

Psicologia em Pesquisa

<https://periodicos.ufjf.br/index.php/psicologiaempesquisa>

Engajamento e satisfação de profissionais da rede contra a violência sexual

**Engagement and satisfaction of professionals from the network against
sexual violence**

**Compromiso y satisfacción de los profesionales de la red contra la violencia
sexual**

Mykaella Cristina Antunes Nunes¹ & Normanda Araujo de Moraes²

¹ Universidade de Fortaleza. *E-mail:* mykaella_nunes@edu.unifor.br *ORCID:* <https://orcid.org/0000-0002-2939-7924>

² Universidade de Fortaleza. *E-mail:* normandaaraujo@gmail.com *ORCID:* <https://orcid.org/0000-0003-3156-4688>

Informações do artigo:

*Mykaella Cristina Antunes
Nunes*

mykaella_nunes@edu.unifor.br

Recebido em: 18/03/2022

Aceito em: 30/11/2022

RESUMO

Este estudo investigou o engajamento e a satisfação com o trabalho de profissionais que atuam na rede contra a violência sexual de crianças e adolescentes. Participaram 146 profissionais oriundos de contextos diferentes da rede. Utilizou-se um questionário sociodemográfico/ laboral e medidas de engajamento e satisfação com o trabalho. O engajamento foi maior entre os homens, de ensino superior incompleto, com alguma religiosidade, que trabalhavam no conselho tutelar. Já a satisfação foi maior entre homens, de ensino médio completo, com alguma religiosidade e que trabalhavam num programa de enfrentamento à violência sexual. Fatores pessoais e institucionais devem ser considerados na análise.

PALAVRAS-CHAVE:

Engajamento; Satisfação; Trabalho; Violência Sexual.

ABSTRACT

This study investigated the engagement and satisfaction with the work of professionals who work from the network against sexual violence against children and adolescents. 146 professionals participated from different contexts of the network. A socio-demographic/labor questionnaire and measures of engagement and job satisfaction were used. The engagement was greater among men, of incomplete higher education, with some religiosity, who worked in the tutelary council. Satisfaction was higher among men, complete high school, with some religiosity and and who worked in a program to combat sexual violence. Personal and institutional factors must be considered in the analysis.

KEYWORDS:

Engagement; Satisfaction; Work; Sexual Violence.

RESUMEN

Este estudio investigó el compromiso y satisfacción con el trabajo de los profesionales que laboran en la red contra la violencia sexual contra la niñez y la adolescencia. Participaron 146 profesionales de diferentes contextos de la red. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico/ laboral y medidas de engagement y satisfacción laboral. El compromiso fue mayor entre los hombres, de educación superior incompleta, con cierta religiosidad, que trabajaban en el consejo tutelar. La satisfacción fue mayor entre los hombres, bachillerato completo, con cierta religiosidad y que trabajaba en un programa de lucha contra la violencia sexual. Los factores personales e institucionales deben ser considerados en el análisis.

PALABRAS CLAVE:

Compromiso; Satisfacción; Trabaja; Violencia sexual.

As redes de proteção dos direitos de crianças e adolescentes têm como marco de referência o Sistema de Garantia de Direitos (SGD) estabelecido no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990). A garantia dos direitos de crianças e adolescentes é uma responsabilidade de múltiplos organismos, em nível federal, estadual e municipal, com diferentes funções, objetivos e instrumentos de ação. Esta rede é composta por diversos profissionais e serviços de diferentes políticas públicas, entre as quais se destacam: saúde, educação, assistência social, segurança, justiça e direitos humanos, visto ser a proteção de crianças e adolescentes uma demanda transversal e de responsabilidade compartilhada por

todos (Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente [Conanda], 2006; Ministério da Saúde [MS], 2012).

Considerando a importância dos programas e serviços de prevenção, atendimento e enfrentamento da violência sexual contra a criança e o adolescente é que este estudo tem como ênfase os profissionais da rede de proteção. No período de 2020 para 2021, os registros de estupro de vulnerável subiram de 43.427 para 45.994, sendo que, destes, 35.735, ou seja, 61,3%, foram cometidos contra meninas menores de 13 anos (um total de 35.735 vítimas) (Fórum Brasileiro de Segurança Pública [FBSP], 2022), o que demanda uma atuação responsável e compromissada. Destaca-se que os profissionais ocupam posição estratégica na prevenção, identificação de indivíduos e grupos de risco para maus-tratos, na notificação dos casos e no desenvolvimento de intervenções adequadas à situação de violência. Além disso, o trabalho em rede pelos profissionais é fundamental para o reconhecimento das instituições, a consciência da finalidade e do papel de cada instituição, a atuação de forma horizontal e descentralizada, a fim de maior qualidade de informações e encaminhamentos (Costa et al., 2015; Martins & Santos, 2022).

