

Engajamento no Trabalho no Ensino Superior Privado: Um Estudo de Caso

Júlia Testa Andric

Victória Bocchi Mezzomo

Atitus Educação, Passo Fundo/RS, Brasil

Daniela Boucinha

PUCRS, Porto Alegre/RS, Brasil

Júlia Gonçalves¹

Atitus Educação, Passo Fundo/RS, Brasil

Resumo

O estudo de caso realizado em uma instituição de ensino superior privada analisou os níveis de Engajamento no Trabalho (ET) entre seus colaboradores. 118 trabalhadores responderam um questionário de dados socioprofissionais e a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. Revelou-se nível médio de ET e a dimensão dedicação obteve média mais elevada, o que evidencia a percepção de significado do trabalho, inspiração e orgulho da atividade laboral desempenhada. Os trabalhadores em fase de desenvolvimento profissional (entre 29 e 39 anos de idade) revelaram maior ET quando comparados à população geral. Os resultados subsidiaram a proposição de práticas de gestão de pessoas com foco no desenvolvimento do bem-estar e fortalecimento da performance dos trabalhadores. *Palavras-chave:* engajamento no trabalho; psicologia organizacional; ensino superior.

Abstract: Work Engagement in Private Higher Education: A Case Study

The case study carried out at a private higher education institution analyzed the levels of Work Engagement (WE) among its employees. 118 workers answered a questionnaire with socio-professional data and the Utrecht Work Engagement Scale. The average level of WE was found and the dedication dimension had the highest average, which shows the perception of the meaning of work, inspiration and pride in the work activity performed. Workers in the professional development phase (between 29 and 39 years of age) showed higher WE when compared to the general population. The results support the proposal of people management practices focused on developing the well-being and strengthening the performance of workers.

Keywords: work engagement; organizational psychology; higher education.

Resumen: Compromiso laboral en la educación superior privada: un estudio de caso

El estudio de caso realizado en una institución de educación superior privada analizó los niveles de Compromiso Laboral (CL) entre sus empleados. 118 trabajadores respondieron a un cuestionario con datos socioprofesionales y a la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht. Se constató un nivel medio de CL y la dimensión de dedicación tuvo la media más alta, mostrando la percepción del significado del trabajo, la inspiración y el orgullo por el trabajo realizado. Los trabajadores en fase de desarrollo profesional (29 y 39 años) mostraron un mayor CL en comparación con la población general. Los resultados subvencionaron la propuesta de prácticas de gestión de personas centradas en el desarrollo del bienestar y en el fortalecimiento del desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: compromiso laboral; psicología de las organizaciones; educación superior.

¹ Endereço para correspondência: 304, Rua. Senador Pinheiro, Vila Rodrigues, Passo Fundo, Rio Grande do Sul, Brasil; julia.goncalves@atitus.edu.br

Introdução

O caráter estratégico do ensino superior e a sua contribuição para a sociedade evidenciam a importância de investigar fatores psicossociais com potencial protetivo e que favoreçam a saúde dos profissionais deste segmento (Nunes & Silva, 2011; Vazquez & Schaufeli, 2019). Instituições de Ensino Superior (IES) possuem uma missão heterogênea que abrange o ensino, a pesquisa e a extensão (Janissek et al., 2014; Sietjjes, 1999), ou seja, são mais do que um espaço de transmissão do conhecimento; caracterizam-se como um ambiente complexo e desafiador, que inclui o contexto político, econômico e social, e exige constante atualização de processos (Araldi et al. 2021; Hoffmann et al, 2019; Janissek et al., 2014). Segundo dados do último Censo da Educação Superior do Brasil, estima-se que há mais de 362 mil docentes atuando nesse nível, sendo que destes, cerca de 185 mil trabalham em IES privadas (INEP, 2022).

Pesquisas realizadas no contexto da educação superior ocorrem, majoritariamente, em instituições públicas (Ferreira et al., 2014; Gemelli & Closs, 2022) e dão ênfase ao corpo docente e a aspectos negativos do trabalho, como adoecimento, estresse e *burnout* (Dessbesell et al., 2018; Fadel et al., 2019; Ferreira et al., 2017; Gomes & Maia, 2021; Ribeiro et al., 2021). Ainda, há evidências de prejuízo na qualidade de vida de docentes do ensino superior, com a presença de sintomas psicossomáticos (Davoglio et al., 2015; Oliveira et al., 2017). Observa-se, também, uma lacuna na literatura no que diz respeito a pesquisas envolvendo os profissionais técnico-administrativos, que são os responsáveis pelo *backoffice* do negócio e que, a partir de atividades burocráticas, garantem o funcionamento da operação.

Esse estudo reconhece o potencial prejudicial de uma série de fatores de riscos psicossociais presentes no contexto das IES (Cortez et al., 2017; Davoglio et al., 2015; Oliveira et al., 2017), a importância da valorização do capital humano das organizações e dos estados psicológicos positivos no ambiente de trabalho (Schaufeli, 2014), bem como a escassez de pesquisas em IES privadas, que envolvem o quadro técnico-administrativo. Com isso, compreende-se que o Engajamento no Trabalho (ET) pode ser um dos fatores protetivos à saúde e ao desempenho profissional do trabalhador (Magnan et al., 2016; Schaufeli, 2014; Vazquez & Schaufeli, 2019), capaz de trazer resultados satisfatórios à organização como um todo (Vazquez et al., 2015).

O ET é explicado a partir do modelo teórico de Recursos e Demandas (RDT), considerando que a tensão ou adoecimento ocorrem quando as demandas são maiores que os recursos disponíveis. Assim, quando os recursos estão presentes, ocorre a minimização de impactos negativos e melhoria no desempenho (Schaufeli, 2017). Dessa forma, o ET é considerado um estado

psicológico positivo, afetivo-cognitivo permanente, contextualizado no ambiente profissional e alinhado aos recursos e demandas existentes (Vazquez et al., 2016). O referido conceito adquiriu visibilidade a partir das alterações do modelo de trabalho tradicional para o moderno, considerando que profissionais engajados realizam suas atividades com prazer, e, como consequência, possuem melhores resultados em seu desempenho (Schaufeli et al., 2013; Vazquez et al., 2015).

