

Engajamento no trabalho: Uma análise dos profissionais de indústrias

Engagement at work: An analysis of professionals industries

Compromiso en el trabajo: un análisis de los profesionales de las industrias

Recebido: 02/08/2019 | Revisado: 16/08/2019 | Aceito: 23/08/2019 | Publicado: 26/08/2019

Juliana de Souza Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1974-6964>

Universidade Estadual do Centro-Oeste, Brasil

E-mail: julianadesouzasantos08@gmail.com

Bruna Eduarda Fiorentin

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6294-6374>

Universidade Estadual do Centro-Oeste, Brasil

E-mail: brunaefiorentin@gmail.com

Silvio Roberto Stefano

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5871-8686>

Universidade Estadual do Centro-Oeste, Brasil

E-mail: professor-silvio@hotmail.com

Bruna Bonet de Abreu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2820-9987>

Universidade Estadual do Centro-Oeste, Brasil

E-mail: brunabonetdeabreu@gmail.com

Resumo

A complexidade e profundidade das necessidades humanas denota uma ampla variedade de aspectos, fatores e situações que as organizações passaram a observar e analisar com maior frequência. O objetivo do estudo é analisar o engajamento no trabalho de profissionais nas indústrias de um município da região centro-oeste do Paraná. Esta pesquisa é de natureza aplicada, de objetivo descritivo e abordagem qualitativa. Como instrumento do estudo, a Escala de Engajamento no Trabalho de *Utrecht (UWES)* composta por 17 itens, além de perguntas de caráter socioeconômico. Os resultados caracterizam a amostra como maioria dos entrevistados são do sexo masculino, de faixa etária mais jovem, com escolaridade de ensino médio, solteiros, que estudam e trabalho. Quanto a escala *UWES*, os dados apontam a maior

média à dimensão dedicação. Entretanto, quando observado o coeficiente de variação, a dimensão vigor possui menor dispersão, ou seja, demonstrando que os profissionais pesquisados tem maior energia, vitalidade, resiliência mental e persistência ao trabalho. A menor média verificada refere-se a dimensão absorção, destacando alta dispersão quanto a condição de desligar-se do trabalho e percepção do tempo e ao seu redor. Conclui-se, o nível de engajamento no trabalho dos profissionais das indústrias é mediano.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; Engajamento; Engajamento no trabalho; Utrecht.

Abstract

The complexity and the depth of the human needs denotes a great amplitude of variety of aspects, factors and situations that the organizations had started to watch and analyze more often. The objective of this study is to analyze the work engagement of the professionals who works in industries, the Midwest region on Paraná. This research is an applied nature, with descriptive objective and qualitative approach. As instrument of study, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) composed of 17 items, beyond of socioeconomic quiz. The results characterizes the sample as, the main respondents, male, age range younger, high school, single and that studies and works. About the UWES, the data point out to the biggest average to the dimension dedication. However, when watched the coefficient of variation, the dimension vigor has the smaller dispersal, that is the small dispersal, demonstrating that the searched professionals has more energy, vitality, mental resilience and persistence at work. The smaller average is the dimension absorption, highlighted high dispersal as the condition of turn off from the work and perception of time and the around. In conclusion, the level of work engagement of professionals in industry is medium.

Keywords: Organizational Behavior; Engagement; Work Engagement; Utrecht.

Resumen

La complejidad y profundidad de las necesidades humanas denota una amplia variedad de aspectos, factores y situaciones que las organizaciones han venido a observar y analizar con mayor frecuencia. El objetivo del estudio es analizar el compromiso en el trabajo de los profesionales de las industrias, en la región centro oeste de Paraná. Esta investigación es de naturaleza aplicada, objetivo descriptivo y enfoque cualitativo. Como instrumento del estudio, la Escala de Compromiso en el Trabajo de Utrecht (UWES) consta de 17 ítems y preguntas socioeconómicas. Los resultados caracterizan a la muestra y que la mayoría de los

encuestados son hombres, jóvenes, con educación secundaria, solteros, que estudian y trabajan. En cuanto a la escala UWES, los datos indican el promedio más alto para la dimensión de dedicación. Sin embargo, cuando se observa el coeficiente de variación, la dimensión de vigor tiene menos dispersión, es decir, demuestra de los profesionales encuestados tienen mayor energía, vitalidad, resistencia mental y persistencia para trabajar. El promedio más bajo observado se refiere a la dimensión de absorción, destacando la alta dispersión con respecto a la condición para abandonar el trabajo y la percepción del tempo y su entorno. En conclusión, el nivel de compromiso en el trabajo de los profesionales de las industrias es medio.

Palabras clave: Comportamiento organizacional; Compromiso; Compromiso en el trabajo; Utrecht.

1. Introdução

As organizações enfrentam cada vez mais demandas oriundas da gestão de pessoas e dos resultados organizacionais. Tais demandas contribui para que a gestão organizacional seja voltada para o suprimento das necessidades e condições dos trabalhadores, preocupando-se com a satisfação e produtividade das pessoas no ambiente de trabalho.