Dentre os serviços da rede nos quais os profissionais estão inseridos, muito importantes são os estabelecimentos de saúde e os equipamentos de proteção social. Hospitais e maternidades, por exemplo, por meio de suas equipes multidisciplinares, são responsáveis por prestar cuidados como o acolhimento, o atendimento (diagnóstico, tratamento e cuidados), a notificação dos casos e o encaminhamento para a rede de cuidados e de proteção social (MS, 2012). Já os serviços da proteção social, que incluem o Conselho Tutelar e os serviços da assistência social, como o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (Creas), atuam pela promoção e defesa dos direitos da criança e do adolescente, articulando-se a outros serviços do SGD, com vistas ao fortalecimento da rede de proteção à infância.

Especificamente, o Conselho Tutelar tem como atribuição o atendimento direto de denúncias, o diagnóstico da realidade de violação de direitos, o monitoramento do SGD e o atendimento direto de serviços (CONANDA, 2006). Já o Creas caracteriza-se por ofertar serviços especializados e continuados a famílias e indivíduos nas diversas situações de violação de direitos, como de violência sexual (Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2012). Em Fortaleza, cidade em que foi realizado esse estudo, além do Creas, existe também um programa (Programa de enfrentamento à violência sexual infantojuvenil – PEVS) que articula e executa políticas de âmbito municipal, voltadas ao enfrentamento desse tipo de violência, por meio de ações de prevenção, mobilização e atendimento especializado para as vítimas e suas famílias (Deslandes et al., 2016).

Pesquisas que estudam os profissionais em seu trabalho são necessárias para ampliar o olhar sobre práticas de intervenção contra a violência. Além disso, conhecer sobre esses profissionais e seu trabalho é importante para dar visibilidade aos aspectos da vivência profissional, desde os que entram o trabalho até os que promovem emoções positivas no trabalhador, como também é importante para fomentar melhores condições de trabalho, práticas mais satisfatórias de atuação, engajamento e satisfação no trabalho. Sobre esses últimos, pouca atenção ainda tem sido dada aos processos positivos de trabalho vivenciados pelos profissionais que atendem violações de direitos, ainda mais a partir da perspectiva da psicologia positiva.

Desde o surgimento da psicologia positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), investigações dedicadas à análise dos antecedentes de resultados positivos em ambientes organizacionais têm se ampliado (Alasandri et al., 2018; Efrom et al., 2019), como é o caso dos estudos sobre engajamento e satisfação com o trabalho. O engajamento está relacionado ao espírito de trabalho positivo e se caracteriza pelo/a vigor, dedicação e absorção. Portanto,

diz respeito mais a um estado persistente e afetivo-cognitivo do que a um estado momentâneo e específico (Schaufeli & Bakker, 2003).

A pessoa com engajamento no trabalho apresenta emoções positivas (como alegria, energia, otimismo), que podem repercutir na criatividade e na capacidade de solução de problemas, dando a sensação de que o trabalho é mais fácil (Schaufeli et al., 2013). Para Bakker e Leiter (2010), a pessoa engajada também se sente satisfeita e apresenta forte identificação com o trabalho que realiza. Tella e colaboradores (2007), a respeito da satisfação no trabalho, afirmam que esta é motivada pela natureza do trabalho em si e pelas necessidades dos trabalhadores devidamente atendidas.

Sem mencionar os conceitos de engajamento e de satisfação, pesquisas realizadas com profissionais da rede, que atuam com casos de violência sexual contra crianças e adolescentes, identificaram comprometimento e realização na prática profissional. Segundo Pauli et al. (2019), os profissionais tentam manter-se dedicados ao trabalho e em busca de solução para os impasses e os problemas enfrentados. Também a atuação desses foi considerada satisfatória na quebra do ciclo da violência contra crianças e adolescentes e suas famílias, mais especificamente, ao desenvolver ações de forma interdisciplinar, ao acolher a criança/ o adolescente e família (Faraj & Siqueira, 2012) e ao terem flexibilidade no trabalho para realizar atendimentos de grupo e/ou individuais (Albuquerque et al., 2012).

O trabalho dos profissionais que atuam nos serviços de proteção de crianças e adolescentes contra a violência sexual ainda carece de maior destaque na literatura nacional, principalmente em termos de suas experiências positivas. Pesquisa de revisão narrativa da literatura (Nunes & Morais, 2021) sobre o tema identificou que com mais frequência esse assunto é abordado a partir de seus aspectos negativos (e.g. ausência de recursos de trabalho, vínculo precário de trabalho, sobrecarga de atividades). Compreende-se que conhecer as características desses profissionais e de seu trabalho e como estes se relacionam aos constructos

de engajamento e de satisfação com o trabalho pode gerar repercussões imediatas, ao permitir maior conhecimento da situação, além de contribuições a médio e longo prazo, por propiciar melhorias das condições de trabalho. Deste modo, buscou-se investigar acerca do engajamento e da satisfação dos profissionais que atuam na rede de proteção contra a violência sexual de crianças e adolescentes, considerando as características pessoais e laborais.