Portanto, o ET é apresentado como um fenômeno delimitador do sucesso organizacional, caracterizado por meio de três dimensões mensuráveis, sendo elas: vigor, dedicação e concentração. O vigor está relacionado à energia e força; por dedicação compreende-se a identificação com o significado do trabalho e o nível de inspiração e orgulho que ele proporciona. Por fim, a concentração é caracterizada pelo foco e absorção no exercício das atividades (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, 2012). Conectadas, as três dimensões são preditoras para o bem-estar no contexto profissional (Vazquez et al., 2016).

Pesquisas que avaliam o ET são encontradas em diferentes contextos, sendo que se destacam os estudos na área da saúde, com enfermeiros (Dias & Morais, 2020; Garbin et al., 2019; Marques-Pinto et al., 2015; Silva et al., 2020) e residentes (Rotta et al., 2019; Teixeira et al., 2017). Além disso, ressaltam-se estudos em empresas de tecnologia da informação (Magnan et al., 2020), com servidores públicos (Andrade, 2020), diferentes origens ocupacionais da Alemanha (Johnson et al, 2017) e docência do ensino superior (Merciali & Costa, 2019). Algumas pesquisas também apontam para a relação do ET com variáveis relacionadas à carreira, como o sentido do trabalho, por exemplo, que pode ser considerado um recurso pessoal (Costa et al., 2022; Hirschi, 2012; Steger et al., 2013; Leonardo et al., 2019).

Cenário da pesquisa

Com os pressupostos teóricos apresentados, a fim de aprofundar o conhecimento sobre o ET e sua capacidade de promover bem-estar, saúde e aumento da performance, este estudo de caso analisou os níveis de ET em uma IES privada. Esta estratégia de pesquisa permitiu investigar um objeto específico - neste caso, uma IES -, a fim de obter o máximo de conhecimento a respeito do fenômeno estudado - ET (Gil, 2002), o que forneceu subsídios para a construção de propostas de práticas e ações ao setor de Gestão de Pessoas da IES.

O contexto do ensino superior no Brasil tem enfrentado, nos últimos anos, muitos desafios. A crise financeira do país e o pouco investimento público no setor trouxeram como consequências o fechamento de cursos e IES, e o desligamento de professores. A IES investigada está localizada na região norte do Estado do Rio Grande do Sul (RS), Brasil. Possui 19 anos de existência no mercado

e uma história de crescimento inspirada em fomentar o desenvolvimento humano, econômico e social por meio de uma educação de excelência e do empreendedorismo sustentável. A IES, que iniciou ofertando apenas um curso de graduação, atualmente oferece cursos de graduação e pós-graduação *stricto sensu*, atividades de pesquisa, extensão e inovação.

Durante o período de realização do estudo, foi realizada a aquisição de uma faculdade e a IES transformou-se em uma plataforma de educação conectada a um ecossistema de inovação, tendo em vista sua estratégia de crescimento. Para atender a esse processo de expansão, a IES transformou o seu modelo de gestão e qualificou a estrutura de *backoffice* a partir de uma base corporativa responsável pelas diretrizes estratégicas e suporte para as unidades. O objetivo de obter um novo posicionamento para atender o conceito de plataforma de educação que integrasse academia e mercado, fomentou a construção de mais de 20 projetos estratégicos, com destaque aos projetos de revisão da estrutura organizacional e de mudança de marca. Para subsidiar definições dos projetos, foi solicitado ao setor de Gestão de Pessoas o diagnóstico de diferentes elementos e fenômenos organizacionais, dentre eles a percepção e os vínculos que os trabalhadores possuíam com seus trabalhos e com a organização.

As descrições das especificidades da IES estudada corroboram com a estratégia do estudo de caso, já que o cenário instigou uma investigação empírica que permite analisar o ET dentro de seu contexto (Yin, 2015). Somado a isso, aprofundar o conhecimento de fenômenos positivos no contexto do ensino superior privado, envolvendo docentes e técnicos administrativos, possui importância para o meio social e científico e preenche uma lacuna na literatura. Isso possibilita a reflexão, a análise e a construção de ações que aumentem o nível de ET e promovam a melhoria das condições laborais. Dessa forma, a partir da interface da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT; Vazquez & Schaufeli, 2019), o estudo contribui com dados relevantes para a criação de estratégias e intervenções que visam à promoção da saúde dos profissionais.

Método

O estudo foi realizado em duas etapas. A primeira analisou o ET de uma amostra diversa de trabalhadores da IES e a segunda discutiu o ET e suas possíveis relações com outras variáveis, o que subsidiou a apresentação de propostas de ações e práticas de gestão de pessoas à IES estudada.

Primeira etapa

A primeira etapa iniciou com um alinhamento do estudo com a presidência e profissionais da gestão

de pessoas da IES. Durante a reunião foi apresentada a proposta do estudo, o método e de que forma os resultados que seriam obtidos poderiam contribuir para os projetos estratégicos que estavam sendo estruturados na organização e envolviam a área de gestão de pessoas. Após esse momento, com a autorização da presidência, construiu-se um cronograma de execução do estudo, validado pela gestora de pessoas da IES. O projeto foi submetido e aprovado, sob o número 5.499.455 (CAAE 56066522.9.0000.5319), pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da IES.

Esta etapa finalizou-se com a realização do levantamento do fenômeno (quantitativo) a partir da aplicação dos instrumentos. Participaram 118 docentes e técnicos administrativos – cerca de 30% dos funcionários da IES - com mais de seis meses de vínculo direto e com contrato mínimo de 12 horas semanais. Não foram incluídos profissionais que estavam em qualquer situação de afastamento, que retornaram deste há menos de 30 dias ou que possuíam função de Menor Aprendiz e estagiário.

