







## FATORES ASSOCIADOS AO ENGAJAMENTO NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS DO SUL DO BRASIL

FACTORS ASSOCIATED WITH WORK ENGAGEMENT OF CIVIL SERVANTS IN SOUTHERN BRAZIL

FACTORES ASOCIADOS A LA COMPROMISO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL SUR DE BRASIL

 Juliana Dal Ongaro<sup>1</sup>  
 Patrícia Bitencourt Toscani Greco<sup>2</sup>  
 Bruna Xavier Morais<sup>1</sup>  
 Gabrieli Rossato<sup>1</sup>  
 Rafaela Andolhe<sup>1</sup>  
 Tânia Solange Bosi de Souza Magnago<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal de Santa Maria, Departamento de Enfermagem. Santa Maria, RS - Brasil.

<sup>2</sup>Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Departamento de Enfermagem. Santiago, RS - Brasil.

**Autor Correspondente:** Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

**E-mail:** tania.magnago@ufsm.br

### Contribuições dos autores:

**Análise Estatística:** Juliana D. Ongaro, Tânia S. B. S. Magnago; **Aquisição de financiamento:** Juliana D. Ongaro, Tânia S. B. S. Magnago; **Coleta de Dados:** Juliana D. Ongaro, Patrícia B. T. Greco, Bruna X. Morais, Gabrieli Rossato; **Conceitualização:** Juliana D. Ongaro; **Gerenciamento de recursos:** Juliana D. Ongaro, Tânia S. B. S. Magnago; **Gerenciamento do Projeto:** Tânia S. B. S. Magnago; **Metodologia:** Juliana D. Ongaro, Tânia S. B. S. Magnago, Rafaela Andolhe, Patrícia B. T. Greco; **Redação - Preparo do Original:** Juliana D. Ongaro; **Redação - Revisão e Edição:** Juliana D. Ongaro, Patrícia B. T. Greco, Bruna X. Morais, Gabrieli Rossato, Tânia S. B. S. Magnago, Rafaela Andolhe; **Supervisão:** Tânia S. B. S. Magnago; **Visualização:** Juliana D. Ongaro, Tânia S. B. S. Magnago.

**Fomento:** "O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001".

**Submetido em:** 14/06/2022

**Aprovado em:** 29/11/2024

### Editores Responsáveis:

 Alexandra Dias Moreira  
 Tânia Couto Machado Chianca

### RESUMO

**Objetivo:** analisar os fatores associados ao engajamento no trabalho de servidores de uma instituição pública de ensino. **Método:** trata-se de um estudo transversal, conduzido no ano de 2018, envolvendo 526 servidores de uma universidade localizada no estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Foram coletadas variáveis sociodemográficas, relacionadas ao trabalho, hábitos de vida, saúde e também foi aplicada a Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho. A análise estatística descritiva foi realizada por meio da frequência absoluta (n) e relativa (%), e análises inferenciais foram efetuadas utilizando-se a regressão de Poisson (bruta e ajustada). **Resultados:** houve a participação de 234 docentes e 287 profissionais da saúde. Foi observado um predomínio de baixo nível de engajamento no trabalho (39,7%), nível moderado de vigor (39,3%) e dedicação (38,5%), e baixo nível de absorção (37,1%). As prevalências mais elevadas de baixo engajamento foram encontradas entre trabalhadores nas faixas etárias de 18 a 28 anos (RP=1,10; IC95%=1,03-1,17) e de 29 a 39 anos (RP=1,06; IC95%=1,00-1,13), quando comparados àqueles com idade de 40 anos ou mais, e entre trabalhadores com cargas horárias semanais de 30 (RP=1,08; IC95%= 1,02-1,15) e 36 horas (RP = 1,06; IC95% = 1,01-1,12), em comparação àqueles que trabalham de 20 a 24 horas semanais. **Conclusão:** entre os fatores analisados, a idade (18 a 39 anos) e a carga horária (30 a 36 horas semanais) mostraram-se associadas ao baixo engajamento no trabalho.

**Palavras-chave:** Docentes; Engajamento no Trabalho; Pessoal de Saúde; Saúde Ocupacional; Setor Público.

### ABSTRACT

**Objective:** to analyze the factors associated with work engagement among employees of a public educational institution. **Method:** this is a cross-sectional study conducted in 2018, involving 526 employees of a university located in the state of Rio Grande do Sul, Brazil. Sociodemographic variables related to work, lifestyle habits, and health were collected, and the *Utrecht Work Engagement Scale* was also applied. Descriptive statistical analysis was performed using absolute (n) and relative (%) frequency, and inferential analyses were performed using Poisson regression (crude and adjusted). **Results:** a total of 234 professors and 287 healthcare professionals participated. A predominance of low levels of work engagement (39.7%), moderate levels of vigor (39.3%) and dedication (38.5%), and low levels of absorption (37.1%) were observed. The highest prevalences of low engagement were found among workers in the age groups of 18 to 28 years (PR = 1.10; 95%CI = 1.03-1.17) and 29 to 39 years (PR = 1.06; 95%CI = 1.00-1.13), when compared to those aged 40 years or older, and among workers with weekly workload of 30 (PR = 1.08; 95 CI = 1.02-1.15) and 36 hours (PR = 1.06; 95%CI = 1.01-1.12), compared to those who work 20 to 24 hours per week. **Conclusion:** among the factors analyzed, age (18 to 39 years) and workload (30 to 36 hours per week) were associated with low work engagement.

**Keywords:** Faculty; Work Engagement; Health Personnel; Occupational Health; Public Sector.

### RESUMEN

**Objetivo:** analizar los factores asociados al compromiso laboral de los empleados de una institución educativa pública. **Método:** se realizó un estudio transversal en 2018 con 526 empleados de una universidad brasileña del Estado de Rio Grande do Sul. Se recopilaron datos sociodemográficos, laborales, de hábitos, de salud y de la Escala de Compromiso Laboral de *Utrecht*, utilizando análisis estadístico descriptivo, con frecuencia absoluta (n) y relativa (%) e inferencial mediante regresión de Poisson (bruta y ajustada). **Resultados:** participaron 234 docentes y 287 profesionales de la salud. Predominaron los niveles bajos de compromiso laboral (39,7%), los niveles moderados de vigor (39,3%) y dedicación (38,5%), y los bajos niveles de absorción (37,1%). Se observaron mayores prevalencias de bajo compromiso entre los trabajadores de 18 a 28 años (RP=1,10; IC95%=1,03-1,17) y de 29 a 39 años (RP=1,06; IC95%= 1,00-1,13) en comparación con los de 40 años o más, y entre aquellos con una jornada laboral semanal de 30 (RP=1,08; IC 95% = 1,02-1,15) y 36 horas (RP = 1,06; IC 95% = 1,01-1,12) en comparación con quienes trabajan de 20 a 24 horas semanales. **Conclusión:** entre los factores analizados, la edad (18 a 39 años) y la jornada laboral (30 a 36 horas) se asociaron significativamente con un bajo compromiso laboral.