Entretanto, é evidente que a complexidade e profundidade das necessidades humanas denota uma ampla variedade de aspectos, fatores e situações que as organizações passaram a observar e analisar com maior frequência. Outro aspecto também relevante para o sucesso organizacional é a efetiva gestão de pessoas quanto ao engajamento no trabalho (Mercali & Costa, 2019).

O engajamento no trabalho é entendido com a relação positiva à atividade laboral desenvolvida diariamente pela pessoa. Pode ser conceituada como um estado positivo em três níveis mensuráveis: vigor, dedicação e absorção (Porto-Martins, Basso-Machado, & Benevides-Pereira, 2013).

Assim, o engajamento no trabalho é um construto, buscando relacionar o estado psicológico positivo, em contrapartida, converge à síndrome de *burnout*, por investigar o estado psicológico negativo (Cavalcante, 2013).

Diante disso, estar engajado no trabalho reflete diretamente na qualidade e produtividade do trabalho, beneficiando a organização e o profissional. Apesar do estado de engajamento ser intrínseco a pessoa, às organizações podem proporcionar condições e ferramental para o alcance desse estado positivo (Cavalcante, 2013; Freitas & Charão-Britto, 2016; Mercali & Costa, 2019; Obregon, 2017).

Esse estado positivo e estável “pode ser alterado pelas condições laborais e, quando isso é detectado de forma negativa, observa-se que diversos aspectos que prejudicam a saúde desses trabalhadores estão em cena” (Magnan, Vazquez, Pacico, & Hutz, 2016, p. 134).

A importância desse estudo se justifica pela contribuição à literatura e pela entendimento do fenômeno a população definida, pois “a compreensão acerca da complexidade desse fenômeno se caracteriza como fator central para sua análise.” (Magnan et al., 2016, p. 134). Além disso, fornece base e informações para os gestores do setor industrial tomarem decisões mais assertivas a esse público.

Nesse contexto, o problema de pesquisa é: qual o nível de engajamento no trabalho dos profissionais nas indústrias de um município da região centro-oeste do Paraná? O objetivo principal do estudo é analisar o engajamento no trabalho de profissionais nas indústrias de um município da região centro-oeste do Paraná

Este estudo está estruturado além da introdução, com o referencial teórico, por meio de levantamento bibliográfico. Em seguida, apresenta-se os procedimentos metodológicos, também os resultados e discussão dos principais achados. E por fim, as considerações finais e delimitações do estudo.

2. O processo de engajamento nas organizações

Em uma pesquisa desenvolvida anteriormente pelos autores, buscou-se analisar a evolução da temática dentro do âmbito acadêmico, por meio de uma revisão sistemática da literatura. Explorou-se a relação existente entre o engajamento no trabalho e a gestão de pessoas e o comportamento organizacional no contexto empresarial com base nas publicações dos Periódicos Capes, Scielo e Spell nos últimos dez anos (2008 a 2018). Os descritores utilizados nessa pesquisa foram “Engajamento”, “Engajamento no trabalho” e “*Utrecht*”, definindo apenas artigos em língua portuguesa, em periódicos revisados por pares. Assim, encontrou-se 4.143 artigos e desses apenas 13 foram utilizados e analisados, por estarem dentro do padrão pré-definido.

Foram observados na revisão sistemática da literatura, a correlação do engajamento no trabalho com outros construtos, quantidade de publicações por ano, as revistas que mais publicaram sobre o tema, as citações desses estudos e as instituições de origem. Foi possível perceber que o construto engajamento no trabalho vem evoluindo ao longo dos anos, sendo considerado promissor por abordar os aspectos e efeitos positivos do trabalho. Os primeiros estudos sobre engajamento foram desenvolvidos por Kahn em 1990, e este conceituou o termo *engagement*. Anos posteriores, Schaufeli & Bakker (2004) aprofundaram esses estudos

e desenvolveram um instrumento de mensuração do engajamento, a escala *Utrecht Work Engagement Scale – UWES*.

Referente aos achados da revisão sistemática da literatura, observou-se que de 2008 a 2013 não foram publicados estudos no Brasil, afirmando que o construto é recente e pouco explorado em produções brasileiras. Nos anos posteriores, houveram poucos estudos e 2017 teve maior destaque, com 4 publicações. Quanto as revistas e foco editorial, observa-se que a temática é estudada pela Administração e áreas afins, Psicologia e Saúde. Em relação ao número de citações desses estudos, aponta-se que muitos deles não foram citados nenhuma vez, destacando o volume e distribuição desses estudos. Além disso, grande parte dos estudos publicados no período de análise são oriundas de instituições privadas e a existência de rede de colaboração dos autores.

Desse modo, é possível inferir que os estudos analisados correlacionam engajamento no trabalho a outros construtos, de modo a apontar a importância deste ao campo acadêmico e organizacional, sendo evidenciados à inteligência emocional, significação do trabalho, desempenho de papéis no trabalho, percepção de justiça, resiliência, comprometimento organizacional e comportamento e cidadania organizacional.

