mínimos)*	2 a 5	28	56,0
	6 a 10	13	26,0
	Mais de 10	09	18,0
Satisfeito com o programa	Sim	41	82,0
	Não	09	18,0
Pensou em desistir do programa	Sim	28	56,0
	Não	22	44,0

*Valor do salário mínimo na época da coleta dos dados da pesquisa: R\$ 678,00.

Tabela 2 – Avaliação do *engagement*, segundo as dimensões da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) – São José do Rio Preto, SP, Brasil, 2014.

Escores UWES*	n	†Min.	‡Máx.	§Md	Média (±dp)	IC (95%) [¶]	Interpretação	Valor-p
Vigor	49	0,3	5,5	3,8	3,7±1,0	3,4 – 4,0	Médio	0,118
Absorção	49	1,0	5,3	3,8	3,8±1,0	3,5 – 4,1	Médio	0,083
Dedicação	49	0,4	6,0	4,6	4,3±1,2	3,9 – 4,6	Alto	0,047
Escore geral	49	0,6	5,4	4,1	3,9±1,0	3,6 – 4,2	Médio	0,110

*UWES: *Utrecht Work Engagement Scale*; †Min.: mínimo; ‡Máx.: máximo; §Md: mediana; ||DP: desvio-padrão; ¶IC 95%: intervalo de confiança de 95%.

Conforme observado na Tabela 3, os valores do Coeficiente Alfa de Cronbach variaram de 0,788 a 0,938, apontando confiabilidade dos resultados. A distribuição do número de profissionais em cada nível de classificação do *engagement* mostrou que, na dimensão Vigor, 46,9% (n=23) dos profissionais apresentaram níveis de *engagement* alto ou muito alto; na dimensão Absorção, foram encontrados níveis de *engagement* alto ou muito alto em 50,0% (n=25) dos profissionais; e na dimensão Dedicação, esses níveis foram encontrados em 66,0% (n=33) dos profissionais. Para o Escore geral, o nível médio foi observado em 44,9% (n=22) dos profissionais, enquanto 53,0% (n=26) obtiveram níveis alto ou muito alto.

A avaliação do *engagement*, segundo as categorias profissionais (Tabela 4), evidenciou que os residentes de Fisioterapia e Nutrição apresentaram escores elevados (alto ou muito alto) em todas as dimensões da UWES.

A maioria das categorias profissionais manifestaram Dedicação alta.

Conforme observado na Tabela 5, embora a maioria dos profissionais (82,0%) tenha se referido satisfeita com o programa de residência multiprofissional, 56,0% deles, em algum momento, já pensaram em desistir.

A avaliação dos níveis de *engagement* dos residentes, segundo a satisfação com o programa, mostrou que os profissionais que se disseram satisfeitos com o programa apresentaram nível alto de Dedicação e médio de Absorção e Vigor, com Escore geral alto (4,0; ±1,0).

Em relação àqueles que manifestaram intenção de desistir do programa de residência, observou-se nível médio em todas as dimensões da UWES. Os profissionais que nunca pensaram em desistir do programa apresentaram níveis altos de Vigor e Absorção e muito alto de Dedicação, portanto, o Escore geral revelou-se alto (4,6; ±0,6).

Tabela 3 – Classificação do nível de *engagement* das dimensões da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) – São José do Rio Preto, SP, Brasil, 2014.

Dimensões UWES*	n	Alfa de Cronbach	Escore Médio	Classificação do Nível de <i>Engagement</i> no Trabalho									
				Muito Baixo		Baixo		Médio		Alto		Muito Alto	
				n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Vigor	49	0,836	3,8	01	2,0	01	2,0	24	49,0	18	36,7	05	10,2
Absorção	50	0,788	3,8	-	-	01	2,0	24	48,0	18	36,0	07	14,0
Dedicação	50	0,912	4,6	01	2,0	-	-	16	32,0	13	26,0	20	40,0
Escore geral	49	0,938	4,1	01	2,0	-	-	22	44,9	20	40,8	06	12,2

*UWES: *Utrecht Work Engagement Scale*.

Tabela 4 – Avaliação do *engagement*, segundo as categorias profissionais - São José do Rio Preto, SP, Brasil, 2014.