A maioria dos participantes era do sexo feminino (62,7%), residente no interior do referido estado (78,8%), com faixa etária entre 29 e 39 anos (50%), estado civil solteiro (36,4%) e escolaridade em nível de pós-graduação/mestrado (26,3%). Quanto à área de trabalho, predominam na amostra profissionais do quadro técnico administrativo (55,1%), que não possuem cargo de gestão (64,4%), com faixa salarial entre um e três salários mínimos (42,37%), tempo de empresa entre um e cinco anos (35,6%) e formato de trabalho presencial (70,3%).

Como instrumentos foram aplicados: um questionário socioprofissional contendo questões relacionadas a dados pessoais (gênero, idade, escolaridade, estado civil, cidade) e ocupacionais (área de atuação, faixa salarial, tempo de empresa, formato de trabalho e se possui cargo de gestão); e a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES) - que avalia o grau de ET a partir das dimensões: vigor (6 itens – por exemplo: “No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia”, $\alpha = 0,86$), dedicação (5 itens – por exemplo: “Tenho orgulho do trabalho que realizo”, $\alpha = 0,87$) e concentração (6 itens – por exemplo: “É difícil desligar-me do meu trabalho”, $\alpha = 0,85$) (Vazquez et al., 2015; Vazquez et al., 2016). Trata-se de uma escala composta por 17 itens, com frequência de 7 pontos (que variam de 0 – nunca a 6 – sempre) e fator geral de $\alpha = 0,95$, conforme normatização da versão (Magnan et al., 2016). Utilizou-se a versão brasileira da UWES, que revelou correlação positiva com a idade do indivíduo e, por este motivo, obteve normatização classificada a partir da faixa etária laboral (Vazquez et al., 2015). As etapas de carreira, consideradas neste estudo, compreendem três períodos em que há a indicação da idade (em anos) dos indivíduos considerados: início da vida laboral (18 a 28 anos), o desenvolvimento profissional (29 a 39 anos) e a consolidação de carreira (acima dos 40 anos) (Magnan et al., 2016).

O levantamento dos dados ocorreu durante os meses de agosto e setembro de 2022, em que os profissionais da IES receberam um convite individual para participar do estudo via e-mail, contendo o link para acesso ao endereço eletrônico – Google Forms - criado para facilitar a aplicação online. Também foram encaminhadas mensagens por meio do WhatsApp para os profissionais que exerciam função de liderança, com o objetivo de reforçar a importância da participação dos profissionais no estudo. Por fim, ocorreu a divulgação do estudo nos murais da IES. Por meio desses canais, os profissionais foram informados quanto aos objetivos do estudo, o método de pesquisa, riscos e benefícios da participação e do anonimato e voluntariedade. Para que pudessem acessar aos instrumentos, os profissionais necessitavam ler e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Segunda etapa

A segunda etapa iniciou com a análise dos dados oriundos dos instrumentos aplicados no levantamento, realizada com o auxílio do *software* IBM SPSS Statistics (*Statistical Package for the Social Science*, 2016), versão 23.0. Foi efetuada, inicialmente, uma análise exploratória (análises descritivas, distribuição de frequência, média e desvio-padrão), a fim de caracterizar as dimensões do ET. A normalidade foi aferida por meio do teste de Shapiro-Wilk e constatou-se uma distribuição não normal dos dados ($p = 0,002$). Também foram realizadas análises de diferenças de médias entre grupos, por meio dos testes não paramétricos para amostras independentes (U de Mann-Whitney e H de Kruskal Wallis). Foi estabelecido o nível de significância de 5% ($p < 0,05$), ajustado pela correção Bonferroni.

A partir dos resultados obtidos, foi realizada uma discussão teórica do ET e das possíveis interfaces com outras variáveis (tais como dados socioprofissionais, faixa etária laboral, saliência de papel e sentidos do trabalho). A análise dos resultados e a discussão subsidiaram a proposição de intervenções (ações e políticas) voltadas à promoção do bem-estar e saúde dos trabalhadores da IES. O estudo finalizou com a entrega e apresentação,

em reunião, do relatório final aos responsáveis pelo setor de gestão de pessoas.

Resultados e Discussão

Primeira etapa

O alinhamento e aprovação da realização do estudo com a presidência e os responsáveis pela gestão de pessoas da IES subsidiou a construção de um cronograma de execução que incluía os seguintes passos: revisão de literatura – leitura e fichamento - sobre a temática, envio e aprovação do projeto para Comitê de Ética e Pesquisa, divulgação do estudo, coleta e análise de dados e por fim, devolutiva à IES estudada.

Na etapa de levantamento do ET, foi aplicada a versão brasileira da UWES. O resultado da análise descritiva pode ser observado na Tabela 1. O escore geral apresentou a média de 4,86 (DP = 0,68), o que indica que estão acima do ponto médio da escala, caracterizando-se como profissionais engajados no trabalho. Este resultado geral de ET é semelhante aos encontrados por outros autores em diferentes contextos, como na área da saúde (Dias & Morais, 2020; Freitas & Charão-Brito, 2016; Garbin et al., 2019; Rotta et al., 2019; Silva et al., 2020; Teixeira et al., 2017) e no ensino superior (Mercali & Costa, 2019). Esse resultado sugere que os profissionais apresentam uma relação positiva com o trabalho (Mercali & Costa, 2019; Schaufeli et al., 2013), podendo ser justificada a partir do propósito maior de suas atividades, o qual significa contribuindo com a carreira e o futuro das pessoas por meio da educação superior (Araldi et al., 2021; Nunes & Silva, 2011).