**Palabras clave:** Docentes; Compromiso Laboral; Personal de Salud; Salud Laboral; Sector Público.

### Como citar este artigo:

Ongaro JD, Greco PBT, Morais BX, Rossato G, Andolhe R, Magnago TSBS. Fatores associados ao engajamento no trabalho de servidores públicos do sul do Brasil. REME - Rev Min Enferm [Internet]. 2025 [citado em \_\_\_\_];29:e-1564. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/2316-9389.2025.40129>

## INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o setor público brasileiro tem experimentado mudanças significativas com a reforma previdenciária e trabalhista. Essas alterações decorreram da atualização das regras da nova previdência<sup>(1)</sup> e dos cortes orçamentários impostos pela Emenda Constitucional nº 95, que limita os gastos pelos próximos 20 anos. Tais mudanças podem afetar a motivação dos trabalhadores, uma vez que aqueles admitidos por concurso buscam estabilidade no vínculo empregatício, uma característica tradicionalmente associada ao serviço público<sup>(2)</sup>.

De maneira geral, o valor do trabalho na vida das pessoas é destacado, sendo responsável por conferir identidade e status social. Assim, o trabalho é visto como fonte de prazer e bem-estar<sup>(3)</sup>, satisfação, realização profissional e melhoria na qualidade de vida<sup>(4)</sup>. Contudo, quando exercido sob condições inadequadas, como longas jornadas de trabalho, cansaço mental e falta de apoio institucional, pode contribuir para o surgimento de problemas de saúde entre os trabalhadores. Entre esses problemas, destacam-se o burnout, distúrbios psíquicos menores e sofrimento moral<sup>(5-7)</sup>.

Esses problemas podem, por vezes, influenciar no engajamento do trabalhador<sup>(1)</sup> e, conseqüentemente, acarretar prejuízos à sua saúde ocupacional<sup>(4)</sup>. O baixo engajamento no trabalho é um indicador alarmante. Nessa situação, o trabalhador pode adoecer devido à insatisfação laboral e ao desgaste físico e emocional experimentados para atender às suas demandas<sup>(4)</sup>.

O engajamento no trabalho surgiu no âmbito da Psicologia Positiva, objetivando promover o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Define-se como um constructo motivacional positivo e satisfatório, caracterizado pela tríade de vigor, dedicação e absorção<sup>(8)</sup>. O vigor relaciona-se ao nível de energia e resiliência mental, assim como à disposição para investir esforço no trabalho, mesmo perante dificuldades; a dedicação refere-se à significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafios encontrados no ambiente de trabalho; e a absorção caracteriza-se pelo estado de concentração e profunda imersão do trabalhador em suas tarefas<sup>(8)</sup>.

Pesquisas mostram que trabalhadores engajados manifestam sentimentos de gratidão, alegria e entusiasmo; focam e dedicam suas habilidades e recursos energéticos às demandas do trabalho, contribuindo assim para o sucesso organizacional e pessoal<sup>(9-11)</sup>. Descrevem o cansaço como um estado de prazer e gratidão, associando-o ao sucesso e à realização profissional almejada<sup>(9)</sup>, além de exibirem melhores condições para desempenhar suas tarefas e menor probabilidade de enfrentar

sofrimento no âmbito laboral<sup>(12,13)</sup>. Adicionalmente, o nível de engajamento pode variar ao longo da carreira, o que pode estar relacionado às circunstâncias vividas pelo trabalhador, assim como aos recursos e desafios presentes no contexto organizacional<sup>(14)</sup>.

Em pesquisa realizada em março de 2024, utilizando bases de dados como a Biblioteca Virtual de Saúde, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde e o *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online*, identificaram-se estudos com profissionais da saúde, incluindo fisioterapeutas<sup>(15)</sup>, equipes de médicos e enfermeiros em unidades de saúde privadas, e profissionais de Enfermagem<sup>(16-18)</sup>. Os estudos indicam que a exigência por produtividade está associada à diminuição do engajamento no trabalho<sup>(15)</sup>; o engajamento moderado está relacionado às características laborais e sociodemográficas<sup>(16)</sup> possuir níveis satisfatórios de qualidade de vida<sup>(17)</sup> e condições de trabalho<sup>(18)</sup> influencia de forma positiva o alto engajamento<sup>(17)</sup>; e existem a necessidade de atenção e suporte para manter altos níveis de engajamento entre profissionais de Enfermagem, uma vez que isso influencia na qualidade do cuidado prestado<sup>(18)</sup>.

Portanto, identifica-se uma lacuna científica na investigação do engajamento no trabalho entre servidores públicos, especialmente os que atuam na área da educação em diferentes níveis e profissionais de saúde em ambientes hospitalares. Além disso, destaca-se que o engajamento representa um dos aspectos positivos no contexto laboral, favorecendo o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador, o que justifica a expansão de estudos sobre o tema em diferentes populações, ampliando o escopo para além das categorias já investigadas na literatura científica e permitindo uma perspectiva mais abrangente sobre o bem-estar no trabalho. Assim, este estudo objetivou analisar os fatores associados ao engajamento no trabalho dos servidores de uma instituição pública de ensino do Estado do Rio Grande do Sul.

## MÉTODOS

Realizou-se um estudo epidemiológico transversal em oito unidades universitárias de ensino superior, incluindo colégios técnicos e tecnológicos, uma unidade de educação infantil e o hospital universitário de uma instituição pública de ensino do estado do Rio Grande do Sul, Brasil.

A população abrangida totalizou 2.866 docentes (abrangendo ensino fundamental, técnico, graduação e pós-graduação) e profissionais de saúde atuantes no setor público. O cálculo amostral foi realizado utilizando um percentual estimado de 50%, um erro amostral de 5% e um nível de significância de 5%. A amostra, aleatória

e realizada por sorteio, foi estratificada por centro/local, resultando na participação de 526 servidores públicos no estudo, dos quais 234 eram docentes e 287, profissionais de saúde.

Como critérios de inclusão, definiu-se que os participantes deveriam ser docentes de uma das unidades de ensino da universidade pesquisada ou trabalhadores da área da saúde no hospital universitário (médicos, enfermeiros, técnicos de Enfermagem, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, farmacêuticos, assistentes sociais, odontólogos, psicólogos ou nutricionistas). Foram excluídos trabalhadores em licença de saúde ou outros tipos de afastamento no período de coleta de dados, bem como aqueles com menos de um ano de vínculo empregatício na instituição.