Categoria Profissional	Dimensões da UWES*				
		Vigor	Absorção	Dedicação	Escore Geral
Enfermagem	Média (±dp [†])	3,9 (±1,4)	4,0 (±1,0)	4,1 (±1,7)	3,9 (±1,2)
	Interpretação	Médio	Alto	Alto	Médio
Farmácia	Média (±dp)	3,5 (±2,1)	3,5 (±2,1)	4,0 (±1,4)	3,5 (±2,1)
	Interpretação	Médio	Médio	Alto	Médio
Fisioterapia	Média (±dp)	4,4 (±0,5)	4,4 (±0,9)	5,6 (±0,5)	4,6 (±0,5)
	Interpretação	Alto	Alto	Muito Alto	Alto
Ciências Biológicas	Média (±dp)	3,5 (±0,7)	3,5 (±0,7)	4,1 (±1,0)	3,7 (±0,8)
	Interpretação	Médio	Médio	Alto	Médio
Odontologia	Média (±dp)	2,5 (±0,7)	2,5 (±0,7)	3,1 (±0,9)	2,8 (±0,8)
	Interpretação	Médio	Médio	Médio	Médio
Fonoaudiologia	Média (±dp)	3,0 (±1,0)	3,3 (±1,5)	4,7 (±0,6)	3,7 (±1,2)
	Interpretação	Médio	Médio	Alto	Médio
Nutrição	Média (±dp)	4,1 (±1,0)	4,0 (±0,7)	4,9 (±0,8)	4,4 (±0,9)
	Interpretação	Alto	Alto	Alto	Alto
Psicologia	Média (±dp)	3,8 (±0,9)	3,5 (±1,7)	4,0 (±1,8)	3,8 (±1,5)
	Interpretação	Médio	Médio	Alto	Médio
Medicina Veterinária	Média (±dp)	2,8 (#)	3,5 (#)	2,8 (#)	3,1 (#)
	Interpretação	Médio	Médio	Médio	Médio
Terapia Ocupacional	Média (±dp)	3,4 (±0,8)	3,3 (±0,9)	3,9 (±1,2)	3,6 (±1,0)
	Interpretação	Médio	Médio	Médio	Médio
Valor-p		0,545	0,532	0,271	0,651

*UWES: *Utrecht Work Engagement Scale*; †dp: desvio-padrão. #Categoria com apenas um profissional.

Tabela 5 – Avaliação do *engagement*, segundo a satisfação com o programa e o desejo de desistir referido pelos profissionais – São José do Rio Preto, SP, Brasil, 2014.

Dimensão da UWES*	Satisfação com Programa	n	Média±dp [†]	Interpretação	Valor-p
Vigor	Sim	41	3,8±1,1	Médio	0,051
	Não	8	3,2±0,1	Médio	
Absorção	Sim	41	3,9±1,0	Médio	0,235
	Não	9	3,5±0,9	Médio	
Dedicação	Sim	41	4,5±1,1	Alto	0,008
	Não	9	3,6±1,0	Médio	
Escore geral	Sim	41	4,0±1,0	Alto	0,008
	Não	8	3,2±0,6	Médio	
Dimensão da UWES*	Pensou em Desistir	n	Média±dp [†]	Interpretação	Valor-p
Vigor	Sim	28	3,2±1,0	Médio	<0,001
	Não	21	4,3±0,6	Alto	
Absorção	Sim	28	3,3±1,0	Médio	<0,001
	Não	22	4,4±0,6	Alto	
Dedicação	Sim	28	3,7±1,2	Médio	<0,001
	Não	22	5,0±0,7	Muito Alto	
Escore geral	Sim	28	3,4±1,0	Médio	<0,001
	Não	21	4,6±0,6	Alto	

*UWES: *Utrecht Work Engagement Scale*; [†]dp: desvio-padrão.

DISCUSSÃO

O perfil dos profissionais deste estudo – mulheres, adultas jovens e solteiras – corrobora estudos nacionais e internacionais sobre *engagement* entre profissionais de saúde^(7-8,13-15). A prevalência de profissionais de enfermagem é coerente com o encontrado em outros programas de formação em serviço^(2,8,16) e inerente à distribuição do número de vagas ofertadas pela instituição do estudo para as diferentes categorias profissionais. Das 50 vagas ofertadas anualmente, 18 são destinadas para diferentes especialidades na enfermagem^(8,17).

