

ENGAJAMENTO DO PROFISSIONAL DA ENFERMAGEM NO TRABALHO COM CRIANÇAS EM TRATAMENTO ONCOLÓGICO

Lara Gerino Garcia¹

María Helena Pinto¹

Rafaela Moreira da Silva Canille²

<https://orcid.org/0000-0001-8772-106X>

<https://orcid.org/0000-0003-0601-8511>

<https://orcid.org/0000-0003-2716-928X>

Objetivo: Identificar o nível de engajamento e a satisfação dos profissionais da enfermagem no trabalho com crianças em tratamento oncológico.

Métodos: Trata-se de estudo descritivo exploratório, realizado com 41 profissionais das unidades de internação pediátrica do hospital da criança e maternidade, utilizando um questionário com dados sociodemográficos, uma pergunta aberta de satisfação no trabalho e um questionário autoaplicável para a avaliação do engajamento, aplicado no mês de agosto de 2018.

Resultados: A análise dos dados demonstrou alto engajamento dos profissionais no trabalho, com escore médio total de 4,62, alto em vigor e absorção e muito alta em dedicação.

Conclusão: Os dados evidenciam a necessidade de maior atenção e suporte a esses profissionais para manter os níveis de engajamento no trabalho, o que influencia na qualidade do cuidado prestado, e é relevante para a saúde da equipe de enfermagem e segurança do paciente.

Descritores: Satisfação no emprego; Oncologia; Equipe de enfermagem; Câncer; Criança

ENGAGEMENT OF NURSING PROFESSIONALS AT WORK WITH CHILDREN UNDER ONCOLOGICAL TREATMENT

Objective: To identify the level of engagement and satisfaction of nursing professionals in working with children undergoing cancer treatment.

Methods: This is an exploratory descriptive study, carried out with 41 professionals from the pediatric inpatient units of the children's and maternity hospital, using a questionnaire with sociodemographic data, an open question of job satisfaction and a self-administered questionnaire to assess engagement, applied in the month of August 2018.

Results: Data analysis showed high engagement of professionals at work, with a total average score of 4.62, high in force and absorption and very high in dedication.

Conclusion: The data show the need for greater attention and support for these professionals to maintain levels of engagement at work, which influences the quality of care provided, and is relevant to the health of the nursing team and patient safety.

Keywords: Job satisfaction; Oncology; Nursing team; Cancer; Child

NIVEL DE COMPROMISO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA AL TRABAJAR CON NIÑOS SOMETIDOS A TRATAMIENTO ONCOLÓGICO

Objetivo: Identificar el nivel de compromiso y satisfacción de los profesionales de enfermería al trabajar con niños sometidos a tratamiento oncológico.

Métodos: Este es un estudio exploratorio descriptivo, realizado con 41 profesionales de las unidades de hospitalización pediátrica del hospital infantil y de maternidad, utilizando un cuestionario con datos sociodemográficos, una pregunta abierta de satisfacción laboral y un cuestionario autoadministrado para evaluar el compromiso. se aplicó en agosto de 2018.

Resultados: el análisis de datos mostró una alta participación de profesionales en el trabajo, con un puntaje promedio total de 4.62, alta en fuerza y absorción y muy alta dedicación.

Conclusión: los datos muestran la necesidad de una mayor atención y apoyo para que estos profesionales mantengan niveles de compromiso en el trabajo, lo que influye en la calidad de la atención brindada y es relevante para la salud del equipo de enfermería y la seguridad del paciente.

Descriptor: Satisfacción laboral; Oncología equipo de enfermería; Câncer; Niño

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

²Hospital de Base de São José do Rio Preto, São José do Rio Preto, SP, Brasil.

Autor correspondente: Lara Gerino Garcia | Email: laragerinogarcia@gmail.com

Recebido: 04/03/2020 - Aceito: 17/12/2020

INTRODUÇÃO

Devido aos elevados índices de morbidade e mortalidade dos indivíduos com Câncer, a confirmação dessa doença é na maioria das vezes associada à morte, o que pode tornar difícil abordagem e enfrentamento dos profissionais envolvidos no cuidado desses pacientes. Buscando um cuidado de qualidade e longe de danos, os profissionais da saúde nos mostram que a maior autocobrança é na área de oncologia pediátrica, onde esses profissionais podem apresentar dificuldades no cotidiano do trabalho, com sentimentos intensos devido às situações de morte da criança, luto da família e demandas da organização do trabalho, o que pode contribuir para o sofrimento do profissional^{1,2} e pode influenciar na sua satisfação e engajamento no trabalho.