Método

Delineamento

Tratou-se de estudo de caráter quantitativo, exploratório e analítico.

Participantes

A amostra foi não probabilística e por conveniência, constituída por 146 profissionais, recrutados em 19 contextos: sete Creas ($f = 59$; 40,4%), oito Conselhos Tutelares ($f = 39$; 26,7%), um hospital ($f = 25$; 17,1%) e três serviços que fazem parte de um PEVS ($f = 23$; 15,8%). Os profissionais deveriam possuir vínculo empregatício de pelo menos 6 meses, trabalhar na mesma função há no mínimo seis meses e possuir carga horária mínima de 20 horas semanais. Adotou-se que os profissionais que atuassem em dois dos contextos pesquisados participariam apenas uma vez da coleta e os participantes que apresentassem respostas incompletas em pelo menos uma das escalas de pesquisa não seriam incluídos.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico e Laboral

Elaborado especialmente pelas autoras do estudo, compreende 28 questões (de múltipla escolha ou aberta) com itens sobre os dados sociodemográficos (e.g. sexo, idade, estado civil, escolaridade, formação) e laborais (e.g. vínculo empregatício, local de trabalho, carga horária de trabalho).

Questionário do Bem-Estar e Trabalho

Originalmente desenvolvido por Schaufeli et al. (2002), avalia o engajamento no trabalho. Foi utilizada a versão adaptada para o contexto brasileiro de nove itens (Vazquez et

al., 2015), em que os participantes numa escala de (0- Nunca a 6- Sempre) indicam a frequência com que vivenciam os sentimentos com relação ao trabalho (“Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia” e “Meu trabalho me inspira”). O índice de consistência interna total do presente estudo foi de 0,876.

Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT)

Avalia o nível de satisfação no trabalho por meio de cinco itens (Silva & Ferreira, 2009), a serem respondidos em escala Likert variando de (1- Discordo fortemente a 6- Concordo fortemente), sobre o grau de satisfação/insatisfação com o seu trabalho (“Sinto-me satisfeito com o meu trabalho” e “Espero continuar no meu trabalho por muitos anos”). O índice de consistência interna total do presente estudo foi de 0,865.

Procedimentos de Coleta de Dados

Os participantes foram recrutados mediante consentimento prévio dos coordenadores e/ou gestores dos contextos participantes, a partir de visitas às instituições para a realização da coleta de dados. Os instrumentos da coleta (formato lápis e papel) foram respondidos individualmente e o tempo de preenchimento variou entre 20 e 60 minutos.

Procedimentos de Análise de Dados

Os dados coletados foram analisados com o auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS; versão 21), considerando o nível de significância crítico de $p < 0,05$. Foram realizadas análises estatísticas descritivas como frequência, porcentagem, média e desvio-padrão das variáveis estudadas; análises bivariadas e multivariadas, através de testes de comparação. Dependendo do grau de normalidade das variáveis dos grupos correspondentes às diferentes categorias profissionais, utilizou-se o Teste *t* de Student e Teste de *Mann-Whitney* (U), para até duas amostras e ANOVA e *Kruskal-Wallis* (X^2), para mais de duas amostras.

Procedimentos Éticos

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição de origem das autoras, tendo sido aprovado (CAAE: 00813618.6.0000.5052). Os participantes foram esclarecidos do caráter voluntário e sigiloso, bem como a respeito das diretrizes éticas que regem a pesquisa com seres humanos e, após, obteve-se o consentimento livre e esclarecido de todos os participantes que se voluntariaram.

Resultados

Caracterização Sociodemográfica e Laboral

Tabela 1.

Caracterização Sociodemográfica Dos Participantes

Variável	N	(%)
Sexo		
Feminino	116	79,5
Masculino	30	20,5
Raça/etnia		
Pardo	88	60,3
Branco	43	29,5
Negro	12	8,2
Outros	3	2,1
Estado civil		
Solteiro	70	47,9
Casado	57	39
Separado/divorciado	12	8,2
Mora junto	7	4,8
Escolaridade		
Pós-graduação	69	47,3
Ensino superior completo	50	34,2
Ensino superior incompleto	18	12,3
Ensino médio completo	9	6,2
Religião		
Católica	89	61
Evangélica	18	12,3
Espiritismo	8	5,5
Outros	5	3,4
Não respondeu/não se aplica	26	17,8
Filho		
Não	80	54,8