Os resultados das dimensões (vigor, dedicação e concentração) do ET também são apresentados na Tabela 1, indicando que a “Dedicação” apresentou a média mais elevada (M = 4,98; DP = 0,83), seguida de “Vigor” (M = 4,84; DP = 0,69) e “Concentração” (M = 4,79; DP = 0,76), todas classificadas com resultados medianos. Os baixos valores relacionados aos desvios-padrão das dimensões e variável como um todo indicam certa homogeneidade da amostra.

A dimensão “Dedicação” obteve maior média, corroborando com pesquisas que apresentaram escores

Tabela 1
Análise descritiva do escore geral da UWES e suas dimensões

Dimensão	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Vigor	3,00	6,00	4,84	0,69
Dedicação	2,20	6,00	4,98	0,83
Concentração	2,50	6,00	4,79	0,76
ET	2,94	6,00	4,86	0,68

N = 118 participantes

superiores para esta dimensão (Dias & Morais, 2020; Freitas & Charão-Brito, 2016; Mercali & Costa, 2019; Rotta et al., 2019; Silva et al., 2020; Teixeira et al., 2017). Ao analisar os itens da escala que compõem essa dimensão, destaca-se a questão “Tenho orgulho do trabalho que realizo”, em que houve a concentração de 99,10% das respostas “frequentemente”, “com muita frequência” e “sempre”. O resultado está associado ao propósito atribuído ao trabalho (Araldi et al., 2021; Schaufeli et al., 2013; Vazquez et al., 2016) e especificamente, no contexto educacional, ao sentimento de orgulho em fazer parte da transformação da vida dos alunos. Tal aspecto reforça a relação de que quanto maior a percepção de sentido no trabalho realizado e do propósito em relação à clareza da escolha profissional, maiores os níveis de ET (Hirschi, 2012; Leonardo et al., 2019; Steger et al., 2013).

A média superior na dimensão “Dedicação” é um resultado significativo para a IES, pois indica que os profissionais realizam o trabalho com prazer e contribuem com energia em suas entregas, direcionando esforços para o atingimento dos resultados (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli, 2012). Esses achados vão ao encontro do estudo de Bakker et al. (2008), o qual afirma que altos níveis de dedicação estão relacionados ao aumento da conexão com o trabalho. Esse resultado torna-se ainda mais significativo visto o impacto social que o ensino superior exerce frente à sociedade (Nunes & Silva, 2011).

A dimensão “Vigor” apresentou a segunda maior média, também com classificação mediana. Tal resultado indica que os profissionais da amostra possuem energia e disposição para vencer os desafios do contexto de trabalho (Schaufeli, 2014). Esse achado pode ser justificado pelo contexto atual da IES avaliada, caracterizado por expansão, investimento, aquisição de nova IES e diferentes projetos vistos como oportunidades. Estudos realizados na área da saúde corroboram com esse resultado (Rotta et al., 2019; Silva et al., 2020; Teixeira et al., 2017). A dimensão “Vigor” também se destacou por possuir maiores percentuais de frequência de respostas “frequentemente”, “com muita frequência” e “sempre” nas questões “Eu consigo me adaptar mentalmente às situações difíceis no meu trabalho (95,80%)” e “Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo (96,60%)”. Entretanto, é possível encontrar dados divergentes na literatura, no contexto do ensino superior (Mercali & Costa, 2019) e da enfermagem (Garbin et al., 2019), os quais relataram média inferior para “Vigor” quando comparada às demais dimensões de ET.

Por fim, “Concentração” revelou escores menos elevados no estudo, porém, ainda classificados em nível médio. Nesse sentido, destaca-se o item “Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho”, que obteve concentração de 97,50% das respostas “frequentemente”, “com muita frequência” e “sempre”. Sugere-se, dessa forma, que profissionais apresentam imersão e

concentração nas tarefas, porém podem estar enfrentando certa dificuldade em se desligar do trabalho (Bakker et al., 2008), situação presente no cotidiano de muitos profissionais (Freitas & Charão-Brito, 2016).

Segunda etapa

A segunda etapa do estudo foi iniciada com a avaliação do ET com interface a outras variáveis. Os resultados dos testes de comparação de média de grupos (Mann-Whitney e Kruskal-Wallis) revelou não haver diferença estatisticamente significativa entre ET (e suas dimensões) e diversas variáveis socioprofissionais analisadas (dados pessoais, socioeconômicos e ocupacionais). Não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de ET quando comparados ao gênero, corroborando com estudos realizados em contextos como prestação de serviços, comércio e indústria (Garbin et al., 2019; Magnan et al., 2016).

O tempo de serviço/trabalho é uma variável com achados divergentes na literatura. Um estudo realizado com profissionais da saúde revelou que enfermeiros com menos de um ano de serviço apresentavam maior “Dedicação” (Silva et al., 2020). Entretanto, no estudo de normatização da Escala UWES brasileira (Magnan et al., 2016) e em outro estudo realizado com enfermeiros (Dias & Morais, 2020), não foram encontradas diferenças nos níveis de ET em relação a essa variável, fato que vai ao encontro dos achados da presente pesquisa. Na amostra estudada, o resultado pode ser justificado pelo fato de que a IES seguiu, ao longo dos anos, aprimorando sua estrutura organizacional e práticas de gestão e, desta forma, os profissionais que possuem mais tempo de empresa seguiram se atualizando e se adaptando aos novos modelos, assim como os que possuem menos tempo de empresa.