2.2 Engajamento no Trabalho

Por muitos anos, a psicologia tradicional, do estudo dos traumas e psicopatologias, estudou os efeitos negativos do trabalho na vida das pessoas. Em paralelo a isso, o engajamento no trabalho veio para modificar essa visão e se apresentou por meio da abordagem da psicologia positiva, por estudar os efeitos positivos do trabalho (Obregon, 2017).

Assim, engajamento no trabalho trouxe outro olhar para o paradigma da psicologia tradicional, ao vislumbrar os aspectos positivos do indivíduo como catalisador do desenvolvimento humano. Segundo Porto-Martins et al. (2013), Martin Seligman foi precursor ao agrupar os estudos de aspectos positivos da vida e do indivíduo em seus diferentes contextos sob a abordagem chamada de psicologia positiva, sendo difundida nos anos 1990, quando foi presidente da APA (Associação de Psicologia Americana).

Os mesmos autores ainda destacam a importância desse construto, por ser “considerado um conceito psicológico recente e promissor, com relevância tanto para o âmbito dos negócios como para o âmbito acadêmico” (Porto-Martins et al., 2013, p. 630).

Os estudos de engajamento no trabalho iniciaram na década de 1990 por Kahn, quando foi o primeiro a conceituar o termo *engagement* e também o oposto do termo, *desengagement* (ausência de engajamento). Esse estudo empírico de Kahn partiu da premissa que as pessoas possuem estados de engajamento e desengajamento, sendo assim exploradas as condições de trabalho como fator determinante (Cavalcante, 2013; Obregon, 2017).

O engajamento no trabalho deriva de estudos sobre a síndrome de *burnout*, que tinham como objetivo entender os aspectos negativos da mesma. Assim, são "dois construtos opostos associados ao mundo profissional e, de forma geral, relacionam-se negativamente entre si." (Cavalcante, 2013, p. 19).

A síndrome de *burnout* é desencadeado por exaustão extrema, falta de energia e não identificação no trabalho e vai de encontro, contrariamente, com os aspectos positivos observados ao engajamento no trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção (Avigo, Caldeira, Melo, & João, 2017; Freitas & Charão-Britto, 2016). Schaufeli & Bakker (2004) apontam que esses dois construtos são assumidamente opostos, devendo assim ser estudado sob perspectivas diferentes.

Assim, pode-se entender o engajamento no trabalho sob uma gama de fatores abordadas por Porto-Martins et al. (2013).

Tabela 1

Entendimentos do engajamento no trabalho

	<ul style="list-style-type: none">• Um constructo motivacional positivo;• Sempre relacionado com o trabalho;• Implicado em sentimento de realização (<i>fulfillment</i>);
Porto-Martins, Basso-Machado, & Benevides-Pereira (2013)	<ul style="list-style-type: none">• Caracterizado por vigor, dedicação e absorção;• Envolvido em um estado positivo da mente (cognição);• Persistente no tempo;• De natureza motivacional e social;• Associado a um estado afetivo emocional;• Caracterizado por um estado psicológico

Fonte: Adaptado de Porto-Martins, Basso-Machado & Benevides-Pereira (2013).

O estado psicológico positivo do engajamento no trabalho faz com que a pessoa tenha disposição motivacional e social, sentimento de identificação com sua atividade laboral, energia ao desenvolvê-la e percepção de que o "tempo voa" (Avigo et al., 2017; Freitas & Charão-Britto, 2016).

Assim, vigor pode ser compreendido como a energia empenhada em sua atividade laboral, e resiliência em resolver conflitos existentes. A dedicação é entendida como a identificação e comprometimento ao desempenhar sua atividade laboral diária. E a absorção é

o sentimento positivo e a capacidade de imersão quanto à atividade e o tempo que exerce ela (Porto-Martins et al., 2013).

Portanto, pessoas engajadas possuem disposição ao desempenhar seu trabalho, persistência e resiliência nos desafios encontrados, identificação com o que faz e capacidade de imersão e concentração na atividade laboral (Avigo et al., 2017).

“Engajamento no trabalho é definido como um estado mental, disposicional e positivo de intenso prazer e conexão profunda com a ação laboral, sendo um indicador de saúde do trabalhador” (Magnan et al., 2016). Desse modo, compreende-se que o engajamento no trabalho está relacionado com a realização do trabalho em si e não com as metas empresariais. Entretanto, para o alcance dos resultados organizacionais o engajamento no trabalho é fator preponderante ao atingimento dessas metas (Avigo et al., 2017).

Por isso, é possível compreender que apesar do engajamento no trabalho ser intrínseco ao indivíduo, às organizações que mantêm e promovem condições favoráveis e positivas aos seus profissionais, conseguem resultados significativos (Freitas & Charão-Britto, 2016).

Segundo Freitas & Charão-Britto (2016, p. 410) apontam que "os próprios gestores podem e devem colaborar com o engajamento de seus funcionários na medida em que disponibilizam maiores mecanismos que visem à promoção do bem-estar e qualidade de vida ocupacional.", levando em consideração que pessoas engajadas sentem-se mais confiantes e esforçadas, assumem responsabilidades e são assertivas nas tomadas de decisões (Avigo et al., 2017).