Os níveis de *engagement* apresentados pelos residentes multiprofissionais deste estudo são semelhantes aos encontrados em estudos brasileiros com residentes médicos de pediatria⁽⁷⁾ e com profissionais de programas de aprimoramento⁽⁸⁾, mostrando que os profissionais encontram-se comprometidos e alinhados positivamente com o ambiente laboral.

O alto nível de Dedicação apresentado pelos residentes multiprofissionais é um ponto forte na relação desses profissionais com o ambiente de formação, evidenciando o seu envolvimento e entusiasmo com o trabalho, assim como apontado em outros estudos^(7-8,10,15). A presença de profissionais altamente dedicados nos programas de residência multiprofissional pode ser explicada pela qualidade do serviço e do processo de qualificação profissional, bem como pelo rigoroso processo de seleção, constituído de prova objetiva, análise curricular e entrevista, para o preenchimento das 50 vagas ofertadas anualmente.

De acordo com a literatura, o *engagement* é um fenômeno relativamente estável, que pode ser explicado pela presença de características organizacionais e de trabalho específicas⁽¹⁸⁾. Trata-se de um constructo que não é focado em um único objetivo, evento ou situação, mas

que se caracteriza por energia, envolvimento e eficácia profissional, que são benéficos para os trabalhadores, ou seja, levam ao bem-estar, pois trabalhar motivado por fatores ou valores em que se acredita é bastante satisfatório⁽¹³⁾. Nesse contexto, profissionais com altos níveis de *engagement* contribuirão positivamente para o atendimento aos usuários dos serviços de saúde.

Embora a literatura destaque a natureza estressante dos programas de residência profissional, que dificultam a adaptação e atuação profissional^(2,19-20), este estudo evidenciou que a maioria dos profissionais apresenta níveis altos ou muito altos de *engagement*, com destaque para as dimensões Dedicação e Absorção, ou seja, possui uma relação positiva com o trabalho (Escore geral), de concentração (Absorção) e envolvimento (Dedicação) com a atividade laboral. Esses resultados ratificam os encontrados entre enfermeiros sauditas⁽¹⁴⁾ e irlandeses⁽¹⁵⁾, ao reforçar que o *engagement* é influenciado por variáveis organizacionais e que os trabalhadores *engaged* tendem a ser mais saudáveis e eficientes⁽²¹⁾.

Estudos recentes têm mostrado que o envolvimento no trabalho pode variar de pessoa para pessoa, e no dia a dia os profissionais podem mostrar maior ou menor nível de *engagement*, dependendo do que acontece naquele dia^(18,22). Ainda, profissionais com níveis elevados *engagement* são capazes de lidar melhor com as exigências do trabalho, uma vez que têm energia, estão conectados com o trabalho e se sentem capazes de lidar com os aspectos menos positivos da atividade laboral⁽²³⁾.

No entanto, o *engagement* não é um fenômeno apenas individual, mas relacionado ao grupo em que o trabalhador está inserido. Trabalhadores de algumas equipes ou partes de uma organização podem ser mais engajados que outros^(5,22), conforme mostrou estudo com enfermeiros portugueses de unidades hospitalares, os quais

apresentaram níveis de *engagement* médio e alto variando entre regiões, hospitais e unidades assistenciais⁽²⁴⁾, corroborando os resultados observados neste estudo, entre as diferentes categorias profissionais de residentes.

A prevalência de profissionais satisfeitos com o programa de residência multiprofissional é um fator evidentemente positivo deste estudo. Esses profissionais apresentaram níveis de *engagement* significativamente maiores que os profissionais insatisfeitos, com destaque para a dimensão Dedicção. De acordo com a literatura, a valorização do desempenho e da criatividade dos trabalhadores por seus superiores e o aspecto financeiro podem estar associados à satisfação e bem-estar no trabalho⁽²⁵⁾, contribuindo para o aumento do *engagement*. No caso dos residentes multiprofissionais estudados, a remuneração recebida em início de carreira e o reconhecimento profissional podem ser motivos da satisfação mencionada.

O *engagement* está proporcionalmente relacionado ao desempenho no trabalho e se estrutura à medida que o profissional gosta ou não gosta do seu trabalho⁽²⁶⁾. Estudos com profissionais da saúde e da educação mostram médias elevadas em todas as dimensões (Vigor, Dedicção e Absorção) da UWES, evidenciando que a satisfação do profissional com o trabalho está significativa e positivamente relacionada aos níveis de *engagement*^(14,27-28).