Para a coleta de dados, realizou-se uma capacitação com coletadores (doutorandos, mestrandos e bolsistas de iniciação científica) coordenada pela responsável pelo projeto matricial. A coleta de dados ocorreu de abril a julho de 2018, cobrindo os turnos da manhã, tarde e noite, para abranger participantes atuantes em diversos turnos de trabalho. O recrutamento foi feito de forma aleatória (por sorteio), individual e no local de trabalho, estratificado por centro de ensino e, no hospital, por categoria profissional, conforme a disponibilidade dos participantes. Importante destacar que todos os participantes leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em duas vias, garantindo a confidencialidade e o sigilo das entrevistas.

O questionário autoaplicável continha variáveis sociodemográficas (data de nascimento; sexo; estado civil; raça; e profissão), laborais (maior titulação; tempo de formação, em anos; e carga horária semanal) e de hábitos e saúde (tabagismo; consumo de álcool; patologias diagnosticadas por médico; uso de medicação contínua; atendimento médico e psicológico no último ano; e tempo dedicado ao lazer). As variáveis selecionadas nas categorias sociodemográficas, laborais e de hábitos e saúde foram consideradas relevantes para a temática abordada<sup>(16,18)</sup>. Para avaliar o engajamento no trabalho, usou-se a versão brasileira da Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho – UWES<sup>(4)</sup>, composta por 17 itens, divididos em três dimensões: vigor (seis itens), dedicação (cinco itens) e absorção (seis itens). As respostas foram organizadas em uma escala *Likert* de sete pontos, variando de 'nunca' (0) a 'sempre/todos os dias'<sup>(6)</sup>.

Os dados foram inseridos no programa Epi-info®, versão 6.4; para controle de qualidade, procedeu-se à dupla digitação independente. Após a correção de erros e inconsistências, os dados foram analisados no programa PASW

*Statistics*® (Predictive Analytics Software, da SPSS Inc., Chicago, EUA) versão 18.0.

As variáveis categóricas foram descritas por frequências absolutas (n) e relativas (%). Para a análise do escore bruto do UWES, somaram-se as respostas obtidas e dividiu-se pelo número total de itens. Da mesma forma, os escores por dimensão (Vigor, Dedicação e Absorção) foram calculados pela soma das respostas das questões correspondentes, dividida pelo número total de itens da dimensão avaliada<sup>(4)</sup>. Após o cálculo do escore bruto de engajamento e suas dimensões, os resultados foram interpretados mediante o valor médio de percentil.

Para a caracterização em níveis, consideraram-se indicativos de baixo engajamento os valores percentis abaixo de 40; de moderado engajamento, os valores entre 40 e 74; e de alto engajamento, os percentis iguais ou superiores a 75. Além disso, seguindo o modelo de validação da UWES<sup>(4)</sup>, a faixa etária foi categorizada em três grupos pré-definidos: início da vida laboral (18 a 28 anos), desenvolvimento profissional (29 a 39 anos) e consolidação da carreira (40 anos ou mais).

Nas análises bivariadas, aplicaram-se os testes Qui-Quadrado de Pearson e o de Pearson com correção, quando necessário. Para variáveis com três ou mais categorias, utilizou-se o valor dos resíduos ajustados padronizados para identificar a categoria estatisticamente associada ao desfecho ( $p < 0,05$ ).

Na análise multivariada, foram empregadas regressões de Poisson brutas (RPb) e ajustadas (RPaj) por fatores de confundimento. Identificaram-se como possíveis variáveis de confundimento aquelas com  $p$ -valor  $\leq 0,150$  na análise bivariada entre exposições (variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde) e o desfecho (engajamento no trabalho), sendo necessário apresentar um  $p$ -valor  $\leq 0,150$  para inclusão em qualquer dos modelos. A medida de associação utilizada foi a Razão de Prevalência (RP) e seus respectivos intervalos de confiança (IC95%). Em todas as análises, uma associação foi considerada estatisticamente significativa quando  $p < 0,05$ .

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em 14 de junho de 2017 e está alinhada com as determinações da Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

## RESULTADOS

Participaram do estudo 526 servidores públicos. Observou-se uma predominância de trabalhadores do sexo feminino ( $n=340$ ; 64,6%), com idade de 40 anos ou mais ( $n=294$ ; 58,3%), casados ( $n=278$ ; 52,9%) e que se autodeclararam da raça branca ( $n=483$ ; 92,2%). Em

relação à categoria profissional, destacaram-se os docentes (n=239; 45,4%), seguidos por técnicos de enfermagem (n=89; 16,9%) e enfermeiros (n=62; 11,8%). A principal titulação conquistada foi a pós-graduação (n=454; 86,3%).

Prevaleceram trabalhadores com carga horária semanal de 40 a 44 horas (n=301; 57,3%), e com 12 a 22 anos de formação profissional (n=180; 37,1%). Verificou-se que uma grande parcela dos trabalhadores nunca fumou (n=425; 81%), faziam uso ocasional de bebida alcoólica (n=349; 66,3%), e dispunham de tempo para lazer ocasionalmente (n=256; 48,7%). Além disso, não foi referida a presença de patologias (n=365; 69,9%), a utilização de medicamentos (n=335; 64,2%) ou a necessidade de atendimento psicológico no último ano (n=405; 77%). No entanto, houve necessidade de atendimento médico no último ano (n=270; 51,6%).

Os servidores públicos apresentaram um baixo nível de engajamento no trabalho (n=207; 39,7%). Nos diferentes domínios, foram observados percentuais para um nível moderado de vigor (n=206; 39,3%) e de dedicação (n=202; 38,5%), e um baixo nível de absorção (n=194; 37,1%).

As análises bivariadas das associações estatisticamente significativas com os níveis de engajamento no trabalho (baixo, moderado e alto) estão apresentadas na Tabela 1.

Conforme apresentado, trabalhadores na faixa etária de 18 a 28 anos demonstraram associação estatisticamente significativa ( $p<0,0001$ ) com baixo nível de engajamento no trabalho (71,4%), em comparação aos de 40 anos ou mais (35,9%). Trabalhadores com uma carga horária semanal de 30 horas (52,6%) e aqueles com tempo de formação de 12 a 22 anos (46,7%) também

Tabela 1 - Apresentação da análise bivariada das variáveis e o engajamento no trabalho. Santa Maria/ RS, 2018.