Sim	65	44,5
Curso		
Serviço social	40	27,4
Psicologia	26	17,8
Direito	17	11,6
Pedagogia	15	10,3
Enfermagem	9	6,2
Medicina	5	3,4
Outros	8	5,5

Conforme mostra a Tabela 1, os participantes eram principalmente do sexo feminino ($f = 116$; 79,5%), de raça/cor parda ($n = 88$, 60,3%), de estado civil solteiro ($n = 70$; 47,9%), de religião católica ($n = 89$; 61,0%) e não tinham filhos ($n = 80$; 54,8%). Além disso, tratou-se de uma amostra com alto nível de escolaridade, já que 81,5% deles ($n = 119$) referiram ter pós-graduação ou ensino superior completo. Dentre os cursos de graduação mais apontados, destacaram-se: Serviço Social ($n = 40$; 27,4%), Psicologia ($n = 26$; 17,8%) e Direito ($n = 17$; 11,6%).

Tabela 2.*Caracterização Laboral Dos Participantes*

Variável	N	(%)
Local de trabalho		
Creas	59	40,4
Conselho Tutelar	39	26,7
Hospital	25	17,1
PEVS	23	15,8
Tipo de vínculo empregatício		
Contrato temporário	52	35,6
Terceirizado	30	20,5
Processo de escolha	27	18,5
Celetista	13	8,9
Servidor público	11	7,5
Outros	11	7,5
Carga horária		
40 horas	76	52,1
20 horas	28	19,2
30 horas	27	18,5
36 horas	4	2,8
Outros	11	7,7
Trabalha em outra instituição da rede		
Não	142	97,3
Sim	4	2,7
Outra renda complementar		
Não	105	71,9
Sim	41	28,1
Renda individual [M (DP)]		3434,02 (3595,161)

Acerca das características laborais (Tabela 2), o tipo de vínculo empregatício mais referido foi o contrato temporário (n = 52; 35,6%) seguido de terceirizado (n = 30; 20,5%). Predominantemente trabalhavam 40 horas semanais (n = 76; 52,1%) e 28,1% (n = 41) dos profissionais exerciam outra atividade para complementar a renda (e.g. clínica particular, trabalhos nas áreas administrativa, de assistência social, educação, direito), sendo que 2,7% (n = 4) atuavam em outro serviço da rede. Sobre a renda individual dos participantes, esta variou de R\$ 1.100,00 a R\$ 35.000,00, tendo como média R\$ 3.434,02 mensais (DP = 3595,161).

Comparações do Engajamento e da Satisfação em Relação às Variáveis Sociodemográficas e Laborais

Buscou-se comparar o nível de engajamento e satisfação entre profissionais com diferentes características sociodemográficas (sexo, filhos, religião e estado civil) e laborais (regime de plantão, escolaridade, tipo de vínculo empregatício, tempo de trabalho na rede e tempo de trabalho na instituição).

A partir do Teste de *Mann-Whitney*, quando se comparou os níveis de engajamento e satisfação às variáveis sociodemográficas, verificou-se diferença significativa para as variáveis sexo e religião. Em relação ao sexo, notou-se que os homens apresentaram níveis mais altos de engajamento ($U = 1057,00$; $z = -3,313$; $p = 0,04$) do que as mulheres. A respeito da religião, as pessoas que possuem alguma religião apresentaram médias mais altas de satisfação ($t(138) = 2,373$; $p = 0,019$).

Tabela 3.

Comparação dos Níveis de Engajamento e Satisfação pelas Variáveis Sociodemográficas (Sexo, Filhos, Religião) e Laborais (Se Trabalha em Regime de Plantão ou em Outra Instituição)

Variável sociodemográfica e laboral	Engajamento Rank Média	Satisfação M (DP)
Sexo		
Masculino	96,27	3,93 (0,70)
Feminino	67,61	3,63 (0,95)
	U = 1057,00**	t (144) = 1,608
Filhos		
Não	70,78	3,63 (0,93)
Sim	75,73	3,78 (0,89)
	U = 2422,500	t (143) = 0,970
Religião		
Não	54,76	3,23 (0,93)
Sim	72,97	3,76 (0,90)
	U = 850,50	t (138) = 2,373*
Regime de plantão		
Não	68,15	3,56 (0,98)
Sim	83,78	3,94 (0,72)
	U = 1886,00	t (144) = 2,370*
Trabalha em outra instituição		
Não	74,07	3,69 (0,90)
Sim	53,13	3,75 (1,42)
	U = 202,50	t (144) = 0,122

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Com relação às variáveis laborais, ela se mostrou estatisticamente significativa à variável regime de plantão. Os profissionais que trabalham em regime de plantão apresentaram médias mais altas de satisfação ($t(144) = 2,370$; $p = 0,019$) e tenderam a apresentar maior nível de engajamento, embora não significativo. Quanto às variáveis de filhos e se trabalha em outra instituição, não foi verificada diferença significativa.