Estudo destaca que apesar de esses profissionais lidarem com dor, sofrimento e o estigma do câncer, eles muitas vezes demonstram interesse em permanecer no local de trabalho, mostrando-se satisfeitos e com um bom nível de engajamento com a profissão³; destacam como aspectos laborais positivos a recuperação do paciente, educação em saúde e até mesmo o contato afetivo que existe entre profissional e paciente⁴. Ao mesmo tempo, o fato de eles estarem constantemente lidando com o sofrimento e o pesar da morte, esses profissionais estão diretamente ligados aos riscos de prejuízo da saúde mental, por se tratar de atividades extremamente desgastantes, tanto físicas como psicológicas, o que pode progredir para o estresse⁵, e como consequência alterar a satisfação e o nível de engajamento dos profissionais no trabalho. Há autores também que trazem que a vivência com o tema oncologia e as políticas públicas referente ao assunto, durante a graduação, implica em um cuidado de qualidade prestado pelo profissional para o paciente com diagnóstico de câncer⁶.

Uma progressão desse estresse preocupa pesquisadores, pela possibilidade de desencadear a Síndrome de Burnout, entendida como o oposto do engajamento no trabalho, que prevalece em profissionais da área da saúde em geral, principalmente médicos e enfermeiros. Segundo a OMS, o aumento da Síndrome de Burnout traz um impacto negativo na qualidade e produtividade desses profissionais, e depois de um determinado tempo prejudica a instituição ou empresa⁷.

Na área da enfermagem, o trabalho por turnos, o contato com doenças de etiologias diversas, risco de morte dos pacientes, os conflitos de papéis desempenhados, assim como a desvalorização profissional constituem algumas das situações que podem contribuir para o estresse, tornando-os com o passar do tempo insatisfeito no trabalho, o que é agravado pelo atual contexto da crise econômica e

das reformas no setor da saúde⁷. A área de oncologia pode ser um facilitador para o desenvolvimento deste transtorno⁸, devido ao estigma do câncer na sociedade.

Estudos apontam que a avaliação do estresse e os níveis de engajamento no trabalho podem prever as causas dos afastamentos dos profissionais por doença mental, assim como baixos níveis de estresse e de disfunção social se mostraram preditores de vigor e dedicação no trabalho^{9,10}.

Com base nas características dos pacientes oncológicos e o necessário envolvimento desses profissionais com as crianças e sua família surgiu a questão de pesquisa: Qual a satisfação e o nível de engajamento do profissional da enfermagem no trabalho com crianças com câncer?

É importante compreender que os conceitos de satisfação e engajamento no trabalho estão relacionados à motivação pessoal. Engajamento é definido como um estado mental positivo, de conexão profunda com a ação laboral, além de ser indicador de saúde do trabalhador, ou seja, o profissional engajado realiza o seu trabalho com elevado sentimento de inspiração, bem-estar e prazer¹¹, pode ser influenciado pelas condições de trabalho, que quando identificado de forma negativa pode prejudicar a saúde do trabalhador e o sucesso da empresa. Sendo assim, o entendimento da relação entre o fenômeno engajamento e satisfação no trabalho é premissa para a interpretação dos resultados obtidos na avaliação dos riscos para o estresse ocupacional^{11,12}.

Considerando a escassez de pesquisas sobre engajamento no trabalho e os aspectos inerentes ao trabalho da enfermagem na oncologia, este estudo objetivou identificar o nível de engajamento e a satisfação dos profissionais da enfermagem no trabalho com crianças em tratamento oncológico, o que permitirá conhecer a relação desses profissionais com o trabalho, subsidiando ações que fortaleçam o processo de cuidar das crianças e de gestão dessas unidades.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo exploratório do tipo transversal, de natureza quantitativa.