Os níveis de *engagement* significativamente maiores apresentados pelos profissionais que nunca pensaram em desistir do programa confirma a literatura, que aponta o envolvimento laboral positivo como importante para a força de trabalho, em todo o mundo, sendo que sua ausência pode causar grande desgaste emocional. O *engagement* elevado está associado a fatores de sucesso, como maior desempenho e eficiência do trabalhador, aumento da produtividade, segurança, atendimento e retenção do profissional, satisfação no atendimento ao cliente, lealdade do cliente e lucratividade⁽²²⁾.

Além disso, trabalhadores *engaged* são mais saudáveis, experimentam emoções positivas com maior frequência, criam seus recursos laborais e podem transmitir seu compromisso para outras pessoas⁽²⁶⁾.

Assim, estratégias organizacionais que promovam um ambiente de trabalho coeso e saudável, com redução do estresse relacionado à prática assistencial, reconhecimento profissional, relações de apoio, boa comunicação, trabalho em equipe e experiências positivas com docentes

e preceptores, podem garantir a satisfação do residente multiprofissional, melhorar seus níveis de Vigor (energia e resiliência), Absorção (concentração) e Dedicção (envolvimento e entusiasmo)⁽²⁹⁾.

Portanto, ao atender às necessidades dos jovens profissionais que ingressam nos programas de residência multiprofissional, pode-se estimular o aumento do *engagement*⁽⁹⁾ e contribuir para que os profissionais, ao término do processo de formação, estejam mais bem qualificados para o atendimento aos usuários dos serviços de saúde.

As principais limitações deste estudo foram a carência de outros estudos sobre *engagement* com profissionais residentes em saúde e a amostra restrita a uma única instituição de ensino, evidenciando a necessidade de ampliar as pesquisas científicas referentes à temática, com maior número de profissionais e instituições, aprofundando a análise entre as diferentes categorias profissionais e suas especificidades laborais e contribuindo para o conhecimento sobre o *engagement* entre residentes multiprofissionais em saúde. Ainda, para tornar mais efetiva a avaliação do *engagement* entre os residentes, é necessário investigar as causas da insatisfação referida pelos profissionais.

CONCLUSÃO

O estudo mostrou que os residentes multiprofissionais apresentaram bons níveis de *engagement*, mesmo havendo insatisfações com o programa. Os resultados evidenciam boa relação dos profissionais com preceptores e docentes supervisores, reforçando que o apoio e o reconhecimento do desempenho dos profissionais são importantes para o fortalecimento do *engagement*, principalmente no início da carreira.

A satisfação dos profissionais e seus níveis de *engagement* podem ser melhorados a partir de mudanças no ambiente de trabalho, com valorização e colaboração profissional, maior autonomia do residente, apoio e integração com docentes e preceptores, que facilitem o processo de trabalho e o tornem mais participativo, melhorando o desempenho, produtividade e qualidade no atendimento à comunidade.

Por fim, acredita-se que profissionais com níveis de *engagement* elevados, ao exercerem suas atividades laborais, contribuirão para a melhoria da segurança do paciente, da qualidade da assistência, enfim, para o melhor desempenho do serviço.

RESUMO

Objetivo: Avaliar os níveis de *engagement* de residentes multiprofissionais em saúde de uma instituição de ensino superior do noroeste paulista. **Método:** Estudo censitário transversal, que utilizou a *Utrecht Work Engagement Scale* para identificar o nível de relação com o trabalho (Escore geral) por meio de 17 questões distribuídas nas dimensões Vigor, Dedicção e Absorção. **Resultados:** Participaram 50 profissionais. 92,0% do sexo feminino, idade mediana de 24 anos, 88,0% solteiros; 82,0% referiram-se satisfeitos com o programa, e 56,0% já pensaram em desistir. Os profissionais satisfeitos com o programa apresentaram Escore geral (4,0) e Dedicção (4,5) altos, e níveis médios de Absorção (3,9) e Vigor (3,8). Os que se referiram insatisfeitos apresentaram níveis médios em todas as dimensões (Vigor: 3,2; Absorção: 3,5; Dedicção: 3,5) e no o Escore geral (3,2), resultados considerados positivos. **Conclusão:** Os profissionais apresentaram bons níveis de *engagement*, mesmo havendo insatisfações com o programa. Os resultados mostraram boa relação dos profissionais com preceptores e supervisores, reforçando que o apoio e o reconhecimento do desempenho dos profissionais são importantes para o fortalecimento do *engagement*, principalmente no início da carreira.