Ponto auricular	Carga horaria						p
	Baixo		Moderado		alto		
	n	%	n	%	n	%	
Faixa etária							<0,0001*
18 a 28 anos	10	71,4	2	14,3	2	14,3	
29 a 39 anos	88	44,9	52	31,6	46	23,5	
40 ou mais anos	104	35,9	78	26,9	108	37,2	
Carga horaria							0,001**
20 a 24 horas	96	31,9	90	29,9	115	38,2	
30 horas	41	52,6	23	29,5	14	17,9	
36 horas	59	50,0	29	24,6	30	25,4	
40 a 44 horas	11	44,0	6	24,0	6	32,0	
Tempo de formado							<0,0001**
Até 11 anos	63	45,3	42	30,2	34	24,5	
12 a 22 anos	84	46,7	42	23,3	54	30,0	
23 a 40 anos	43	26,1	53	32,1	32,1	41,8	
Patologia							0,046
Não	131	36,2	11	30,7	120	33,1	
Sim	74	47,4	36	23,1	46	29,5	
Atendimento psicológico							0,037
Não	148	36,7	118	29,3	137	34,0	
Sim	59	49,6	30	25,2	30	25,2	
Atendimento médico							0,009
Não	83	33,1	76	30,3	92	36,7	
Sim	123	45,9	71	26,5	74	27,6	

Nota: \*Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção, \*\*Teste Qui-Quadrado de Pearson. Para as variáveis com três ou mais categorias, foi utilizado o valor dos resíduos ajustados padronizados para identificar a categoria estatisticamente associada ao desfecho ( $p<0,05$ ). Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

apresentaram associação estatisticamente significativa ( $p=0,001$ ;  $p<0,0001$ , respectivamente) para o baixo nível de engajamento no trabalho, quando comparados aos que trabalham de 20 a 24 horas semanais (31,9%) e aos com 23 a 40 anos de formação (26,1%), respectivamente. Aqueles que relataram possuir alguma patologia (47,4%), necessidade de atendimento médico (45,9%) e atendimento psicológico (49,6%) no último ano exibiram diferenças estatisticamente significativas ( $p=0,046$ ;  $p=0,009$ ;  $p=0,037$ , respectivamente) para baixo nível de engajamento no trabalho, quando comparados aos que não possuem patologias (36,2%), aos que não precisaram de atendimento médico (36,7%) e àqueles que não necessitaram de atendimento psicológico (33,1%).

Na Tabela 2, são apresentadas as análises bivariadas das variáveis e os domínios do engajamento no trabalho (vigor, dedicação e absorção).

Foi evidenciado que trabalhadores na faixa etária de 18 a 28 anos apresentaram associação estatística ( $p<0,0001$ ) para moderado nível de vigor (57,1%) e baixo nível de concentração (64,3%), em comparação aos de 40 anos ou mais (37,7% e 30,6%, respectivamente). Aqueles que referiram pertencer a outra etnia apresentaram associação estatística significativa ( $p=0,010$ ) para baixo nível de vigor (53,7%), comparados aos de etnia branca (32,0%). Trabalhadores submetidos a uma carga horária de 30 horas semanais revelaram associação estatística significativa ( $p=0,001$ ) para baixo nível de concentração

Tabela 2 - Análise bivariada das variáveis e as dimensões do engajamento no trabalho, vigor, dedicação e concentração. Santa Maria/RS, Brasil, 2018.

Vigor							
Variáveis	Baixo		Moderado		alto		p
	n	%	n	%	n	%	
Faixa etária							<0,0001*
18 a 28 anos	6	42,9	8	57,1	-	-	
29 a 39 anos	77	39,3	80	40,8	39	19,9	
40 ou mais anos	89	30,5	110	37,7	93	31,8	
Etnia							0,010***
Branca	154	32,0	191	39,7	136	28,3	
Outras <sup>c</sup>	22	53,7	14	34,1	5	12,2	
Carga horária							<0,0001**
20 a 24 horas	86	28,6	124	41,2	91	30,2	
30 horas	31	38,8	33	41,3	16	20,0	
36 horas	49	41,5	43	36,4	26	22,0	
40 a 44 horas	10	40,0	6	24,0	9	36,0	
Tempo de formado							<0,0001***
Até 11 anos	52	37,4	60	43,2	27	19,4	
12 a 22 anos	71	39,4	71	39,4	38	21,1	
23 a 40 anos	39	23,6	62	37,6	64	38,8	
Atendimento médico							0,002
Não	67	26,6	103	40,9	82	32,5	
Sim	108	40,1	102	37,9	59	21,9	
Atendimento psicológico							0,017
Não	124	30,7	161	39,9	119	29,5	
Sim	52	43,3	45	37,5	23	19,2	

Variáveis	Dedicação						p
	Baixo		Moderado		alto		
	n	%	n	%	n	%	
Faixa etária							0,078**
18 a 28 anos	7	50,0	5	35,7	2	14,3	
29 a 39 anos	70	35,7	78	39,8	48	24,5	
40 ou mais anos	94	32,2	110	37,7	88	30,1	
Etnia							0,0190***
Branca	157	32,6	182	38,2	139	28,9	
Outras*	18	43,9	16	39,0	7	17,1	
Carga horaria							0,246***
20 a 24 horas	91	30,2	115	38,2	95	31,6	
30 horas	33	41,8	26	32,9	20	25,3	
36 horas	42	35,3	52	43,7	25	21,0	
40 a 44 horas	9	36,0	9	36,0	7	28,0	
Tempo de formado							0,049***
Até 11 anos	45	32,4	60	43,2	34	24,5	
12 a 22 anos	61	39,4	62	34,4	47	26,1	
23 a 40 anos	44	26,7	63	38,2	58	35,2	
Atendimento médico							0,162
Não	74	29,5	100	39,8	77	30,7	
Sim	100	37,0	101	37,4	69	25,6	
Atendimento psicológico							0,002
Não	120	29,8	158	39,2	125	31,0	
Sim	55	45,5	44	36,4	22	18,2	

Continua...



...continuação.

Tabela 2 - Análise bivariada das variáveis e as dimensões do engajamento no trabalho, vigor, dedicação e concentração. Santa Maria/RS, Brasil, 2018.