Ao passo que compreender engajamento no trabalho é essencial para organizações da atualidade, observando que o trabalho não é apenas considerado fonte de sustento, mas de autodesenvolvimento e realização pessoal, espera-se que a evolução da temática siga um caminho de aprofundamento da revisão da literatura e análise de vários fenômenos em contexto à realidade brasileira.

Estudos de engajamento no trabalho aplicado ao contexto brasileiro, são abordados em diversas áreas do conhecimento, sendo pesquisadas pelas áreas da ciências médicas, humanas e sociais aplicadas. O estudo de Cavalcante (2013) buscou compreender o engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico de profissionais da área de gestão de pessoas. Os resultados apontaram correlação positiva e significativas entre engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico e concluiu que o indivíduo que apresenta vigor e dedicação apresenta também níveis acentuados comparada aos níveis de observação dos outros construtos.

A pesquisa de Freitas & Charão-Britto (2016) tinha como objetivo identificar e descrever o engajamento no trabalho de profissionais multidisciplinares de saúde em um município da região sul do Brasil. Utilizou-se para coleta de dados a Escala de Engajamento no Trabalho de *Utrecht* (*UWES*). Constatou-se que os profissionais possuem alto nível de vigor e dedicação, pela realização de seu trabalho, observantes que a dimensão absorção foi baixa, devido à falta de concentração nas suas tarefas de trabalho.

Em um estudo mais recente, Mercali & Costa (2019) objetivou identificar os antecedentes, as demandas os recursos externos de trabalho que estão relacionados com o engajamento de profissionais docentes de ensino superior brasileiros. Utilizou-se da Escala de Engajamento no Trabalho de *Utrecht* (*UWES*), a Escala de recursos e demandas no trabalho ainda em processo de validação pela Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA). Os achados apontam que os docentes possuem engajamento baixo, beirando limites inferiores que indicam afetar problemas de saúde mental. De modo geral, os docentes de instituições privadas percebem de maneira favorável os recursos e demandas de trabalho do que os docentes de instituições públicas.

Em observância, encontra-se poucos estudos aplicados ao contexto brasileiro em organizações privadas, que abordam as nuances e as lacunas do engajamento no trabalho em realidades organizacionais.

2.3 Escala de Engajamento no Trabalho de *Utrecht*

A *Utrecht Work Engagement Scale* (*UWES*), traduzida para o português como a Escala de Engajamento no Trabalho de *Utrecht*, foi desenvolvida por Schaufeli & Bakker (2004) e validada para a versão brasileira por Vazquez (2015).

A escala *UWES* surgiu da relação do engajamento no trabalho com outros fatores de desempenho profissional. Veio para corroborar à compreensão do construto do engajamento no trabalho, dando suporte ao entendimento do fenômeno (Magnan et al., 2016).

Inicialmente, em 1999 quando o instrumento foi construído, era composto por 24 itens, sendo distribuídas de nove itens relativos ao “vigor” e oito à “dedicação”. Após uma avaliação psicométrica em 2002, sete desses itens foram retirados do instrumento, devido a inconsistência. Atualmente, a versão *UWES* é composta por 17 itens, sendo seis relativas a “vigor”, cinco de “dedicação” e seis de “absorção”. (Teles, Ramalho, Ramalho, & Ribeiro, 2017).

A compreensão do tema é fator central para entendimento da complexidade do construto, devido ao vínculo deste a outros construtos, a citar pela correlação com a adição ao

trabalho, comprometimento organizacional, recursos e demandas no trabalho, satisfação no trabalho, resiliência, entre outros (Magnan et al., 2016).

Desse modo, a mensuração do instrumento, garantido pela acurácia e delimitação ideal, não é suficiente. Como os autores Magnan et al. (2016, p. 134) apontam, “que se compreender o engajamento no trabalho como um processo dinâmico que, embora estável ao longo do tempo, pode ser alterado pelas condições laborais e, quando isso é detectado de forma negativa”, deve-se considerar as variáveis que afetam a interpretação dos resultados. Ao passo que o construto foi sendo estudado e explorado, percebe-se a evolução da temática e a relevância deste dentro do âmbito acadêmico e organizacional. A seguir apresenta-se os procedimentos metodológicos da pesquisa.

3. Metodologia

A natureza desta pesquisa é aplicada, pois tem por objetivo gerar conhecimento a partir da análise de um fenômeno, e é de abordagem qualitativa (*survey*). Este estudo se configura como descritivo, pois visa compreender melhor o problema, descrevendo as características e as variáveis que se apresentam (Silva & Menezes, 2001).

A pesquisa qualitativa tem como preocupação a descrição de um fenômeno em um dado contexto, baseado no contato direto do pesquisador com ambiente e a situação de estudo. “O interesse do pesquisador ao estudar um determinado problema é verificar como ele se manifesta nas atividades, nos procedimentos e nas interações cotidianas” (Oliveira, 2011, p. 26).

A pesquisa ocorreu em um município da região centro-oeste do Paraná. O objeto de estudo foram os profissionais que trabalham nas indústrias da cidade. Dados de julho de 2019, indicam 448 estabelecimentos industriais (extração de minerais, transformação e serviços industriais de utilidade pública), empregando 7.310 pessoas (Ipardes, 2019).