O estudo foi desenvolvido nas unidades de internação onde são admitidas as crianças para tratamento oncológico. Devido ao hospital não possuir um setor específico de oncopediatria, o atendimento desses pacientes é feito de forma ambulatorial, e aquelas crianças que necessitam permanecer no hospital são encaminhados para as unidades de internação pediátrica que fica situada no 6º e 7º andar do hospital local do estudo.

A população do estudo foi de 55 profissionais alocados nas unidades de internação pediátrica, todos do sexo feminino. Participaram do estudo 41 profissionais da enfermagem,

incluindo enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem das unidades de internação pediátrica. Os critérios de inclusão foram: estar presente na unidade durante o período de coleta de dados, trabalhar no setor há no mínimo um ano, aceitar o convite para participar da pesquisa e responder completamente os questionários. Critérios de exclusão: não estar no setor durante o período da coleta dos dados, por afastamento do trabalho de qualquer natureza (férias, licença saúde ou outra), recusar participar do estudo e não preencher todas as questões dos instrumentos.

Os questionários foram entregues para pela pesquisadora durante o horário de trabalho dos 41 profissionais incluídos no estudo, todas do sexo feminino. Seis profissionais não puderam participar devido ao tempo de serviço no setor menor que um ano, seis não aceitaram participar da pesquisa, um profissional não se encontrava no local nos dias da coleta dos dados e uma participante foi excluída da pesquisa por não preencher todos os itens dos questionários. Os dados foram coletados por meio de dois questionários

O instrumento utilizado foi um constituído de dados sociodemográficos dos participantes como: Sexo, idade, estado civil, número de filhos, renda familiar, procedência, religião, anos de estudo (escolaridade), tempo de trabalho no setor e categoria profissional, com uma questão aberta de satisfação no trabalho.

Um segundo instrumento (questionário) denominado Bem-estar no trabalho, que substitui o termo “Engajamento no trabalho”¹¹ já que a conotação da palavra pode influenciar o respondente. Esse instrumento é composto por 17 questões que irão avaliar o nível de engajamento do profissional no trabalho, o qual envolve as dimensões vigor, dedicação e absorção. Na dimensão vigor são as questões que se refere ao esforço do profissional (questões:1,4,8,12,15,17), cinco questões sobre dedicação (questões 2,5,7,10,13), e seis questões sobre absorção (questões 3,6,9,11,14,16), que se refere a total imersão do profissional com o trabalho¹¹. O participante foi orientado a responder diante de cada afirmativa se já experimentou o que é relatado em relação ao seu trabalho. Caso nunca tenha tido o sentimento responder zero. Em caso afirmativo responder a frequência seguindo uma escala de Likert, que descreveria melhor o sentimento (de 1 algumas vezes a 6 sempre)¹¹.

Ambos instrumentos foram auto preenchidos de forma voluntária, anônima e confidencial. Foram entregues no início do mês de agosto de 2018 e recolhidos trinta dias depois.

Para identificar o nível de engajamento dos profissionais foi calculada a média dos escores de cada dimensão, vigor, dedicação e absorção segundo indicações iniciais do manual UWES, utilizando o programa *Bioestat* versão 5.3 e para interpretação dos escores foi utilizado o modelo apresentado no quadro 1¹³.

Quadro 1. Modelo para a interpretação dos valores dos scores médios do estudo para grupos

Frequência de sentimentos (vigor, Dedicção e Absorção) em relação ao trabalho (Questões UWES).	Interpretação
0 a 0,99= 1 (Algumas vezes por ano)	Muito Baixa
1 a 1,99 =2 (Uma vez ou menos por mês)	Baixa
2 a 2,99 =3 (Algumas vezes por mês) 3 a 3,99 = 4 (Uma vez por semana)	Média
4 a 4,99 =5 (Algumas vezes por semana)	Alta
5 a 6 = 6 (Todos os dias)	Muito Alta

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, parecer n. 2.084.113 datado em 26 de maio de 2017. Os participantes do estudo assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido antes do início da coleta de dados com a garantia de anonimato e sigilo das informações, conforme preconiza a resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

RESULTADOS

A maioria dos participantes era técnicos e auxiliares de enfermagem, com idade entre 21 e 50 anos, casada, com tempo de trabalho no setor de um a cinco anos (Tabela 1).