Tabela 4.

Comparação Entre Engajamento e Satisfação com o Trabalho em Relação às Variáveis Sociodemográficas (Estado Civil e Escolaridade) e Laborais (Vínculo Empregatício, Tempo de Trabalho na Rede, Tempo de Trabalho na Instituição e Contextos)

Variável sociodemográfica e laboral	Engajamento Mean Rank	Satisfação M(DP)
Estado civil		
Solteiro	71,37	3,56 (0,98)
Casado	79,34	3,93 (0,73)
Mora junto	51,64	3,28 (1,25)
Separado/Divorciado	70,92	3,56 (0,96)
	$X^2 (3) = 3,189$	$F (3,142) = 2,374$
Escolaridade		
Ensino médio completo	91,11 ^{A,B}	4,15 (0,62)
Ensino superior incompleto	113,22 ^A	3,88 (0,82)
Ensino superior completo	76,09 ^B	3,67 (0,87)
Pós-graduação	61,85 ^C	3,59 (0,98)
	$X^2 (3) = 16,535^{**}$	$F (3,142) = 1,301$
Vínculo empregatício		
Celetista	68,42 ^A	3,27 (1,10)
Servidor público	57,09 ^A	3,90 (0,51)
Contrato temporário	63,68 ^A	3,56 (0,96)
Terceirizado	70,30 ^A	3,73 (0,90)
Processo de escolha	109,81 ^B	4,06 (0,73)
	$X^2 (4) = 25,499^{***}$	$F (4,141) = 2,333$
Tempo de trabalho na rede		
Até 12 meses	69,82	3,66 (0,88)
13 a 60 meses	70,68	3,62 (1,01)
+ 61 meses	79,13	3,81 (0,78)
	$X^2 (3) = 1,399$	$F (2,143) = 0,654$
Tempo de trabalho na instituição		
Até 12 meses	69,36	3,62 (0,91)
13 a 60 meses	77,65	3,70 (0,96)
+ 61 meses	61,81	3,78 (0,70)
	$X^2 (2) = 2,815$	$F (2,143) = 0,189$
Contexto		
Conselho Tutelar	93,03 ^A	3,90 (0,91) ^A
Creas	62,98 ^B	3,35 (0,97) ^B
Hospital	53,98 ^{C,B}	3,84 (0,68) ^{A,B}
PEVS	88,59 ^A	4,03 (0,72) ^A
	$X^2 (3) = 20,274^{**}$	$F (3, 142) = 4,954^*$

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$; *** $p < 0,0001$. Letras sobrescritas sinalizam os resultados dos testes de *post-hoc* de Tukey, mostrando entre quais variáveis as diferenças foram encontradas.

Quando se comparou os níveis de engajamento com as variáveis sociodemográficas e laborais (Tabela 4), utilizando-se a ANOVA e o teste de Kruskal-Wallis, evidenciaram-se diferenças significativas apenas em relação à escolaridade [$X^2(3) = 16,535$; $p = 0,001$] e ao local de trabalho [$X^2(3) = 20,274$; $p = 0,000$]. Sobre a escolaridade, as comparações em pares demonstraram que os profissionais com ensino superior incompleto e ensino médio completo são mais engajados do que os com ensino superior completo e com pós-graduação. Destaca-se que os profissionais com ensino superior incompleto e com ensino médio completo correspondem em alguns casos a conselheiros tutelares, educadores sociais e técnicos de enfermagem. Quanto ao contexto de trabalho, os profissionais do Conselho Tutelar mostraram-se mais engajados do que os profissionais do Creas e do Hospital. Por sua vez, os profissionais do PEVS apresentaram níveis mais elevados de engajamento em relação aos do Creas e do Hospital.

Quanto ao nível de satisfação, observou-se diferença significativa ($F(3,142) = 4,954$; $p = 0,003$) entre o Conselho Tutelar e o Creas, sendo que o primeiro apresentou um nível mais elevado de satisfação; e entre Creas e PEVS, sendo que o segundo apresentou uma média mais elevada de satisfação.