Os estudos de validação (Vazquez et al., 2015) e da normatização da versão brasileira da Escala UWES (Magnan et al., 2016) indicaram que profissionais que possuem cargos com maior autonomia e tomada de decisão possuem maiores índices de ET que aqueles com funções operacionais. Dessa forma, quanto maior a responsabilidade do cargo ocupado, maiores os níveis de dedicação (Espinola & Palacini, 2020). Esses resultados sugerem que o poder na tomada de decisão e a autonomia são recursos que influenciam no ET (Vazquez et al., 2015; Magnan et al., 2016). Porém, nesta pesquisa não foi identificada diferença significativa nos níveis de ET e profissionais que ocupam cargo de gestão, tanto no quadro técnico administrativo quanto para os docentes. O resultado pode estar relacionado ao tamanho da amostra e mesmo à forma como o trabalho está organizado na IES, em que pessoas com cargos operacionais também podem exercer liderança informal frente a projetos estratégicos, com certa autonomia para a execução das atividades. Ou seja, trabalhadores que possuem cargos operacionais podem atuar

como gerente de projetos específicos, a partir da expertise e experiência com o tema do projeto, bem como sua área de atuação. Assim, entende-se que a participação no processo de tomada de decisão pode envolver diferentes níveis hierárquicos, como o operacional, o tático e o estratégico (Araújo, 2008). Essa condução gera uma percepção de equidade entre os profissionais, o que contribui com resultados satisfatórios (Tyler & Blader, 2000).

Na amostra estudada, o ET não se relacionou de forma significativa com estado civil, escolaridade e faixa salarial. Esses resultados estão em convergência com o estudo realizado com profissionais da enfermagem (Garbin et al., 2019). Entretanto, há evidência empírica afirmando que casados, separados ou viúvos possuem melhores índices de ET do que os solteiros (Vazquez et al., 2015). A única variável que apresentou diferença estatisticamente significativa foi a faixa etária laboral, nas dimensões “Dedicação” ($H= 8,42$; $p = 0,01$) e “Concentração” ($H= 7,35$; $p = 0,02$). Constatou-se com a correção de Bonferroni diferenças entre o grupo de 18 a 28 anos (início da vida laboral) e o grupo acima de 40 anos (consolidação da carreira) ($p= 0,02$) para “Dedicação”. Ainda, constatou-se diferença entre o grupo 29 e 39 anos (desenvolvimento profissional) e o grupo acima de 40 anos ($p = 0,00$) para “Concentração”. Para a dimensão “Vigor” a diferença não foi significativa ($H= 5,72$; $p = 0,05$).

Dessa forma, além da análise dos escores brutos de ET, ocorreu a interpretação dos escores percentílicos conforme estabelece a normatização brasileira da escala (Magnan et al., 2016). O percentil revela a frequência do resultado na amostra do estudo de normatização, sendo que resultado igual ou acima de 75 indica nível alto de ET e resultado menor que 40 indica nível baixo de ET (Hutz, 2016). Assim, a fase de desenvolvimento profissional - entre 29 e 39 anos, evidenciou melhores resultados de ET quando comparada aos demais grupos (percentil 55), com classificação média. A fase de início da vida laboral – entre 18 e 28 anos, apresentou resultado médio, porém próximo do limite inferior (percentil 45). Da mesma forma, ocorreu com a fase de consolidação da carreira - mais de 40

anos, que apesar de apresentar média mais elevada, revelou resultado próximo do limite inferior (percentil 45).

Os resultados das três dimensões a partir da faixa etária laboral podem ser consultados na Tabela 2. No geral, destacaram-se com classificação próxima ao nível alto as dimensões “Vigor” (percentil 70) e “Concentração” (percentil 70) na fase de início da vida laboral - entre 18 e 28 anos. No limite inferior destacou-se a dimensão “Dedicação” (percentil 40) na fase de consolidação da carreira - mais de 40 anos.

A partir da classificação de percentis, o grupo de desenvolvimento profissional (entre 29 e 39 anos) foi o que apresentou maior ET, quando comparado aos demais. Destaca-se aqui o fato de que mais da metade da amostra do estudo foi composta por profissionais dessa fase de carreira, o que demonstra e confirma maior engajamento desse grupo frente aos outros. O resultado pode estar relacionado ao desejo de construir uma carreira satisfatória na profissão com que se identificam, pois acredita-se que nessa fase possuam mais maturidade e busquem por estabilidade e valorização profissional (Mercali & Costa, 2019).

Vale destacar aqui o conceito de *saliência de papéis*, referindo-se à importância de um papel em relação aos demais papéis desempenhados na vida de uma pessoa, com relação à demanda, tempo e energia investidos (Super, 1980). Na vida adulta, o papel de trabalhador tende a se destacar, o que pode explicar os níveis maiores de ET nos resultados encontrados neste estudo. A compreensão da *saliência* no papel de trabalhador é fundamental para o entendimento de como as pessoas desenvolvem suas trajetórias profissionais (Lassance & Sarriera, 2012). Outra questão a ser considerada diz respeito ao conhecimento desenvolvido no decorrer da carreira docente, que necessita de capacitação constante para se formar e se transformar a partir das demandas do processo de ensino-aprendizagem (Bolzan et al., 2010).

A fase de início da vida laboral (entre 18 e 28 anos de idade) apresentou resultado médio de ET, porém próximo do limite inferior. Esse dado indica que os profissionais dessa faixa podem estar em desequilíbrio entre demandas

Tabela 2

Escores das dimensões e do engajamento geral de acordo com a classificação de faixa etária laboral dos participantes

Faixa etária	Início da vida laboral (entre 18 e 28 anos)			Desenvolvimento profissional (entre 29 e 39 anos)			Consolidação da carreira (mais de 40 anos)		
	M	DP	Percentil	M	DP	Percentil	M	DP	Percentil
Vigor	4,75	0,70	70	4,73	0,70	55	5,05	0,65	45
Dedicação	4,72	1,03	60	4,86	0,83	45	5,29	0,59	40
Concentração	4,63	0,91	70	4,65	0,77	60	5,08	0,57	55
ET	4,70	0,81	45	4,74	0,69	55	5,13	0,53	45

Nota. ET = Engajamento no trabalho; M = Média; DP = Desvio Padrão

e recursos para o desenvolvimento do trabalho (Mercali & Costa, 2019; Vazquez et al., 2016). Por outro lado, ao avaliar detalhadamente os resultados das dimensões, foi possível constatar que “Vigor” e “Concentração” se destacaram com percentis próximos ao nível alto. Pode-se aferir, então, que profissionais no início da carreira apresentam mais energia e facilidade de imersão nas atividades desempenhadas, possivelmente impulsionados pelo desejo da efetivação de carreira (Mercali & Costa, 2019; Schaufeli et al., 2013).