Tabela 1. Distribuição das características profissionais dos participantes do estudo (n=41)

	n(%) 41(100)	
Categoria Profissional	Enfermeira	11(26,83)
	Técnica de Enfermagem	3(7,32)
	Auxiliar de Enfermagem	27(65,85)
Faixa Etária	21 a 30 anos	19(46,34)
	31 a 50 anos	19(46,34)
	51 a 61 anos	3(7,32)
Estado Civil	Casada	23(56,10)
	Solteira	16(39,02)
	Outros	2(4,88)
Tempo de Trabalho no Setor	1 a 5 anos	24(58,54)
	6 a 15 anos	12(29,27)
	Mais de 15 anos	5(12,19)
Nº de filhos	00	20(48,78)
	01	7(17,07)
	2 ou mais	14(34,15)

No questionamento sobre a satisfação com o trabalho, 98% dos profissionais (40) responderam estar satisfeitos, destes, nove relataram como motivo estar realizada, cinco

sentem-se importante na vida do paciente, ambos com tempo médio no setor de 4,2 anos, dez sentem-se feliz e gostaria de ser mais valorizada, com tempo médio no setor de 12,8 anos e 15 com tempo médio no setor de 5,9 anos, não relataram o motivo. Apenas uma participante relatou estar insatisfeita com a profissão, relatando sentir-se totalmente desvalorizada.

Tabela 2. Distribuição das interpretações e valores mínimos, máximo, mediana e média (\pm Desvio Padrão), segundo os escores das dimensões do *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (n=41)

Dimensão UWES	N	Min.	Máx.	Md.	Média \pm DP	Interpretação
Vigor	41	0,5	6	4,83	4,49 \pm 1,20	Alto
Dedicação	41	2,0	6	5,2	5,08 \pm 0,92	Muito alto
Absorção	41	1,33	6	4,83	4,42 \pm 1,00	Alto
Engajamento	41	1,28	6	4,92	4,62 \pm 1,00	Alto

Min - mínimo; Max - Máximo; Md - Mediana; DP - Desvio Padrão

A tabela 2 destaca os resultados da avaliação do nível de engajamento, segundo a distribuição dos valores mínimos, máximos, medianas e médias \pm Desvio Padrão, segundo as dimensões do UWES (Vigor, Dedicação, Absorção e Score Geral), enquanto que a tabela 3 demonstra a classificação do nível de engajamento no trabalho segundo as dimensões do UWES.

As médias dos escores de vigor, dedicação, absorção e engajamento segundo o estado civil (considerando entre as casadas também aquelas com união estável), número de filhos e tempo de trabalho no setor estão apresentadas na tabela 4.

Tabela 3. Classificação do nível de engagement segundo as dimensões da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (n=41)

Dimensões UWES	Vigor	Dedicação	Absorção	Engajamento	
Número de Participantes	41	41	41	41	
Alfa de Cronbach	0,88	0,81	0,72	0,87	
Escore Médio	5,049	5,561	4,951	5,146	
Classificação das Dimensões	Muito Baixo	n	1		
		%	2,43		
	Baixo	n		1	1
		%		2,38	2,38
	Médio	n	10	5	11
		%	24,39	12,20	26,83
	Alto	n	10	6	14
		%	24,39	14,64	33,33
	Muito Alto	n	20	30	15
		%	48,78	71,43	35,71