DESCRIPTORIOS

Engajamento no Trabalho; Internato e Residência; Capacitação de Recursos Humanos em Saúde; Relações Interprofissionais; Saúde do Trabalhador.

RESUMEN

Objetivo: Evaluar los niveles de *engagement* (compromiso) de residentes multiprofesionales en salud de un centro de enseñanza superior del noroeste del Estado de São Paulo. **Método:** Estudio censal transversal, que utilizó la *Utrecht Work Engagement Scale* para identificar el nivel de relación con el trabajo (Score general) por medio de 17 cuestiones distribuidas en las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción. **Resultados:** Participaron 50 profesionales. El 92,0% del sexo femenino, edad mediana de 24 años, el 88,0% solteros; el 82,0% se refirieron satisfechos con el programa; y el 56,0% ya pensaron en desistir. Los profesionales satisfechos con el programa presentaron Score general (4,0) y Dedicación (4,5) altos, y niveles medios de Absorción (3,9) y Vigor (3,8). Los que se refirieron insatisfechos presentaron niveles medios en todas las dimensiones (Vigor: 3,2; Absorción: 3,5; Dedicación: 3,5) y en el Score general (3,2), resultados considerados positivos. **Conclusión:** Los profesionales presentaron buenos niveles de *engagement*, aun habiendo insatisfacciones con el programa. Los resultados mostraron buena relación de los profesionales con preceptores y supervisores, reforzando que el apoyo y el reconocimiento del desempeño de los profesionales son importantes para el fortalecimiento del *engagement*, especialmente en el inicio de la carrera.

DESCRIPTORES

Compromiso Laboral; Internado y Residencia; Educación en Salud; Capacitación de Recursos Humanos en Salud; Relaciones Interprofesionales; Salud Laboral.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Lei n. 11.129, de 30 de junho de 2005. Institui a Residência em Área Profissional de Saúde e cria a Comissão Nacional de Residência Multiprofissional em Saúde - CNRMS. Diário Oficial da União, Brasília, 1 jul. 2005. Seção 1, p. 1.
2. Lourenção LG, Moscardini AC, Soler ZASG. Quality of life of non-medical residents professionals. J Nurs UFPE on line [Internet]. 2013 [cited 2018 Jan 24];7(11):6336-45. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/12277>.
3. Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. J Happiness Stud. 2002;3(1):71-92. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
4. Porto-Martins PC, Basso-Machado PG, Benevides-Pereira AMT. Engagement no trabalho: uma discussão teórica. Fractal Rev Psicol. 2013;25(3):629-44. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-02922013000300013>
5. Schaufeli WB. Work engagement: what do we know and where do we go? Rom J Appl Psychol. 2012;14(1):3-10.
6. Basso-Machado PG, Porto-Martins PC, Amorim C. Engagement no trabalho entre profissionais da educação. Rev Intersaberes [Internet]. 2012 [cited 2018 ago. 23];7(13):193-214. Disponível em: <https://www.uninter.com/intersaberes/index.php/revista/article/view/257/166>
7. 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 2018 jan. 24];4(1):126-33. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-55022017000100126&script=sci_abstract&tIng=pt
8. Gonzalez EG, Lourenção LG, Teixeira PR, Rotta DS, Gazetta CE, Pinto MH. Engagement no trabalho em profissionais de programas de aprimoramento profissional em saúde. Cad Bras Ter Ocup [Internet]. 2017 [cited 2018 jan. 24];25(3):509-17. Disponível em: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1734>
9. Lepistö S, Alanen S, Aalto P, Järvinen P, Leino K, Mattila E, et al. Healthcare professionals' work engagement in Finnish university hospitals. Scand J Caring Sci. 2017 Oct 10; DOI: <https://doi.org/10.1111/scs.12538> [Epub ahead of print].
10. Ortiz FA, Jaramillo VA. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) com el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Act Colomb Psicol [Internet]. 2012 [cited 2018 Ene 24];16(1):43-56. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552013000100005&script=sci_abstract&tIng=es
11. Vazquez ACS, Magnan ES, Pacico JC, Hutz CS, Schaufeli WB. Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. Psico USF. 2015;20(2):207-17. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
12. Agnst R, Benevides-Pereira AMT, Porto-Martins PC. Utrecht Work Engagement Scale. Curitiba: GEPEB; 2009.
13. Merino CF, Gallardo RY. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. Cienc Enferm [Internet]. 2014 [cited 2018 Ene 24];20(3):131-40. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000300012&lng=en&nrm=iso&tIng=en
14. Aboshaiqah AE, Hamadi HY, Salem OA, Zakari NMA. The work engagement of nurses in multiple hospital sectors in Saudi Arabia: a comparative study. J Nur Manag. 2016;24(4):540-8. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12356>.
15. White M, Wells JSG, Butterworth T. The impact of a large-scale quality improvement programme on work engagement: preliminary results from a national cross-sectional-survey of the 'Productive Ward'. Int J Nurs Stud. 2014;51(12):1634-43. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.05.002>
16. Goulart CT, Silva RM, Bolzan MEO, Guido LA. Perfil sociodemográfico e acadêmico de residentes multiprofissionais de uma universidade pública. Rev Rene [Internet]. 2012 [cited 2018 jan. 24]; 13(1):178-86. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/rene/article/viewFile/3791/2994>
17. Gonzalez EG, Lourenção LG, Teixeira PR, Rotta DS, Gazetta CE, Pinto MH. Ansiedade e depressão entre profissionais de programas de aprimoramento profissional. Rev Port Enferm Saúde Mental [Internet]. 2017 [cited 2018 fev. 06]; (18):51-58. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpesm/n18/n18a08.pdf>
18. Mukkavilli M, Kulkarni S, Doshi D, Reddy S, Reddy P, Reddy S. Assessment of work engagement among dentists in Hyderabad. Work. 2017;58(3):333-40. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-172630>
19. Rotta DS, Pinto MH, Lourenção LG, Teixeira PR, Gonzalez EG, Gazetta CE. Níveis de ansiedade e depressão entre residentes multiprofissionais em saúde. Rev Rene [Internet]. 2016 [cited 2018 Jan 24];17(3):372-7. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/3471>