O instrumento utilizado na pesquisa foi a Escala de Engajamento no Trabalho de *Utrecht - UWES*. Foi dividido em duas seções, sendo a primeira com perguntas de cunho socioeconômico, para identificar o perfil dos entrevistados (sexo, idade, estado civil, escolaridade, cargo, tempo de empresa, estuda e trabalha). A segunda seção obtinha os 17 itens da escala *UWES-17*, observando as três dimensões em escala *Likert*, de 7 pontos (1. Nenhuma vez) até (6. Todos os dias). Mensura os três níveis do engajamento: vigor, dedicação e absorção. A escala *UWES-17* já foi adaptada e validada em diversos países, tendo aceitação na comunidade científica pela qualidade psicométrica do instrumento e pelos muitos

estudos internacionais (Magnan et al., 2016). A validação no Brasil foi feita por Vazquez (2015).

Inicialmente, no período de março de 2019, o questionário foi disponibilizado e enviado as organizações via *online*, de modo a facilitar a comunicação e o preenchimento, visto a atividade fim dos profissionais. A aplicação presencial ocorreu nas indústrias, apresentando as informações essenciais e disponibilizando os questionários impressos às organizações. Aceitou-se respostas até o dia 10 de junho de 2019. No período de aplicação, obteve-se 78 respostas válidas.

Os dados foram contabilizados e manipulados pelo software Excel, criando o perfil socioeconômico dos respondentes, além de analisar as três dimensões do engajamento separadamente, o nível de engajamento no trabalho dos profissionais das indústrias. A seguir apresenta-se os resultados da pesquisa de campo.

4. Resultados e discussão

A Escala de Engajamento no Trabalho de *Utrecht* mensura o nível de engajamento das pessoas quanto sua atividade laboral. A amostra investigada foi de 78 indivíduos. Na Tabela 2 a seguir estão os dados do perfil dos pesquisados.

Tabela 2

Perfil dos Pesquisados

PERFIL	ALTERNATIVAS	%
SEXO	Feminino	26,9
	Masculino	73,1
IDADE	De 18 a 25 anos	43,6
	De 26 a 35 anos	29,5
	De 36 a 45 anos	21,8
	De 45 a 55 anos	1,3
	Mais de 55 anos	3,8
ESCOLARIDADE	Ensino Médio	30,8
	Ensino Técnico	9
	Superior Incompleto	28,2
	Superior Completo	16,7
	Pós-Graduação	15,4

ESTADO CIVIL	Solteiro (a)	46,2
	Casado (a)	32,1
	Divorciado (a)	9
	Vivo com companheiro (a)	9
	Outros	3,8

A maioria dos respondentes da pesquisa são do sexo masculino, apresentando 73,1% da amostra e o sexo feminino com 26,9%. Quanto à idade, observa-se que 43,6% são os mais jovens, com idade de 18 a 25 anos, seguido por pessoas com idade de 26 a 35 anos que somam 29,5%, seguido dos 36 a 45 anos com 21,8% de representatividade. Quanto aos respondentes com mais idade, acima de 45 anos são 5,1% do total.

Analisando a escolaridade, os que possuem apenas ensino médio são de 30,8%, seguido dos que possuem ensino superior incompleto, representando 28,2%. Ensino técnico, superior completo e pós-graduados representam 9%, 16,7% e 15,4% respectivamente.

Ao analisar o estado civil, a maior predominância são de pessoas solteiras, correspondendo a 46,2%, seguido dos casados representando 32,1%. Os divorciados e que vivem com seus companheiros, representam 9% cada. Outros tipos de relacionamentos somam 3,8% dos respondentes.

Quanto ao vínculo, 50% dos participantes responderam que apenas trabalham e 50% trabalham e estudam. Esse dado justifica à idade dos respondentes, por maior evidência aos jovens de 18 a 25 anos e ao nível de escolaridade, predominante ao ensino médio e ensino superior incompleto.

Relacionado aos cargos exercidos pelos respondentes, categoriza-se por semelhança de função e/ou atividade, devido a questão ter sido aberta. Os principais cargos que se destacam são (13) auxiliar/assistente administrativo, (9) auxiliar mecânica, (5) auxiliar de produção, (4) analista de recursos humanos, (4) analista financeiro, (2) diretor, (1) técnico químico, (1) técnico de segurança do trabalho, entre outros cargos afins.

A verificar os itens do instrumento *UWES-17* separadamente, é possível observar quais questões mais se destacam de acordo com a escala *Likert*. Os dados serão apresentados em porcentagem de respondentes na Tabela 3 a seguir.