Discussão

A predominância de mulheres na rede de proteção foi verificada anteriormente em estudos sobre profissionais de saúde, conselheiros tutelares e profissionais dos Creas. Em pesquisa realizada com profissionais de saúde que atuavam nas unidades de pronto atendimento e de pediatria nas instituições hospitalares da cidade de Cruz Alta-RS, verificou-se que 55,8% da amostra era do sexo feminino (Cocco, Silva, Jahn, & Poll, 2010). Também Batista e Cerqueira-Santos (2012), ao investigarem os conselheiros tutelares do município do agreste

sergipano, e Freire e Alberto (2013), ao pesquisarem o suporte organizacional para a atuação do psicólogo no Creas, verificaram o predomínio de profissionais do sexo feminino. Deste modo, reforça-se que a rede de proteção contra a violência sexual infantojuvenil vem sendo constituída por mulheres. A rede deve ser um espaço de cuidado e de proteção de crianças e de adolescentes e por isso mesmo não é estranho que a maior parte dela seja composta de mulheres, já que historicamente e culturalmente esses aspectos são muito fortemente atribuídos ao feminino (Matos et al., 2013), além do que também são associadas a elas profissões/ocupações que têm em seu bojo a promoção de cuidados (Meyer et al., 2014).

Ainda acerca da questão de gênero, verificou-se que as mulheres se apresentaram menos engajadas com o trabalho quando comparadas aos homens. É possível que esse resultado esteja relacionado ao fato de que as relações família-trabalho tendem a ser vistas como mais desafiadoras para as mulheres do que para os homens. Isto porque, ao acumular as pressões sociais de cuidar da casa e dos filhos, para além do trabalho, as mulheres podem estar mais suscetíveis ao cansaço e ao menor engajamento. Esta reflexão faz sentido quando Meyer et al. (2014) apontam que as mulheres ainda têm sido vistas como “produtoras” de educação e de saúde em diferentes âmbitos (na família, na comunidade e em seu contexto profissional), o que demanda mais fisicamente e psicologicamente das mulheres. Outras perspectivas importantes de compreensão do fenômeno dizem respeito ao fato de que as mulheres (e meninas) são as principais vítimas das diferentes formas de violência de gênero (Narvaz & Silva, 2021), como também podem estar mais suscetíveis aos efeitos secundários do atendimento a vítimas de violência como trauma vicário (Schestatsky et al., 2003).

Como identificou-se nesta pesquisa, a maioria dos profissionais tinham pós-graduação ou ensino superior completo, evidenciando um alto nível de escolaridade, o que tem sido apontado em estudos com profissionais da rede contra a violência sexual (Costa et al., 2015; Faraj et al., 2016; Freire & Alberto, 2013), apesar de que em menor proporção em pesquisas

envolvendo conselheiros tutelares (Lira et al., 2018; Santos et al., 2019), considerando que o ensino superior não é uma exigência para assumir a função de conselheiro tutelar, conforme a Resolução nº 170 de 2014 do Conanda. De todo modo, a literatura vem apontando a importância da formação e da qualificação dos profissionais da rede para melhor execução do trabalho, visto a complexidade de fatores implicados nos casos atendidos (Batista et al., 2016; Hohendorff & Patias, 2017).

A despeito da maior escolaridade, que idealmente possibilitaria uma maior estabilidade na profissão, observou-se que os profissionais seguem – em sua maioria – vivenciando a instabilidade e a insegurança no trabalho, já que o tipo de vínculo empregatício tende a ser temporário ou terceirizado, inviabilizando a construção de projetos profissionais e pessoais em longo prazo. A fragilidade do trabalho expressa-se na temporalidade limitada do contrato temporário (um ano, podendo ser renovado para mais um), que afeta tanto profissionais dos Creas como dos hospitais; mas também na insegurança do vínculo terceirizado, que também tem prazo para encerrar e não oferece garantias trabalhistas ao profissional (Albuquerque et al., 2012; Lima & Schneider, 2018). É importante destacar que a precariedade do trabalho, expresso por prazos contratuais, recursos financeiros e estruturais insuficientes, repercute na qualidade do trabalho ofertado, na continuidade das ações e na manutenção de vínculos com os serviços, potencializando percepções de descrédito da população atendida nas ações públicas. Além do que limita a percepção de responsabilidade do Estado na não efetividade das ações direcionadas para os usuários, uma vez que caberia a esse fornecer as condições adequadas de trabalho (Meyer et al., 2014; Pauli et al., 2019).

A precarização do trabalho não promove processos de engajamento e satisfação. Fato é que os profissionais com ensino superior completo e pós-graduação que são a maioria, apresentaram médias menores de engajamento e de satisfação do que os profissionais com ensino superior incompleto e ensino médio completo. A precarização que se expressa em

contratos de trabalho temporários atinge tanto os indivíduos com menor escolarização e sem formação profissional formal quanto os profissionais formalmente qualificados (Nunes, 2019), contudo, como se percebeu a partir dos achados sobre engajamento, os profissionais de maior escolaridade podem sentir mais as deficiências do trabalho e, com isso, ser mais afetados. Supõe-se que a expectativa para com o trabalho e a necessidade de reconhecimento profissional em termos de recompensa financeira, estabilidade no trabalho, ascensão na área sejam maiores para os profissionais que tenham maior escolaridade. Em contrapartida, a realidade vivenciada nos serviços (infraestrutura precária, baixos salários e a ausência de concursos públicos) tende a não contribuir para a vivência de processos positivos de trabalho.