Variáveis	Concentração						p
	Baixo		Moderado		alto		
	n	%	n	%	n	%	
Faixa etária	<0,0001**						
18 a 28 anos	9	64,3	4	28,6	1	7,1	
29 a 39 anos	91	46,4	65	33,2	40	20,4	
40 ou mais anos	89	30,6	114	39,2	88	30,2	
Etnia	0,052***						
Branca	172	35,8	179	37,2	130	27,0	
Outras*	22	55,0	11	27,5	7	17,5	
Carga horária	0,001***						
20 a 24 horas	88	29,2	117	38,9	96	31,9	
30 horas	41	51,9	25	31,6	13	16,5	
36 horas	54	45,8	39	33,1	25	21,2	
40 a 44 horas	11	44,0	10	40,0	4	16,0	
Tempo de formado	0,002***						
Até 11 anos	61	43,9	49	35,3	29	20,9	
12 a 22 anos	78	43,3	56	31,1	46	25,6	
23 a 40 anos	41	24,8	72	43,6	52	31,5	
Atendimento médico	0,069						
Não	83	32,9	104	41,3	65	25,8	
Sim	110	41,0	86	32,1	72	26,9	
Atendimento psicológico	0,992						
Não	150	37,1	147	36,4	107	26,5	
Sim	44	37,0	44	37,0	31	26,1	

Nota: \*preto, pardo, amarelo e indígena; \*\*Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção, \*\*\*Teste Qui-Quadrado de Pearson. Para as variáveis com três ou mais categorias, foi utilizado o valor dos resíduos ajustados padronizados para identificar a categoria estatisticamente associada ao desfecho ( $p < 0,05$ ). Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

(51,9%) quando confrontados com aqueles cumprindo de 20 a 24 horas semanais (29,2%). Indivíduos com até 11 anos desde a formatura (43,2%) mostraram uma associação estatisticamente significativa para um moderado nível de vigor ( $p < 0,0001$ ) e dedicação ( $p = 0,049$ ), além de baixo nível de concentração (43,9%,  $p = 0,002$ ), em comparação aos trabalhadores entre 23 e 40 anos de formados (37,6%, 38,2% e 24,8%, respectivamente).

Quanto aos que referiram não ter procurado atendimento médico (40,9%), estes apresentaram moderado

nível de vigor ( $p = 0,002$ ) em comparação àqueles que precisaram de atendimento (37,9%). Além disso, os que relataram ter procurado atendimento psicológico mostraram associação para baixo nível de vigor (43,3%,  $p = 0,017$ ) e baixa dedicação (45,5%,  $p = 0,002$ ), em contraste com os que não necessitaram (30,7% e 29,8%, respectivamente).

As associações brutas e ajustadas entre o engajamento no trabalho e potenciais fatores de confundimento, como sexo, faixa etária, titulação, tempo de formação, carga horária, patologias, atendimento médico e psicológico, estão detalhadas na Tabela 3.

Após a análise ajustada, evidencia-se que servidores públicos na faixa etária de 18 a 28 anos e de 29 a 39 anos apresentaram, respectivamente, uma prevalência 10% e 6% mais elevada para o baixo engajamento no trabalho, quando comparados aos que têm 40 anos ou mais de idade. Da mesma forma, servidores públicos que cumprem cargas horárias de 30 e 36 horas semanais registraram prevalências 8% e 6% mais elevadas para o baixo engajamento no trabalho, respectivamente, em comparação àqueles com jornadas de 20 a 24 horas semanais.

## DISCUSSÃO

Dos 526 participantes do estudo, 207 (39,7%) trabalhadores apresentaram baixo nível de engajamento no trabalho. Este resultado também demonstrou que servidores públicos mais jovens possuem uma prevalência mais elevada de baixo engajamento no trabalho, em comparação com aqueles com idade de 40 anos ou mais. De maneira similar, servidores públicos com jornadas de trabalho de 30 e 36 horas semanais exibiram prevalências mais altas de baixo engajamento, em contraste com aqueles que possuem jornadas de 20 a 24 horas.

Os achados deste estudo são considerados prejudiciais, podendo afetar negativamente a saúde do trabalhador, principalmente em relação aos aspectos psíquicos<sup>(19,20)</sup> e ao comprometimento reduzido com suas demandas<sup>(20)</sup>. Pesquisas anteriores indicaram que os principais obstáculos ao engajamento no trabalho em servidores públicos são a carga de trabalho excessiva e a falta de preparo para ocupar posições de liderança<sup>(13)</sup>.

Esses resultados levam à reflexão de que o setor público, nas últimas décadas, tem enfrentado mudanças estruturais e governamentais, mostrando deficiências em face das exigências do cotidiano laboral. Além disso, mudanças que afetam diretamente o trabalhador, como a atualização das regras do sistema de previdência social, que trouxeram modificações significativas nos critérios de aposentadoria e no tempo mínimo de contribuição<sup>(1)</sup>, são particularmente notáveis.

Tabela 3 – Análises bruta e ajustadas da associação entre o engajamento no trabalho e sexo, faixa etária, titulação, tempo de formado, carga horária, patologia, atendimento médico e psicológico. Santa Maria, RS, Brasil, 2018

Variáveis	RPb	IC 95%)	RPaj1†	IC 95%)	RPaj2‡	IC 95%)	RPaj3§	IC 95%)
<b>Sexo</b>								
Feminino	1,05	1,00-1,11	1,03	0,98-1,63	-	-	-	-
Masculino	1	-	1	-	-	-	-	-
<b>Faixa Etária††</b>								
18 a 28 anos	1,13	1,06-1,19	1,12	1,06-1,19	1,17	1,04-1,33	1,10	1,03-1,17
29 a 39 anos	1,08	1,02-1,15	1,08	1,02-1,15	1,11	0,99-1,25	1,06	1,01-1,13
≥40 anos	1	-	1	-	1	-	1	-
<b>Titulação</b>								
Pós-Graduação	1,01	0,93-1,10	1,12	1,01-1,25	-	-	-	-
Graduação	1,01	0,88-1,17	1,05	0,89-1,24	-	-	-	-
Ensino Técnico	1	-	1	-	-	-	-	-
<b>Tempo de formado</b>								
até 11 anos	1,11	1,04-1,18	1,08	1,01-1,17	0,91	0,80-1,05	-	-
12 a 22 anos	1,07	1,01-1,14	1,06	1,00-1,13	0,95	0,84-1,07	-	-
23 a 48 anos	1	-	1	-	1	-	-	-
<b>Carga Horária</b>								
30 horas	1,12	1,06-1,19	1,16	1,07-1,27	1,08	1,00-1,16	1,08	1,02-1,15
36 horas	1,07	1,02-1,14	1,08	1,02-1,15	1,07	1,00-1,13	1,06	1,01-1,12
40 a 44 horas	1,03	0,92-1,16	1,04	0,92-1,18	1,04	0,93-1,16	1,03	0,93-1,15
20 a 24 horas	1	-	1	-	-	-	-	-
<b>Patologia</b>								
Não	1,02	0,97-1,07	1,01	0,96-1,06	-	-	-	-
Sim	1	-	1	-	-	-	-	-
<b>Atendimento médico</b>								
Sim	1,05	1,00-1,10	1,04	0,99-1,09	1,04	0,99-1,10	1,04	0,99-1,09
Não	1	-	1	-	1	-	-	-
<b>Atendimento psicológico</b>								
Sim	1,05	0,99-1,11	1,03	0,98-1,09	-	-	-	-
Não	1	-	1	-	-	-	-	-