Tabela 3
Itens do instrumento *UWES-17*(em porcentagem)

Questões/Escalas	1	2	3	4	5	6
1. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio de energia)	1,28	1,28	3,85	2,56	42,31	48,72
2. O trabalho que realizo é cheio de significado e propósito	1,28	6,41	2,56	8,97	19,23	61,54
3. O "tempo voa" quando estou trabalhando	2,56	2,56	3,85	2,56	41,03	47,44
4. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)	2,56	1,28	6,41	6,41	48,72	34,62
5. Estou entusiasmado com meu trabalho	0	3,85	6,41	5,13	43,59	41,03
6. Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor	16,67	3,85	5,13	12,82	42,31	19,23
7. Meu trabalho me inspira	1,28	1,28	8,97	6,41	33,33	48,72
8. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar	3,85	5,13	3,85	7,69	37,18	42,31
9. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	2,56	1,28	8,97	8,97	38,46	39,74
10. Estou orgulhoso com o trabalho que realizo	0	1,28	1,28	5,13	28,21	64,1
11. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço	0	1,28	5,13	2,56	26,92	64,1
12. Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo	0	6,41	5,13	15,38	30,77	42,31
13. Meu trabalho é desafiador	3,85	2,56	6,41	2,56	33,33	51,28
14. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho	8,97	3,85	2,56	11,54	47,44	25,64
15. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)	0	0	2,56	3,85	33,33	60,26
16. É difícil desligar-me do trabalho	21,79	6,41	12,82	8,97	28,21	21,79
17. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem	0	2,56	2,56	3,85	21,79	69,23

Legenda Escala: 1 - Nenhuma vez; 2 - Algumas vezes por ano; 3 - Uma vez ou menos por mês; 4 - Uma vez por semana; 5 - Algumas vezes por semana; 6 - Todos os dias.

Fonte: Dados da pesquisa.

As questões que mais se destacam positivamente são os itens 10, 11, 15 e 16. Nessas questões, percebe-se que mais de 60% da amostra responderam o (ponto 6 – todos os dias), com percentual 64,10%, 64,10%, 30,26% e 69,23%, respectivamente, demonstrando maior incidência da dimensão vigor e absorção, sendo que os itens citados anteriormente compõem essas dimensões.

Quanto os itens que destacaram-se pelo menor (ponto 1 – nenhuma vez), aponta-se as questões 6, 14 e 16, apresentando índice de 16,67%, 8,97% e 21,79%, respectivamente aos itens citados. Verifica-se também, os itens 6 e 16 apresentam percentual próximos ou

idênticos tanto no (ponto 1 – nenhuma vez e ponto 6 – todos os dias), sendo item 6 (1 – 16,67% e 6 – 19,23%) e item 16 (1 – 21,79% e 6 – 21,79%), impactando diretamente as dimensões vigor e absorção. Esses dados vão em contrapartida aos encontrados no estudo de Avigo et al. (2017), evidenciando baixa entrega disposicional do profissional ao trabalho, dispondo menos energia mental, persistência e imersão a atividade laboral.

Desse modo, faz-se necessário observar as dimensões separadamente e mensurar o nível de engajamento dos profissionais pesquisados, como meio de compreender tal fenômeno aplicado a essa realidade, a dar respaldo para tomada de decisões aos gestores.

Quanto a análise das dimensões vigor, dedicação e absorção, observa-se as médias, desvio padrão e coeficientes de variação de ambas. Além de apresentar a média geral de engajamento no trabalho dos profissionais pesquisados e a comparação das três dimensões na Tabela 4 a seguir.

Tabela 4
Dimensões do Engajamento

Nº	VIGOR	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
V1	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio de energia)	5,29	0,955	18,05
V2	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)	5,01	1,099	21,94
V3	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar	4,96	1,324	26,69
V4	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo	4,97	1,173	23,6
V5	Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)	5,51	0,698	12,67
V6	No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem	5,53	0,893	16,15
Dimensão		5,21	1,024	19,65

Nº	DEDICAÇÃO	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
D1	O trabalho que realizo é cheio de significado e propósito	5,23	1,248	23,86
D2	Estou entusiasmado com meu trabalho	5,12	1,032	20,16

D3	Meu trabalho me inspira	5,15	1,106	21,48
D4	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo	5,53	0,768	13,89
D5	Meu trabalho é desafiador	5,13	1,283	25,01
Dimensão		5,23	1,087	20,79
Nº	ABSORÇÃO	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
A1	O "tempo voa" quando estou trabalhando	5,19	1,129	21,75
A2	Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor	4,18	1,704	40,77
A3	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	4,99	1,179	23,63
A4	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço	5,47	0,879	16,07
A5	Deixo-me levar pelo meu trabalho	4,62	1,461	31,62
A6	É difícil desligar-me do trabalho	3,81	1,873	49,16
Dimensão		4,71	1,371	29,1
Engajamento	Média Geral	5,04	1,161	23,03

Na dimensão vigor, observa-se que as maiores médias são em relação “persistência” (5,53) e “resiliência mental” (5,51), apresentando desvio padrão de (0,893) e (0,698), respectivamente. Isso demonstra que os profissionais pesquisados se mantêm persistentes e mentalmente resilientes diante do trabalho que realizam, ou seja, apresentam baixa dispersão (16,15% e 12,67%, respectivamente) em relação as questões citadas.