Vale destacar que percentis muito altos de ET podem ser um ponto de atenção, pois alguns autores sugerem que absorver-se de maneira exagerada no trabalho possui relação com o *workaholism* ou adição ao trabalho (Serva & Ferreira, 2006). Dessa forma, os profissionais viciados em trabalho, também chamados de “*workaholics*”, ultrapassam os limites de uma vida laboral saudável, com dificuldade de se desligar das atividades. Ainda, podem apresentar problemas de saúde como estresse, ansiedade, depressão, *burnout*, distúrbios do sono, hipertensão, dentre outros (Shimazu et al., 2015; Sussman, 2012). Pesquisas realizadas com profissionais do ensino superior revelam resultados relacionados à perda de qualidade de vida com certa frequência (Davoglio et al., 2015; Oliveira et al., 2017).

Por fim, a fase de consolidação de carreira (acima de 40 anos de idade) revelou um resultado interessante, pois apesar de ter apresentado a maior média na amostra, mostrou um resultado abaixo do esperado para “Dedicação” quando comparada à população geral, com percentil próximo ao limite inferior (Magnan et al., 2016). Esse achado está em concordância com outro estudo realizado no ensino superior, o qual revelou menor conexão com as atividades e o propósito do trabalho na faixa etária acima de 40 anos (Mercali & Costa, 2019). Afirma-se, no referido trabalho, que este resultado pode estar relacionado à descrença da importância de seu papel, podendo refletir no desengajamento do trabalhador e da saliência de papel de trabalhador (Super, 1980), ou ao fato de não enxergar novos desafios como fonte de motivação e sim como fator de estresse (Mercali & Costa, 2019). Ainda assim, é possível encontrar na literatura uma relação positiva entre maior idade e a média de ET (Garbin et al., 2019).

A análise tridimensional do ET permitiu compreender como cada dimensão contribui com o resultado encontrado. Escores médios de ET podem apresentar escores menores ou limitofes em alguma das dimensões, o que evidencia os principais fatores que podem estar prejudicando o ET (Magnan et al., 2016). Dessa forma, é possível criar estratégias adequadas ao contexto e às reais necessidades destes profissionais (Vazquez et al., 2016). Um caminho possível é que as organizações promovam, dentre seus membros, um ambiente favorável à percepção do sentido do trabalho positivo, sendo que este advém de experiências e interações individuais, coletivas ou ambas,

percebidas e interpretadas pelo trabalhador de forma subjetiva. Estudos já evidenciam influências positivas dos sentidos do trabalho nos vínculos, em especial no ET (Costa et al., 2022; Leonardo et al., 2019).

Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi analisar os níveis de ET dos profissionais de uma IES privada. A investigação revelou níveis médios de ET para os profissionais da IES, sendo que a dimensão “Dedicação” foi a que obteve maior média, indicando que os profissionais realizam o trabalho com prazer e energia em suas entregas. A variável socio-profissional que apresentou diferença estatisticamente significativa foi a faixa etária laboral, demonstrando que profissionais na fase de consolidação de carreira (acima de 40 anos) possuem médias superiores de ET. Entretanto, ao interpretar os resultados conforme normatização da escala, a fase de desenvolvimento profissional (entre 29 e 39 anos) foi a que demonstrou estar mais engajada no trabalho, reforçando a saliência do papel de trabalhador para esse público. Por fim, destacou-se com resultado próximo de alto a dimensão “Vigor” e “Concentração” para os profissionais que estão no início da carreira (entre 18 e 28 anos). A dimensão “Dedicação” manifestou resultado próximo de inferior para a fase de consolidação de carreira (acima de 40 anos).

Os resultados desse estudo foram apresentados à área de gestão de pessoas da IES, permitindo a compreensão da importância do ET para a obtenção de resultados satisfatórios tanto para os trabalhadores, quanto para a IES. Além disso, possibilitou a proposição de intervenções (ações e políticas) voltadas à promoção de bem-estar e saúde dos trabalhadores. Em termos práticos, algumas intervenções já foram realizadas, como por exemplo a atividade imersiva em que todos os colaboradores participaram do “jogo da transformação”, que abordou questões relacionadas à história institucional e o momento de transformação em universidade, introduzindo a mudança de marca e fortalecendo a identidade profissional relacionada à instituição. Em seguida, diferentes eventos e canais de comunicação interna abordaram o tema, a fim de facilitar a adaptação ao novo momento. Também ocorreu o aprimoramento da estratégia de comunicação interna da IES, que passou a divulgar “News” semanais para todos os trabalhadores, apresentando as ações, projetos e investimentos em andamento. Ainda, ocorreu a atualização no programa de gestão de desempenho, com o redesenho das competências conectadas à nova marca e a implantação da metodologia nine box, com o objetivo de uma avaliação mais justa e eficaz.

O estudo revelou como a pesquisa empírica pode contribuir com o contexto e prática profissional de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho, na medida em que o diagnóstico possibilitou a proposição de

intervenções e práticas que podem impactar em aspectos positivos do trabalho. Relatar os níveis de ET e suas relações com outras variáveis permite destacar o quanto este vínculo, que é estabelecido com o trabalho, pode impactar e ser impactado por aspectos individuais – por exemplo: faixa etária laboral –, mas também contextuais – a exemplo: mudanças e projetos organizacionais. Ainda, os achados contribuem para a compreensão dos fatores que promovem o bem-estar no trabalho e que influenciam positivamente o desempenho, o que possibilita a criação de estratégias de gestão mais assertivas para esse fim.