Tabela 4. Interpretação e Média dos escores das dimensões da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), segundo estado civil e tempo de trabalho no setor (n=41)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Engajamento	
Estado civil	Casada	4,210 \pm 1,697 Alto	4,852 \pm 1,482 Alto	4,297 \pm 1,748 Alto	4,429 \pm 1,673 Alto
	Solteira	5,010 \pm 1,201 Muito alto	5,475 \pm 1,006 Muito alto	4,646 \pm 1,535 Alto	5,018 \pm 1,318 Muito alto
Tempo No Setor	1 a 10 anos	4,684 \pm 1,393 Alto	5,290 \pm 1,130 Muito alto	4,684 \pm 1,446 Alto	4,862 \pm 1,366 Alto
	11 a 20 anos	4,426 \pm 1,632 Alto	4,978 \pm 1,390 Alto	4,093 \pm 1,926 Alto	4,471 \pm 1,705 Alto
	mais de 21 anos	2,833 \pm 2,176 Média	3,242 \pm 2,154 Média	3,167 \pm 2,093 Média	3,216 \pm 2,129 Média

DISCUSSÃO

O objetivo do presente estudo foi identificar o nível de engajamento e a satisfação dos profissionais da enfermagem no trabalho com crianças com câncer em um hospital de ensino do interior do estado de São Paulo. Vale ressaltar que as profissionais participantes da pesquisa eram do sexo feminino, a maioria auxiliar de enfermagem, sem filhos, com idade variando de 21 a 61 anos, a maioria casada e com tempo de trabalho no setor entre 1 e mais de 15 anos. Esses dados foram semelhantes aos encontrados em um estudo com equipe de enfermagem sobre engajamento no trabalho com pacientes oncológicos realizado na Austrália em 2014¹⁴ e um outro estudo com enfermeiros realizado na Espanha¹⁵. A população predominante do sexo feminino confirma que embora o sexo masculino venha se infiltrando gradativamente nesse meio, as mulheres são as que ainda prevalecem na enfermagem⁹, principalmente em setores de pediatria.

Segundo o instrumento utilizado (UWES), o estudo demonstrou um alto nível de engajamento dos profissionais no trabalho, o que leva a expectativa de um bom desempenho, comprometimento e satisfação profissional¹³, mesmo entendendo que a demanda no setor de pediatria tem particularidades associadas a um custo não só físico dos profissionais, mas principalmente psicológico, mental, ou emocional, por implicar em demonstração de empatia ou emoções positivas quando os sentimentos normalmente são opostos com relação à criança com câncer, que na maioria das vezes, principalmente as mães desejam certezas e garantias no tratamento¹⁶.

Uma parcela dos participantes da pesquisa relatou que se sente satisfeita com o trabalho, mas gostaria de ser mais valorizada. Autores afirmam que alguns fatores estão relacionados positivamente com o trabalho, como carga horária, autonomia, recompensa, comunidade, justiça, valores e envolvimento dos profissionais, associado ao bom desempenho, eficiência e boa produtividade, os quais podem ser mensurados pelo vigor, dedicação e absorção dos profissionais no trabalho, construtos identificados pelo UWES; estes demonstram a satisfação do profissional no trabalho, que tem como consequência amenizar as influências negativas que o ambiente do trabalho proporciona^{10,16}.

Um estudo qualitativo sobre engajamento do enfermeiro no trabalho reforçou a importância do feedback dos pacientes e/ou familiares aos profissionais de enfermagem sobre o serviço prestado, influenciando diretamente no aumento dos níveis de vigor, dedicação, absorção e engajamento¹⁷. Em outro estudo sobre engajamento de profissionais da enfermagem primária em saúde evidenciou que os enfermeiros engajados no trabalho tendem a ser motivados quando se sentem úteis e valorizados ou quando podem fazer a

diferença na vida dos usuários¹⁷, ou seja, profissionais engajados são aqueles que estão física, cognitiva e emocionalmente conectados com seus papéis no trabalho¹⁸.

Os resultados encontrados no presente estudo são semelhantes a outro realizado na mesma instituição com médicos residentes da pediatria, onde apresentaram níveis positivos de engajamento e de desempenho profissional, embora em metade dos pesquisados tenha identificado algum grau de ansiedade e depressão¹⁹.

Os dados apontaram que os profissionais que trabalham há menos tempo apresentam altos níveis de vigor, dedicação e absorção. Entretanto, aqueles que apresentam maior tempo de serviço apresentam um baixo nível de vigor e nível médio de dedicação e absorção, acarretando escore total médio para o engajamento no trabalho. Um estudo semelhante realizado na Espanha, em 2016, com enfermeiros de um hospital público encontrou média de altos níveis de engajamento em todas as dimensões, com destaque para a dimensão dedicação e absorção que apresentou média entre os enfermeiros com mais tempo de trabalho¹⁵.