Observando as menores médias, as questões “quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar” com média (4,97) e desvio padrão (1,324) e “posso continuar trabalhando por longos períodos” com média (4,96) e desvio padrão (1,173), apresentam média dispersão. Freitas & Charão-Britto (2016) em seu estudo identificaram as mesmas semelhanças, apontando a possibilidade de cansaço dos profissionais pesquisados, entretanto,

não é possível considerar que esses profissionais não tenham vontade ou disposição de trabalhar. Os coeficientes de variação identificados são de (26,69%) e (23,6%), correspondendo respectivamente as questões anteriormente citadas.

Analisando a dimensão dedicação, a maior média apresentada é referente a relação de “orgulho com o trabalho realizado” (5,53) e desvio padrão (0,768), demonstrando baixa dispersão (13,89%), ou seja, que a maioria dos respondentes se sentem orgulhosos com seu trabalho. Seguindo, para muitos o trabalho é “cheio de significado e propósito”, a questão apresenta média (5,23) e desvio padrão (1,248), com coeficiente de variação de (23,86%), ou seja, de modo a ser médio que seus trabalhos são cheios de significados e propósitos.

Nos estudos de Mattos & Andrade (2019) e Dalanhhol, Freitas, Machado, Hutz & Vazquez (2017), a dimensão dedicação apresentam destaque e evidencia presença de engajamento de média intensidade quando observado o score, a apontar que significação do trabalho deve ser valorizado pela organização, pois é benéfica tanto no âmbito empresarial quanto profissional, principalmente, com as altas demandas de trabalho diariamente enfrentadas e pelo desempenho exercido sobre elas.

As menores médias observadas na dimensão dedicação tem relação com entusiasmo e trabalho desafiador, apresentando média (5,13) e desvio padrão (1,283) questão “meu trabalho é desafiador” e média (5,12) e desvio padrão de (1,032) a questão “estou entusiasmado com meu trabalho”. Ambos apresentam média dispersão, sendo (25,01%) e (20,16%), respectivamente.

Quanto a dimensão absorção, destaca-se as médias das questões referente ao “sentimento de envolvimento com o trabalho realizado” (5,47) e percepção de que o “tempo voa” quando exerce sua atividade laboral (5,19). Assim, referentes ao desvio padrão observa-se (0,879) e (1,129), respectivamente. Esses dados demonstram coeficientes de variação de (16,07%) e (21,75%), ou seja, dispõe média dispersão quando observado os itens supracitados, tendo médio sentimento de envolvimento no trabalho e percepção que o “tempo voa”. Corrobora igualmente o estudo de Dalanhhol et al. (2017), apontando que a imersão no trabalho é visto como prazeroso e desafiador ao profissional.

Para além disso, quando observado os itens que tiveram menor média ou maior dispersão, encontra-se na dimensão absorção as questões “é difícil desligar-me do trabalho” com média (3,81), desvio padrão (1,371) e coeficiente de variação (49,16%), e “quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor” com média (4,18), desvio padrão (1,704) e coeficiente de variação (40,77%). Ou seja, existe alta dispersão nesses itens e indica a possibilidade dos profissionais respondentes terem dificuldade de se desligar do trabalho,

não conseguindo separar a vida pessoal e profissional, nem desligar-se das suas tarefas (Freitas & Charão-Britto, 2016).

Identificando apenas as dimensões, a maior média entre as três dimensões é a de dedicação (5,23) e desvio padrão de (1,087), seguido da dimensão vigor com média (5,21) e desvio padrão (1,024), e por fim, a dimensão absorção tendo a menor média (4,71) e desvio padrão (1,371). Levando em consideração o coeficiente de variação, as três dimensões possuem média dispersão, sendo da menor a maior dispersão em (vigor = 19,65%), (dedicação = 20,79%) e (absorção = 29,1%).

Quando observado o nível de engajamento no trabalho, os dados apontam média geral de (5,04) e desvio padrão (1,161) e coeficiente de variação de (23,03%), denotando média dispersão. Isso demonstra que os profissionais das indústrias têm médio nível de engajamento no trabalho, expressando sentimento de orgulho, entusiasmo, resiliência e persistência as demandas enfrentadas no seu trabalho. A seguir apresenta-se as conclusões da pesquisa, contribuições, limitações e apontamentos para futuros estudos.

5. Conclusões

Este estudo atendeu seu objetivo, que foi analisar o engajamento no trabalho de profissionais das indústrias, conseguindo assim, responder ao problema de pesquisa: qual o nível de engajamento no trabalho dos profissionais nas indústrias? Desse modo, conclui-se que o nível de engajamento no trabalho dos pesquisados é elevado (5,05) em uma escala de 1 até 6, onde sentem-se orgulhosos e entusiasmados com o seu trabalho, sendo resilientes e persistentes no enfrentamento das atividades laborais.

À mensuração das dimensões vigor, dedicação e absorção, verificou-se separadamente cada uma, além de medir o engajamento no trabalho dos profissionais pesquisados. Destaca-se que a dimensão com maior média é a dedicação (5,23), seguida da dimensão vigor (5,21) e absorção (4,71). Quando observado os itens que tiveram menor média, as questões “é difícil desligar-me” (3,81) e “quando estou trabalhando, esqueço tudo que se passa ao meu redor” (4,18) são destacados.