Diante das adversidades do trabalho, os profissionais criaram estratégias de enfrentamento. Aqueles que disseram possuir alguma religião apresentaram maior nível de satisfação. Para Ashar e Lane-Maher (2004), a espiritualidade pode melhorar o clima organizacional e a satisfação no trabalho e pode ser mais uma estratégia para enfrentar situações difíceis que desencadeiam sofrimento, seja de modo individual ou coletivo. Além disso, a vivência da religião pode proporcionar maior sentido à vida organizacional, individual e também social (Silva, 2008).

Observou-se ainda maior engajamento por parte dos profissionais que trabalham sob regime de plantão, que podem estar inseridos em contextos como o Conselho Tutelar. Supõe-se que eles podem compensar as horas trabalhadas com folgas e obter recompensa financeira em razão dos plantões e, com isso, influenciar em maior dedicação, absorção e vigor no trabalho. Apesar dos dados encontrados no presente estudo, que apontam para o maior engajamento dos conselheiros tutelares, ressalta-se que os conselheiros tutelares, como outros profissionais da rede, são obrigados a desempenhar suas atividades sem que haja condições satisfatórias para o trabalho (Nunes, 2019) e que a precarização da instituição pode se refletir

em insatisfação profissional e atendimento inadequado às crianças e famílias em risco ou situação de violência (Silva & Carvalho, 2017).

Apesar dos profissionais que trabalham em regime de plantão poderem estar também no contexto hospitalar, ressalta-se que a análise por contexto apontou que os profissionais de saúde apresentaram menor engajamento no trabalho. De acordo com a literatura, ainda imperam para os profissionais de saúde os deveres de salvar vidas e de solucionar a situação do paciente, o que pode ser desgastante e gerar sofrimento em situações de atendimento às crianças ou aos adolescentes vítimas de violência, ao não ser possível alcançar esse objetivo (Amaral et al., 2013). Também é importante destacar que as situações de violência sexual e psicológica nem sempre são identificadas na mesma proporção como as situações de violência física, visto maior atenção aos sinais explícitos das agressões (Costa et al., 2015), como também está presente o temor dos profissionais de se envolver nos casos de violência por trabalharem nos territórios onde, muitas vezes, a vítima e o agressor residem, sendo algumas hipóteses que podem justificar o menor engajamento desses profissionais, comparado aos demais (Cocco, Silva, Jahn, & Poll, 2010; Costa et al., 2015).

A respeito das diferenças entre os contextos, os profissionais do Conselho Tutelar mostraram-se mais engajados do que os profissionais do Creas e do Hospital. Por sua vez, os profissionais do PEVS apresentaram níveis mais elevados de engajamento em relação aos do Creas e do Hospital. Já em relação aos níveis de satisfação, observou-se que os profissionais do Conselho Tutelar e do PEVS apresentaram médias mais elevadas quando comparados ao Creas.

Ressalta-se que os conselheiros tutelares possuem uma forma de ingresso e de trabalho no serviço muito específica. Eles passam por um processo de eleição em que permanecem no mandato por quatro anos, com recompensa financeira satisfatória. A experiência como conselheiro é percebida para alguns como “porta de entrada” para cargos eleitorais, além do

que o trabalho que permite atividades internas e externas ao Conselho Tutelar permite mitigar o impacto de se trabalhar exclusivamente nas instalações do equipamento. Quanto aos profissionais do PEVS, trata-se de um serviço especializado em atendimento a situações de violência sexual, em que os profissionais trabalham sob regime de 30 horas semanais. Aspectos positivos do trabalho como o gerenciamento do fluxo do atendimento nos serviços do PEVS, o incentivo à capacitação para os profissionais e a disponibilidade de recursos materiais para o trabalho estão presentes, o que pode explicar a maior satisfação desses profissionais.

Hakanen, et al. (2006) afirmam que o engajamento está relacionado ao processo motivacional e aos recursos de trabalho. Os recursos de trabalho (e.g. recompensa financeira, capacitação) apresentam potencial motivacional para conduzir as pessoas ao alto desempenho em suas atividades por meio do engajamento. Também funcionam como importantes fatores de proteção que mantêm as pessoas saudáveis, dada as experiências negativas decorrentes das demandas e condições adversas de trabalho (Dalanhol et al., 2017). Os recursos de trabalho são capazes de estimular o crescimento, aprendizado e desenvolvimento dos profissionais. Quando insuficientes podem mitigar o engajamento, potencializando a sensação de esgotamento (Bakker et al., 2006; Schaufeli et al., 2013). Por isso, é fundamental que os serviços ofereçam espaços adequados de trabalho, instrumentos, equipes completas e estimulem o desenvolvimento dos profissionais para que possam atuar com autonomia e segurança.