Nota: \*preto, pardo, amarelo e indígena; \*\*Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção, \*\*\*Teste Qui-Quadrado de Pearson. Para as variáveis com três ou mais categorias, foi utilizado o valor dos resíduos ajustados padronizados para identificar a categoria estatisticamente associada ao desfecho ( $p < 0,05$ ). Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Outra pesquisa procurou identificar elementos que geram satisfação e insatisfação no âmbito do serviço público, constatando que salário, condições de trabalho e disponibilidade de materiais foram os mais referidos como fontes de insatisfação<sup>(21)</sup>. Da mesma forma, a qualificação profissional, a falta de substituição de pessoal, alta rotatividade, o ambiente físico, a jornada de trabalho e o reconhecimento profissional também foram apontados como fatores de insatisfação no serviço público<sup>(21)</sup>.

Diante disso, considera-se que um ambiente sem condições adequadas de recursos (financeiros, materiais e

humanos, por exemplo) para a realização das atividades laborais pode contribuir para o baixo engajamento. Nesse contexto, um estudo identificou que recursos de trabalho, demandas de trabalho e recursos individuais estão associados ao engajamento<sup>(22)</sup>.

Portanto, prover recursos necessários e apropriados facilita o desempenho justo e eficaz do servidor público, sendo estes aspectos fundamentais para a promoção do engajamento<sup>(2)</sup>. Assim, para que os setores públicos promovam e mantenham altos níveis de engajamento entre os servidores, é crucial oferecer oportunidades de

crescimento, escuta ativa e eficaz, e introduzir desafios. Além disso, o reconhecimento profissional e as relações interpessoais (incluindo a relação entre os profissionais da instituição e a capacidade de trabalho em equipe) são fatores que contribuem para a satisfação no trabalho<sup>(21)</sup>.

Assim, pode-se concluir que estas são características essenciais para promover um ambiente de trabalho menos suscetível ao adoecimento físico e mental, melhorando a qualidade de vida e o engajamento entre os trabalhadores. Estudos mostram que a qualidade de vida, quando fomentada no contexto laboral, aumenta a proatividade, a motivação e o engajamento do trabalhador<sup>(13,23,24)</sup>.

Os servidores públicos analisados neste estudo apresentaram um nível moderado de engajamento nos domínios de Vigor e Dedicação, mas um baixo nível no domínio de Concentração. Embora a avaliação geral do engajamento tenha sido inferior ao ideal, a análise individual dos domínios revelou aspectos positivos na perspectiva dos trabalhadores. Ou seja, mesmo enfrentando dificuldades para se concentrarem nas demandas do trabalho, eles ainda percebem, de forma moderada, este ambiente como significativo e motivador de inspiração e orgulho. Ademais, sentem-se mais dispostos a investir energia em suas atividades.

Entretanto, o baixo nível de engajamento evidenciado pode sinalizar uma diminuição nas forças despendidas e na concentração necessária para a execução de suas demandas<sup>(4)</sup>. Quando ocorre essa ausência de controle e de energia para o desenvolvimento das atividades laborais, frequentemente, isso pode estar vinculado à inadequação de recursos organizacionais e humanos, à desvalorização profissional, às elevadas demandas e às extensas jornadas de trabalho<sup>(19)</sup>.

Corroborando com esse panorama, no âmbito dos servidores públicos docentes, identificou-se que a alta demanda de atividades, aliada à sobrecarga física e mental, repercutem negativamente na qualidade de vida, levando ao surgimento de problemas psicoemocionais<sup>(25)</sup>. De modo similar, profissionais da saúde também enfrentam prejuízos à saúde oriundos do ambiente laboral, muitas vezes reflexo das precárias condições de trabalho, o que dificulta a realização de uma prática laboral qualificada e eficaz. Nesses casos, a situação é agravada pelo déficit no dimensionamento de pessoal e pela baixa remuneração salarial<sup>(26,27)</sup>.

A faixa etária dos servidores revelou-se associada ao baixo engajamento. Servidores mais jovens demonstraram prevalências mais altas de baixo engajamento no trabalho, o que pode indicar que esses trabalhadores, geralmente, encontram-se em processo de adaptação

ao ambiente laboral, de construção de sua identidade e carreira profissional. Além disso, as incertezas relacionadas ao mercado de trabalho frequentemente deixam o trabalhador desprovido dos recursos necessários para enfrentá-las e se desenvolver profissionalmente, o que, por conseguinte, pode ser um fator de insatisfação com a atividade laboral.

Esse contexto é reiterado em um estudo com docentes de ensino superior de instituições brasileiras, mostrando que os mais jovens, ocasionalmente, deparam-se com a falta de recursos para o desenvolvimento das atividades exigidas pelo cenário atual, impactando negativamente no engajamento do trabalhador<sup>(19)</sup>. Além disso, a limitada experiência, tanto profissional quanto de vida, pode atuar como um fator estressor e dificultar o desenvolvimento da capacidade de engajamento no trabalho.

É crucial considerar a compatibilidade entre as preferências do trabalhador e os recursos que o ambiente oferece<sup>(28)</sup>. Isso significa que o jovem trabalhador frequentemente encontra-se em busca de um espaço de trabalho ideal que o realize profissionalmente e esteja alinhado às suas aspirações, crenças e valores. Quando esses aspectos são atingidos na prática laboral, favorecem um estado mental positivo, característico de um trabalhador engajado.

No estudo realizado em instituições de ensino federais do Brasil, constatou-se que docentes na faixa etária até 28 anos e de 40 anos ou mais exibiram um engajamento moderado no trabalho<sup>(19)</sup>. No entanto, refletiu-se que, mesmo em plena consolidação da carreira, esses indivíduos não alcançam um alto nível de engajamento, relacionando-se possivelmente ao esgotamento físico e mental, ao cansaço e à falta de energia, diante da rotina docente enfrentada por anos.

Da mesma forma, a carga horária semanal de 30 e 36 horas também indicou uma maior prevalência de baixo engajamento no trabalho, quando comparada à jornada de 20 a 24 horas semanais. Uma jornada mais extensa pode causar exaustão física ou mental, impactando negativamente no desempenho do trabalhador<sup>(24,29)</sup>.