Se observado os coeficientes de variação de cada item, os que possuem baixa dispersão são as questões referentes a dimensão vigor, de modo a apresentar alta resiliência mental (12,67%) e a dimensão dedicação, resultando em profissionais altamente orgulhosos com o trabalho realizado (13,89%). Paralelamente, observa-se os itens de maior dispersão são aqueles que possuem menor média, tendo alta dispersão quanto aos profissionais sentirem que é difícil desligar-se do trabalho e esquecer de tudo que se passa ao redor, com coeficiente de

variação (49,16%) e (40,77%), respectivamente. Freitas & Charão-Britto (2016) corroboram nesse ponto, descrevendo que esse dado pode apontar a dificuldade dos profissionais em separar vida pessoal e profissional. Conclui-se, o nível de engajamento no trabalho dos profissionais pesquisados apresentou uma média de (5,04), desvio padrão de (1,161) e coeficiente de variação de (23,03%), confirmando que a dispersão é média.

Compreende assim, os profissionais das indústrias sentem-se mais resilientes, persistentes, entusiasmados e orgulhosos ao trabalho realizado, se comparado ao envolvimento e imersão na atividade laboral, destacando que as dimensões vigor e dedicação corroboram significativamente ao nível de engajamento no trabalho, em contrapartida a dimensão absorção.

Este estudo reforça a importância do construto na comunidade acadêmica e ao âmbito empresarial, apresentando evidências positivas do engajamento no trabalho, seja em nível individual ou organizacional, objetivando a melhoria contínua ao ambiente de trabalho, das interações pessoais e interpessoais, do desempenho e do alcance dos objetivos organizacionais e individuais.

Como limitação, destaca-se a dificuldade na comunicação com as empresas do ramo da indústria e a aplicação dos questionários a esse público, devido a atividade fim exercida pelos profissionais. Para estudos futuros, sugere-se que seja aplicado o instrumento *UWES* em amostras maiores, em outros contextos e ramos de empresas, além de cruzamento de dados como, sexo, idade e cargo às dimensões do engajamento.

Referências

Avigo, R.O.; Caldeira, L.B.; Melo, D.C.; & João, I.S. (2017, outubro). Funcionário Público Engajado no Trabalho? Uma Análise do Engajamento de Profissionais da Tecnologia da Informação do Serviço Público Federal. *Anais do Congresso XLI EnANPAD - XLI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, 41.

Cavalcante, M. M. (2013). *Engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas*. (Dissertação Mestrado). Faculdade de Administração e Economia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP. Recuperado de <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/40/1/MarcileideMC.pdf>

Dalanhol, N. S.; Freitas, C. P. P.; Machado, W. L.; Hutz, C. S.; & Vazquez, A. C. S (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Revista Psico*, Porto Alegre, 2(48), 109-119. <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/25885/pdf>

Freitas, L.A.V.; & Charão-Britto, L (2016). Engajamento no trabalho: um estudo em profissionais multidisciplinares de saúde em um município da região sul. *Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 21(2), 407-419. <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/5390/2903>

Ipardes. (2019). Caderno Estatístico do Município, recuperado em julho, acesso <http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=85000>

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. *Revista Avaliação Psicológica*, 2(15), 133-140. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200002

Mattos, C. A. C.; & Andrade, L. T. L (2019). Engajamento no Trabalho: Uma Aplicação da Análise de Agrupamentos Entre Trabalhadores de um Banco Privado. *Revista FSA*, Teresina, 16(1), art. 3, 54-74. <http://dx.doi.org/10.12819/2019.16.1.3>

Mercali, G. D.; & Costa, S. G (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, 20(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190081>

Obregon, S. L. (2017). *Síndrome de burnout e engajamento no trabalho: percepção dos servidores de uma instituição pública de ensino*. (Dissertação de Mestrado). Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS. Recuperado de https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/14516/DIS_PPGADMINISTRACAO_2017_OBREGON_SANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oliveira, M. F. (2011). *Metodologia Científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração*. Catalão: UFG.

Porto-Martins, P. C., Basso-Machado, P. G. B., & Benevides-Pereira A. M. T. B. (2013). Engagement no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal, Revista de Psicologia*, 25(3), 629-644. <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-02922013000300013>

Schaufeli, W. B.; & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, (25), 293-315. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>

Silva, E. L.; & Menezes, E. M. (2001). *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação*. (3a ed., atual e rev.). Florianópolis: UFSC.

Teles, H.; Ramalho, N.; Ramalho, V.; & Ribeira, S. (2017). Adaptação e validação da Utrecht Work Engagement Scale (UWES) aplicados a assistentes sociais em Portugal. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 2(3), 10-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6126344>

Vazquez, A. C. S.; Magnan, E. S.; Pacico, J. C.; Hutz, C. S.; & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista Psico-USF*, 20(2), 207-217. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Juliana de Souza Santos – 40%

Bruna Eduarda Fiorentin – 20%

Silvio Roberto Stefano – 20%

Bruna Bonet de Abreu – 20%