Segundo artigo escrito por Carol Gonçalves, um estudo realizado no período entre 2014 e 2016 pelo *Korn Ferry Hay Group* apontou que os colaboradores ao ingressarem no hospital apresentaram melhor engajamento no primeiro ano. O autor justifica que no início o trabalho costuma ser mais prazeroso, o que é estímulo para fazer melhor, mas que com o passar do tempo diminui o entusiasmo, começa o desânimo e o trabalho torna-se uma rotina automatizada. Ainda destaca que os setores quase sempre têm dificuldade de manter o alto engajamento dos profissionais no trabalho nos primeiros dez anos, mas que depois desse período a percepção volta a ser positiva²⁰.

Quando comparado o nível de engajamento dos profissionais com o estado civil dos participantes, obteve-se um alto nível de engajamento entre as casadas, no entanto observou-se um nível muito alto para as solteiras, como encontrado em um estudo realizado com residentes multiprofissionais em 2016, onde o perfil dos entrevistados era enfermeira solteira e que apresentava um comprometimento e disposição positiva no ambiente laboral²¹.

Mesmo relatando estarem satisfeitas e que gostariam de serem mais valorizadas, as participantes indicaram um nível alto de engajamento. Autores afirmam que o engajamento positivo melhora a qualidade de vida do profissional e pode indicar o alcance do sucesso profissional, o que implica diretamente na segurança do paciente e na qualidade da assistência oferecida²², contribuindo positivamente para o atendimento dos usuários do serviço de saúde¹⁰.

Os resultados da presente pesquisa mostram que os profissionais da enfermagem deste setor têm um bom enfrentamento perante as dificuldades do dia a dia e apresenta uma grande concentração nos trabalhos exercidos, identificados como absorção alta, enquanto no estudo realizado na Espanha os níveis de vigor e absorção foram médios entre os profissionais que trabalhavam meio período escolhidos voluntariamente, diferente daqueles com tempo parcial imposto pela instituição, que apresentaram nível alto nessas dimensões²².

Os valores do coeficiente Alfa de Cronbach variaram de 0,72 a 0,88, apontando confiabilidade dos resultados, corroborando os estudos realizados em mais de 20 países que sugerem a variação de alfa entre 0,60-0,92 para vigor; 0,77-0,93 para dedicação e 0,68-0,88 para absorção¹⁰.

Como em outros estudos, os profissionais pesquisados mostraram-se engajados, o que supõe serem mais saudáveis e que experimentam emoções positivas com maior frequência, criam seus recursos laborais e podem transmitir seu compromisso com o trabalho para outras pessoas, assim como segurança nos cuidados prestados^{20,22}.

Para a realização do estudo, uma das dificuldades encontradas foi a não disponibilidade dos profissionais em ser participante da pesquisa, mesmo com o empenho da

pesquisadora em abordar todos os profissionais de enfermagem nos diferentes turnos.

CONCLUSÃO

A maioria dos participantes do estudo, profissionais da enfermagem dos setores de internação pediátrica, relataram estar satisfeitos no trabalho e as respostas sobre o engajamento no trabalho foram interpretadas como alto em vigor e absorção e muito alto em dedicação, com escore total alto. Conclui-se então que há um alto nível de engajamento dos participantes da pesquisa no setor de pediatria. Contudo, os dados evidenciam a necessidade de maior atenção e suporte a esses profissionais para manter os níveis de engajamento no trabalho, o que influencia na qualidade do cuidado prestado, e é relevante para a saúde da equipe de enfermagem, segurança do paciente e o sucesso da organização.

Contribuição dos autores:

Lara Gerino Garcia: coleta, análise e interpretação dos dados; Maria Helena Pinto: concepção, desenho do estudo, e aprovação da versão final a ser publicada e Rafaela Moreira da Silva Canille: redação e revisão crítica do manuscrito.

Agradecimentos:

Ao CNPq e a todos que participaram da pesquisa.