Logo, maior carga horária de trabalho pode distanciar o trabalhador do seu contexto familiar e social, além de impor uma maior exigência física, o que pode reduzir a dedicação, concentração e energia frente às demandas de trabalho. Contudo, enfatiza-se a importância do suporte social como um recurso que auxilia na realização de metas, na atenuação dos impactos nocivos do cenário laboral<sup>(1)</sup>, influenciando, assim, no engajamento do trabalhador.



Com base em estudos sobre a reforma trabalhista brasileira, observou-se que uma elevada carga horária laboral gera impactos negativos tanto na qualidade das atividades quanto na saúde do trabalhador, em virtude do cansaço físico e mental<sup>(30)</sup>. De acordo com uma análise sobre as condições de trabalho no cenário atual, muitas categorias profissionais ultrapassam sua carga horária semanal contratual para cumprir suas atividades laborais<sup>(29)</sup>. Ou seja, o trabalhador pode ter dificuldades em finalizar as tarefas dentro do período de trabalho estipulado. Exemplo disso são as atividades docentes, frequentemente concluídas em casa para cumprir prazos, reduzindo assim o tempo de descanso e de convívio familiar e social.

Quando se trata de profissionais da saúde, muitos buscam conciliar outro vínculo empregatício, aumentando suas cargas horárias por razões pessoais ou financeiras<sup>(6,26)</sup>. Ademais, a invasão tecnológica (aplicativos de mensagens instantâneas, e-mail, redes sociais etc.) reduz os limites entre o horário de trabalho e o tempo livre, contribuindo para a manifestação de fadiga e desmotivação<sup>(19)</sup>, o que consequentemente pode afetar a energia, a concentração e o entusiasmo do trabalhador em suas demandas.

Nesse sentido, são necessárias políticas organizacionais voltadas para um trabalho saudável, que possibilitem a revitalização dos trabalhadores e a realização profissional no alcance das metas estabelecidas<sup>(11)</sup>. Da mesma forma, políticas governamentais que visem ao bem-estar e à satisfação na vida dos indivíduos são fundamentais<sup>(11)</sup>. Assim, para engajar trabalhadores no ambiente laboral, as organizações devem prever maior flexibilidade, atentar-se às sobrecargas, fornecer *feedback*, melhorar a qualidade dos recursos e buscar estratégias para a promoção de um ambiente saudável, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as instituições.

Como potencial limitação do estudo, destaca-se que ele foi desenvolvido em uma única instituição, restrito a um estado brasileiro, não permitindo, assim, a comparação dos resultados obtidos com outras realidades e peculiaridades.

As evidências desta pesquisa oferecem importantes contribuições para o campo da saúde, especialmente no que tange à saúde do trabalhador, uma vez que esses profissionais experienciaram alta exposição a fatores potencialmente nocivos à saúde. Tal condição pode ser um fator determinante para a redução do engajamento no trabalho. No entanto, é importante salientar o potencial produtivo de trabalhadores altamente engajados, os quais demonstram elevada energia, foco e motivação para a execução de suas tarefas, e, consequentemente,

possuem menores chances de adoecimento. Enfatiza-se que são necessários tanto recursos internos, provenientes do próprio trabalhador, quanto externos, como condições e ambiente de trabalho, para ampliar o engajamento no trabalho.

Ademais, o estudo aponta o engajamento no trabalho como um dos aspectos positivos que influenciam o bem-estar e a qualidade de vida. Portanto, é crucial refletir sobre estratégias que promovam o engajamento dos trabalhadores, incluindo a parceria entre serviços de saúde e a formulação de políticas públicas nos ambientes de trabalho visando à saúde dos trabalhadores, tanto do setor público quanto do privado. Além disso, é indispensável que as instituições fomentem ambientes de trabalho saudáveis que propiciem um desempenho laboral mais positivo.

Para pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos de intervenção para avaliar estratégias como programas de integração de novos servidores, serviços de educação permanente e acompanhamento dessa população, com o objetivo de analisar o bem-estar, a qualidade de vida e o engajamento no trabalho ao longo do tempo.

## CONCLUSÃO

Revelou-se um baixo nível de engajamento no trabalho entre os servidores públicos federais; um nível moderado nos domínios de Vigor e Dedicção; e um baixo nível no domínio de Concentração. A faixa etária de 18 a 39 anos e as cargas horárias de 30 a 36 horas semanais mostraram prevalências elevadas de baixo engajamento no trabalho, em comparação aos que possuem 40 anos ou mais e cargas horárias de 20 a 24 horas semanais, respectivamente.

É relevante compreender as particularidades dos trabalhadores e o contexto no qual exercem suas atividades, especialmente dos servidores públicos, que enfrentam desafios e incertezas diante das mudanças jurídicas advindas de novas leis. Nessa perspectiva, o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais é crucial para superar os desafios enfrentados por esses profissionais. Adicionalmente, a identificação de fatores que promovam a qualidade e a produtividade, assim como que contribuam para o engajamento dos trabalhadores, é essencial para garantir a eficácia dos serviços, uma vez que o sucesso das organizações está intimamente ligado à energia humana de seus funcionários.

## APOIO FINANCEIRO

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

– Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 – Bolsa de Mestrado;

Contemplado pelo edital 010/2021 do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC-CNPq).

## AGRADECIMENTO

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES).