Por tratar-se de um estudo de caso, relatou-se um contexto específico, sem a pretensão de servir como modelo ou comparativo a outros cenários e especificidades; pelo contrário, buscou-se caracterizar e destacar as

especificidades da IES estudada. Contudo, como limitação, o estudo contou com a participação de um número limitado de trabalhadores (cerca de 30% do total) o que pode ter impactado nos resultados e impossibilitado análises estatísticas mais robustas. A pouca participação mesmo com ampla divulgação e realização de convites individualizados pode ter ocorrido devido ao momento institucional marcado pela mudança de marca e nova aquisição, que acarretou demandas superiores neste período. Em relação a futuros estudos, sugere-se uma análise comparativa do ET em instituições públicas e privadas, considerando o modelo tridimensional e a classificação de percentis a partir da faixa etária laboral. Também recomenda-se investigar os preditores do ET nas diferentes categorias profissionais.

Referências

- Andrade, D. C. T. de (2020). Engajamento no trabalho no servidor público. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(1), 49-76. <http://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190148>
- Araldi, F. M., Poulsen, F. F., Guimarães, A. C. A., Farias, G. O., & Folle, A. (2021). Qualidade de vida dos professores do ensino superior: uma revisão sistemática. *Retos*, 3(41), 459-470. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.82136>
- Araújo, L. C. G. (2008). *Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional*. Atlas.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bolzan, D. P. V., Austria, V. C., & Lenz, N. (2010). Pedagogia universitária: a aprendizagem docente como um desafio à professoralidade. *Acta Scientiarum. Education*, 32(1), 119-126. 0.4025/actascieduc.v32i1.9485
- Conselho Nacional de Saúde (2012). *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Conselho Nacional de Saúde (2016). *Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016*. <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Cortez, P. A., Souza, M. V. R., Amaral, L. O., & Silva, L. C. A. (2017). A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. *Cad. Saúde Colet.*, 25(1), 113-122. <https://doi.org/10.1590/1414-462X201700010001>
- Costa, S. D. M., Paiva, K. C. M. de, & Rodrigues, A. L. (2022). Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(4), 470–482. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210123>
- Davoglio, T. R., Lettinin, C. C., & Baldissera, C. G. (2015). Avaliação da qualidade de vida em docentes brasileiros: uma revisão sistemática. *Pro-Posições, Campinas*, 6(3), 145-166. <https://doi.org/10.1590/0103-7307201507807>
- Dessbesell, V. H., Fabricio, A., & Kelm, M. L. (2018). Incidência da Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior no noroeste do Rio Grande do Sul. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 9(2), 50-61. <https://doi.org/10.6008/cbpc2179-684x.2018.002.0005>
- Dias, S., & Morais, C. (2020). Satisfação e engagement: (Re)pensar a saúde e o bem-estar dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental (Spe7)*, 43-49. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0246>
- Espinola, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>

- Fadel, C. B., Flores, M. T., Brigola, S., Zanesco, C., Bordin, D., & Martins, A. de S. (2019). Processo de trabalho e disposição ao estresse entre docentes de ciências biológicas e da saúde. *Rev. Pesqui. Cuid. Fundam. (Online)*, *11*(4), 836-841. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.2019.v11i4.843-848>
- Ferreira, J. B., da Silva, K. R., Morais, K. C. Silva de, Souza, A. S., & Almeida, C. P. de (2017). Síndrome de burnout em docentes de uma instituição de ensino superior. *Revista Pesquisa em Fisioterapia*, *7*(2), 233-243. <https://doi.org/10.17267/2238-2704rpf.v7i2.1328>
- Ferreira, P. C. A. S., Nascimento, R. P., & Salvá, M. N. R. (2014). Professor: profissão de risco. Uma análise do impacto da gestão de IES privado sobre o trabalho docente. *Sociedade, Contabilidade & Gestão*, *9*(2), 152-171. https://doi.org/10.21446/scg_ufrij.v9i2.13326
- Freitas, L. A. V. de, & Charão-Brito, L. (2016). Engajamento no Trabalho: Um Estudo em Profissionais Multidisciplinares de Saúde em um Município da Região Sul. *Revista CESUMAR*, *21*(2). <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/5390>
- Garbin, K., Pasqualotti, A., Chambel, M. J., & Moretto, C. F. (2019). A idade como diferencial no engagement dos profissionais de enfermagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *35*. <http://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e35516>
- Gemelli, C. E., & Closs, L. Q. (2022). Trabalho docente no ensino superior: análise da produção científica publicada no Brasil (2010-2019). *Educação & Sociedade*, *43*(e246522). <https://doi.org/10.1590/ES.246522>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. Editora Atlas S.A.
- Gomes, M. V., & Maia, J. L. F. (2021). Síndrome de burnout em professores de medicina: Uma revisão sistemática. *Research, Society and Development*, *10*(6), e12710615578. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15578>
- Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, *59*(3), 479-485. doi:10.1037/a0028949
- Hoffmann, C., Zanini R. R., de Moura, G. L., & Machado, B. P. (2019). Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, *45*(e187263), 1-20. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945187263>
- Hutz, C. S. (2016). *Avaliação em psicologia positiva: Técnicas e medidas*. Artmed.
- IBM Corp. (2016). *IBM SPSS Statistics for Windows*, Version 23.0. IBM Corp.
- Janissek, J., Peixoto, A. L. A., Cerqueira, A., & Santos, E. C. (2014). Concepções de universidade inovadora: uma análise a partir da cognição de gestores universitários. In *XIV Colóquio Internacional de gestão universitária - CIGU: A gestão do conhecimento e os novos modelos de universidade*. <https://docplayer.com.br/177424086-Conceptoes-de-universidade-inovadora-uma-analise-a-partir-da-cognicao-de-gestores-universitarios.html>
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L, Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Journal of Work and Organizational Psychology* *33*(3), 205-216. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2012). Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* *13*(1), 49-61. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203023770007>
- Leonardo, M. da G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., Freitas, C. P. P. de, & Damásio, B. F. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *20*(1), 78-89. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Magnan, E. dos S., Amorim, M. V., Machado, W. de L., & Oliveira, M. Z. de (2020). Desenho do Trabalho, Atitudes de Carreira e saúde mental em empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *20*(2), 1018-1024. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.2.18166>
- Magnan, E. S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, *15*(2), 133-140. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01>
- Marques-Pinto, A., Henriques de Jesus, É., Mendes, A. M. O. C., & Fronteira, I. (2015). Estudo RN4Cast em Portugal: work engagement dos enfermeiros. *Revista de Investigação em Enfermagem*, *10*, 26-36.