REFERÊNCIAS

- Marques FR, Ferreira MC, Duarte AM, Balieiro MM, Mandetta MA. Nature and source of conflicts of relationships in the context of pediatric oncology: an integrative literature review. *Ciênc Cuid Saúde*. 2015;14(2):1184-93.
- Negrão SM, Conceição MN, Mendes MJ, Araújo JS, Pimentel IM, Santana ME. Avaliação da prática de enfermagem na segurança do paciente oncológico. *Enferm Foco*. 2019;10(4):136-42.
- Machado PG, Porto-Martins PC. Condições organizacionais enquanto terceiras variáveis entre burnout e engajamento. *Diaphora*. 2013;2(1):35-44.
- Silva JT, Matheus MC, Fustinoni SM, Gutiérrez MG. Prática profissional de enfermeiras que cuidam de pacientes com câncer em hospitais gerais. *Rev Bras Enferm*. 2012;65(3):460-5.
- Maronesi LC, Silva NR, Cantu SO, Santos AR. Indicadores de estresse e sobrecarga em cuidadores formais e informais de pacientes oncológicos. *Estud Pesqui Psicol*. 2014;14(3):877-92.
- Oliveira AM, Stancato K, Silva EM. Formação do enfermeiro: políticas públicas na atenção oncológica. *Enferm Foco*. 2018;9(3):48-52.
- Pereira MM, Gomes AR. Stress, burnout e avaliação cognitiva: estudo na classe de enfermagem. *Arq Bras Psicol*. 2016;68(1):72-83.
- Rivas E, Barraza-Macias A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enferm Univ*. 2018;15(2):136-46.
- Roelen CA, van Hoffen MF, Waage S, Schaufeli WB, Twisk JW, Bjorvatn B, et al. Psychosocial work environment and mental health-related long-term sickness absence among nurses. *Int Arch Occup Environ Health*. 2018;91(2):195-203.
- Jenaro C, Flores N, Orgaz MB, Cruz M. Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *J Adv Nurs*. 2011;67(4):865-75.
- Magnan ES, Vazquez AC, Pacico JC, Hutz CS. Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Aval Psicol*. 2016;15(2):133-40.
- Adriaenssens J, De Gucht V, Maes S. Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study. *J Nurs Manag*. 2015;23(3):346-58.
- Vazquez AC, Magnan ES, Pacico JC, Hutz CS, Schaufeli WB. Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*. 2015;20(2):207-17.
- Poulsen MG, Khan A, Poulsen EE, Khan SR, Poulsen AA. Work engagement in cancer care: the power of co-worker and supervisor support. *Eur J Oncol Nurs*. 2016;21:134-8.
- González-Gancedo J, Fernández-Martínez E, Rodríguez-Borrego MA. Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: a cross-sectional study. *J Clin Nurs*. 2019;28(7-8):1273-88.

16. Lourenção LG, Teixeira PR, Gazetta CE, Pinto MH, Gonzalez EG, Rotta DS. Níveis de ansiedade e depressão entre residentes de pediatria. *Rev Bras Educ Med.* 2017;41(4):557-63.
17. Merino CF, Gallardo RY. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. *Cienc Enferm.* 2014;20(3):131-40.
18. Oliveira LB, Rocha JC. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Rev Bras Gest Negócios.* 2017;19(65):415-31.
19. Teixeira PR, Lourenção LG, Gazetta CE, Gonzalez EG, Rotta DS, Pinto MH, et al. Engagement no trabalho em residentes médicos de pediatria. *Rev Bras Educ Med [Internet].* 2017 [citado 2019 Jan 17];41(1):126-33. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022017000100126&lng=en&nrm=iso
20. Gonçalves C. O engajamento e o papel da liderança como impulsionadores do sucesso da instituição. *Rev Hosp Bras.* 2017;12-8.
21. Rotta DS, Lourenção LG, Gonzalez EG, Teixeira PR, Gazetta CE, Pinto MH. Engagement of multi-professional residents in health. *Rev Esc Enferm USP.* 2019;53:e03437.
22. Orgambidez-Ramos A, Borrego-Alés Y. Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. *Enferm Glob.* 2017;16(48):217-5.