20. Franco GP, Barros ALBL, Nogueira-Martins LA, Zeitoun SS. Burnout in nursing residents. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2011 [cited 2018 Jan 24];45(1):12-8. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
21. Setti I, Argentero P. Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. Nurs Health Sci. 2011;13(4):425-32. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00636.x>
22. Jeve YB, Oppenheimer C, Konje J. Employee engagement within the NHS: a cross-sectional study. Int J Health Policy Manag. 2015;4(2):85-90. DOI: <https://doi.org/10.15171/IJHPM.2015.12>
23. Silva MI, Astorga MCM. Engagement e burnout em professores portugueses. Int J Developm Educ Psychol [Internet]. 2012 [citado 2018 fev. 06];1(4):63-71. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349832337006.pdf>
24. Pinto AM, Jesus EH, Mendes AMOC, Fronteira ISE. Estudo RN4Cast em Portugal: *work engagement* dos enfermeiros. Rev Investig Enferm. 2015;10(2):26-37.
25. Breevaart K, Bakker AB. How leaders influence their followers' work engagement. Eur Work Org Psychol Pract. 2013;5:31-5.
26. Kubota K, Shimazu A, Kawakami N, Takahashi M, Nakata A, Shcaufeli WB. Distinción empírica entre engagement y trabajolismo en enfermeras hospitalarias de Japón: efecto sobre la calidad del sueño y el desempeño laboral. Cienc Trab [Internet]. 2011 [citado 2018 Ene 24];13(41):152-7. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4705841/>
27. Silva M, Queirós C, Cameira M, Vara N, Galvão A. Burnout e engagement em profissionais de saúde do interior-norte de Portugal. Psic Saúde Doença [Internet]. 2015 [citado 2018 fev. 06];16(3):286-99. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psd/v16n3/v16n3a02.pdf>
28. Araújo I, Esteves R. *Engagement* em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória. Enferm Universit. 2016;13(2):73-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.006>
29. Jenaro C, Flores N, Orgaz MB, Cruz M. Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. J Adv Nurs. 2011;67(4):865-75. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x>

Apoio financeiro

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



Este é um artigo em acesso aberto, distribuído sob os termos da Licença Creative Commons.