- Mercali, G. D., & Costa, S. G. (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190081>
- Ministério da Educação/INEP (2022). Notas estatísticas do Censo da Educação Superior. https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_escolar_2022.pdf
- Ministério da Saúde (2021). *Ofício Circular N° 2/2021/CONEP/SECNS/MS*. http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf
- Nunes, A. L. P. F., & Silva, M. B. C. (2011). A extensão universitária no ensino superior e a sociedade. *Mal-estar e sociedade*, IV(7), 119-133. <https://revista.uemg.br/index.php/gtic-malestar/article/view/60>
- Oliveira, A. S. D., Pereira, M. S., & Lima, L. M. (2017). Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21(3), 609-619. <https://doi.org/10.1590/2175-353920170213111132>
- Ribeiro, B. M. dos S. S., Rossato, L., & Scorsolini-comin, F. (2021). Burnout em docentes do ensino superior no período da pandemia da COVID-19: Reflexões com estudantes de enfermagem. *Revista Thema*, 20(Edição Especial), 239-251. <https://doi.org/10.15536/thema.V20.Especial.2021.239-251.1908>
- Rotta, D. S., Lourenção, L. G., Gonzalez, E. G., Teixeira, P. R., Gazetta, C. E., & Pinto, M. H. (2019). Engagement of multi-professional residents in health. *Revista Da Escola De Enfermagem Da USP*, 53. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018003103437>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10. https://www.researchgate.net/publication/230580677_Work_Engagement_What_Do_We_Know_and_Where_Do_We_Go_Work_Engagement_in_Everyday_Life_Business_and_Academia
- Schaufeli, W. B. (2014). What is engagement? In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, K., A. Shantz, A., & E. Soane (Orgs.). *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15-35). Routledge.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no Trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(71), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Serva, M., & Ferreira, J. L. O. (2006). O fenômeno workaholic na gestão de empresas. *Revista de Administração Pública*, 40(2), 179-198. <https://doi.org/10.1590/s0034-76122006000200002> <http://www.spell.org.br/documentos/ver/11986/o-fenomeno-workaholic-na-gestao-de-empresas/i/pt-br>
- Sieutjes, M. H. S. C. (1999). Refletindo sobre os três pilares de sustentação das Universidades: ensino-pesquisa-extensão. *Revista De Administração Pública - RAP*, 33(3), 99-111. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7639>
- Silva, M., Borges, E., Baptista, P., & Queirós, C. (2020). Engagement e satisfação dos enfermeiros do pré-hospitalar. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (Spe7), 25-30. <http://dx.doi.org/10.19131/rpesm.0243>
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2) 348-361. doi:10.1177/1069072712471517.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 6, 4120-4138. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: The Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Teixeira, P. R., Lourenção, L. G., Gazetta, C. E., Gonzalez, E. G., Rotta, D. S., Pinto, M. H., Peres, L., & Beretta, D. (2017). Work Engagement Among Pediatric Physician Residents. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 41(1), 126-133. <https://doi.org/10.1590/1981-52712015v41n1RB20160039>
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Psychology Press.
- Vazquez, A. C. S., & Schaufeli, W. B. (2019). Contribuições da Psicologia Positiva para a área organizacional e do trabalho. In C. T. Reppold, & L. S. Almeida, *Psicologia Positiva: Educação, saúde e trabalho* (pp. 105-135). Cerpsi.
- Vazquez, A. C., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Vazquez, A. C., Pacico, J. C., Magnan, E. S., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2016). A avaliação do engajamento das pessoas com seu trabalho: A versão brasileira da escala Utrecht de engajamento no trabalho (UWES). In C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em Psicologia Positiva* (2ª ed., pp. 77-90). Hogrefe.
- Yin, R. K. (2015). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos* (5. ed.). Bookman.

Recebido: 20/10/2023
1ª reformulação: 14/12/2023
Aceito: 20/12/2023

Sobre as autoras:

Júlia Testa Andric é Psicóloga, mestre em psicologia e especialista em terapia cognitivo comportamental (Atitus Educação). Formada em dinâmica de grupos (SBDG) e integrante do Grupo de Estudos e Pesquisas em Processos Psicossociais nas Organizações e no Trabalho (GePot). Especialista de Desenvolvimento de Carreira na Atitus Educação.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2321-9649>
E-mail: julia.testa.andric@gmail.com

Victória Bocchi Mezzomo é Graduada em psicologia e bolsista de iniciação científica na Atitus Educação. Integrante do Grupo de Estudos e Pesquisas em Processos Psicossociais nas Organizações e no Trabalho (GePot).
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8836-8253>
E-mail: viih15bocchi@gmail.com

Daniela Boucinha é Psicóloga, mestra e doutora em Psicologia (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul). Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho (Laureate International Universities). Consultora de carreira e docente em cursos de pós-graduação.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1584-018X>
E-mail: danielaboucinha.carreiras@gmail.com

Júlia Gonçalves é Psicóloga, mestre (Universidade Federal de Santa Maria) e doutora em Psicologia (Universidade Federal de Santa Catarina). Coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisas em Processos Psicossociais nas Organizações e no Trabalho (GePot). Docente da graduação e pós-graduação stricto sensu em Psicologia na Atitus Educação.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2804-1045>
E-mail: julia.goncalves@atitus.edu.br