## REFERÊNCIAS

1. Congresso Nacional (BR). Constituição (1988). Emenda constitucional Nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília: Congresso Nacional; 1988.
2. Andrade DCT. Engajamento no Trabalho no Serviço Público: Um Modelo Multicultural. *Rev Adm Contemp* [Internet]. 2020[citado em 2022 jan. 21];24(1):49-76. Disponível em: <http://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190148>
3. Prestes FC, Beck CLC, Magnago TSBS, Silva RM. Pleasure-suffering indicators of nursing work in a hemodialysis nursing service. *Rev Esc Enferm* [Internet]. 2015 [citado em 2022 jan. 21];49(3):469-77. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000300015>
4. 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* [Internet]. 2015 [citado em 2022 fev. 15];20(2):207-17. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
5. Padilha KG, Barbosa RL, Andolhe R, Oliveira EM, Ducci AJ, Bregalda RS, et al. Ursing workload, stress/burnout, satisfaction and incidents in a trauma intensive care units. *Texto & Contexto Enferm* [Internet]. 2017[citado em 2021 dez. 10];26(3):1-8. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-07072017001720016>
6. Oliveira EB, Silva SRCS, Sora AB, Oliveira TS, Valério RL, Dias LBS. Minor psychic disorders in nursing workers at a psychiatric hospital. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2020 [citado em 2022 fev. 15];54(03543):1-8. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018031903543>
7. Toescher AMR, Barlem ELD, Lunardi VL, Brum AN, Barlem JGT, Dalmolin GL. Moral distress and professors of nursing: A cluster analysis. *Nursing Ethic* [Internet]. 2020 [citado em 2021 dez. 12];27(4):096973301989579. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0969733019895794>
8. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *J Happiness Studies* [Internet]. 2002[citado em 2021 nov. 18];3:71-92. Disponível em: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
9. Bakker AB, Albrecht SL, Leiter MP. Key questions regarding work engagement. *Eur J Work Org Psychol* [Internet]. 2011[citado em 2021 nov. 22];20(1):4-28. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/1359432X.2010.485352>
10. Paiva MBM, Silva RMS, Silva SRM, Ferraz SFS. Engajamento no trabalho e clima para serviços em uma instituição federal de ensino superior. *Rev Práticas Gestão Púb Universitária* [Internet]. 2017[citado em 2022 jun. 10];1(2):1-21. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/view/4214/9322>
11. Vazquez ACS, Santos AS, Costa PV, Freitas CPP, Witte H, Schaufeli WB. Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. *Rev Aval Psicol* [Internet]. 2019[citado em 2022 jun. 10];18(4):372-81. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18917.05>
12. Oliveira LB, Rocha JC. Work engagement: Individual antecedents and its relationship with turnover intention. *Rev Bras Gest Negócios* [Internet]. 2017 [citado em 2022 abr. 12];19(65):415-31. Disponível em: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>
13. Perangin-Angin MR, Lumbanraja P, Absah Y. The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in pt. mopolyrayamedan. *Inter J Res Rev* [Internet]. 2020[citado em 2022 jun 10];7(2):72-8. Disponível em: [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.7\\_Issue.2\\_Feb2020/Abstract\\_IJRR0010.html](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/Abstract_IJRR0010.html)
14. Camões MRS, Gomes AO, Rizardi B, Lemos J. The work engagement cycles of federal civil servants. *Rev Adm Pública* [Internet]. 2023 [citado em 2024 mar. 10];57(4):e2023-0061. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-761220230061>
15. Berry JW, Arends N, Hoglo H, Rubado A, Lundwall H, Ludwick M. Work Engagement Among Physical Therapists and Physical Therapist Assistants. *J Allied Health* [Internet]. 2023[citado em 2024 mar. 10];52(4):e193-e199. Disponível em: <https://www.ingentaconnect.com/content/asahp/jah/2023/00000052/00000004/art00017#>
16. Alexias G, Papandreopoulou M, Togas C. Work Engagement and Burnout in a Private Healthcare Unit in Greece. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2024 [citado em 2024 mar. 10];21(2):130. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/21/2/130>
17. Carvalho TM, Lourenção LG, Pinto MH, Viana RAPP, Moreira AMBSG, Mello LP, et al. Quality of life and work engagement among nursing staff at the start of the COVID-19 pandemic. *Ciênc Saúde Colet* [Internet]. 2023[citado em 2024 mar. 10];28(10):2903-13. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09982023>
18. Garcia LGG, Pinto MH, Canile RMS. Engajamento do profissional da Enfermagem no trabalho com crianças em tratamento oncológico. *Enferm Foco* [Internet]. 2020 [citado em 2024 mar. 10];11(5):152-8. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/3264/1044>
19. Marcali GD, Costa SG. Antecedents of work engagement of higher education professors in brazil. *Rev Adm Mackenzie* [Internet]. 2019 [citado em 2022 abr. 12]; 20(1):1-27. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190081>
20. Rongen A, Robroek SLW, Schaufeli W, Burdorf A. The Contribution of Work Engagement to Self-Perceived Health, Work Ability, and Sickness Absence Beyond Health Behavior and Work-Related Factors. *Am Coll Occup Environm Med* [Internet]. 2014 [citado em 2022 jun. 10];56(8):892-7. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0000000000000196>
21. Viola JR, Scatolin HG. As possibilidades de (in)satisfação no trabalho do Servidor Público. *Rev Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento* [Internet]. 2020 [citado em 2021 dez. 22];8(3):115-30. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/trabalho-do-servidor-publico>
22. Farina LSA, Rodrigues GDR, Fagundes NK, Carafini TC, Moreira LGCS, Machado WDL, et al. Flow e Engajamento no Trabalho: Associações com Recursos Individuais e Contexto Laboral. *Aval Psicol* [Internet]. 2019[citado em 2021 nov. 15];18(4):362-71. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18813.04>
23. Fatmasari E, Al MM, Wulida AT. The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. *RJOAS* [Internet]. 2018[citado em 2022 mar. 23];2(74):108-14. Disponível em: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>
24. Klein LL, Pereira BAD, Lemos RB. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. *Rev Adm Mackenzie* [Internet]. 2019 [citado em 2022 jun. 10];20(3):1-34. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
25. Meira TRM, Cardoso JP, Vilela ABA, Amorim CR, Rocha SV, Andrade AN, et al. Percepções de professores sobre trabalho

- docente e repercussões sobre sua saúde. *Rev Bras Promoç Saúde* [Internet]. 2014[citado em 2021 dez. 10];27(2):276-82. Disponível em: <https://doi.org/10.5020/2595>
26. Carvalho DP, Rocha LP, Barlem JGT, Dias JS, Schallenberger CD. Cargas de trabalho e a saúde do trabalhador de enfermagem: revisão integrativa. *Cogitare Enferm* [Internet]. 2017 [citado em 2022 jun. 10];22(1):1-11. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v22i1.46569>
27. Ozanam MAQ, Santos SVM, Silva LA, Dalri RCMB, Bardaquim VA, Robazzi MLCC. Satisfaction and dissatisfaction in the work of nursing professionals. *Braz J Develop* [Internet]. 2019[citado em 2022 mar. 23];5(6):6156-78. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv5n6-127>
28. Porto JB, Oliveira-Silva LC, Martins EC. Quanto mais melhor? O efeito da compatibilidade pessoa-trabalho no engajamento. *Rev Psi-col Org Trab* [Internet]. 2019 [citado em 2022 jun. 10];19(4):827-35. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17418>
29. Cardoso AC, Morgado L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. *Saúde Soc* [Internet]. 2019[citado em 2022 jun. 10]; 28(1):169-81. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170507>
30. Costa BS, Costa SS, Cintra CLD. Possible impacts of the labor law reform on workers' health. *Rev Bras Med Trab* [Internet]. 2018[citado em 2022 jun. 22];16(1):109-17. Disponível em: <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180097>
-