Considera-se que as baixas médias de satisfação dos profissionais do Creas justificam-se pelas precárias condições de trabalho que se apresentam na insuficiência de recursos humanos e materiais, do volume de casos, vínculo frágil de trabalho e ausência de incentivo para capacitações, como se verificou em pesquisa qualitativa com esses profissionais (Freire & Alberto, 2013; Nunes, 2019). Ressalta-se que as deficiências na oferta dos recursos de trabalho e na atenção às necessidades mínimas dos profissionais podem desencadear sensações disfuncionais (como insatisfação, insegurança, impotência, frustração, desânimo, dentre

outros), interferindo nos processos de engajamento e de satisfação no trabalho (Pauli et al., 2019). Para estimular o engajamento e a satisfação, como apontam Schaufeli et al. (2013), é preciso incrementar os recursos de trabalho e reduzir as exigências estressantes que promovem efeitos negativos nos colaboradores.

Acredita-se que pesquisas como esta têm o potencial de dar visibilidade aos profissionais da rede de proteção contra a violência sexual em suas condições de trabalho, realçando os aspectos positivos, mas também alertando sobre a importância de fortalecer os recursos laborais. Estes têm a potência de gerar mais aprendizado, crescimento profissional e interesse pelo trabalho (Bakker & Demerouti, 2014; Schaufeli et al., 2009) a exemplo da comunicação, do apoio da chefia e do incentivo à formação.

Conforme mencionado, estudos com foco nesses profissionais e, sobretudo, com o enfoque da psicologia positiva, não foram localizados no cenário nacional até este momento, o que confirma seu caráter inovador e relevância. Apesar disso, enquanto limitação do estudo, destaca-se a ausência de profissionais de outros serviços como da educação e da segurança pública que também fazem parte da rede de proteção. Análises futuras poderiam avançar em termos da identificação de variáveis preditoras do engajamento e da satisfação, assim como em estudos qualitativos que investigassem qual a percepção dos profissionais acerca desses construtos, que fatores favorecem e dificultam o engajamento e a satisfação com o trabalho. Em conjunto, esses dados podem contribuir para o desenvolvimento de intervenções junto a esse público, não somente no campo da formação, mas também no de cuidados continuados de saúde mental, considerando a própria temática de trabalho, que pode despertar emoções diversas, e as condições laborais, sendo fundamental a criação de espaços de escuta e reflexão do sofrimento relativo ao trabalho (Silva et al., 2018).

Referências

- Alasandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G. V., & Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 823–851. <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Albuquerque, B. M., Garcia, N. M., & Yunes, M. A. M. (2012). Um estudo sobre percepções de profissionais de um serviço de atendimento às vítimas de violência e exploração sexual. *Aletheia*, (37), 73–90. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000100006&lng=pt&tlng=pt
- Amaral, L. V. O. Q., Gomes, A. M. A., Figueiredo, S. V., & Gomes, I. L. V. (2013). Significado do cuidado às crianças vítimas de violência na ótica dos profissionais de saúde. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 34(4), 146–152. <https://doi.org/10.1590/S1983-14472013000400019>
- Ashar, H., & Lane-Maher, M. (2004). Success and spirituality in the new business paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 249–260. <https://doi.org/10.1177/1056492604268218>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P.Y. Chen & C. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide: Vol. III Work and Wellbeing* (pp. 37–65). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464–489. <https://doi.org/10.1177/0730888406291310>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: integration and future research on work engagement. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter. (Orgs.) *Work engagement: a*

handbook of essential theory and research (pp. 181-196). Psychology Press.

Batista, D. S. M., & Cerqueira-Santos, E. (2012). Um estudo sobre conselheiros tutelares diante de práticas de violência sexual. *Revista Psicologia e Saúde*, 4(2), 116–125.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2012000200004&lng=pt&tlng=pt

Batista, V., More, C. L. O. O., & Krenkel, S. (2016). A tomada de decisão de profissionais frente a situações de abuso sexual infanto-juvenil: Uma revisão integrativa. *Mudanças*

– *Psicologia da Saúde*, 24(2), 49–63. <https://doi.org/10.15603/2176-1019/mud.v24n2p49-63>

Cocco, M., Silva, E. B., & Jahn, A. C. (2010). Abordagem dos profissionais de saúde em instituições hospitalares a crianças e adolescentes vítimas de violência. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 12(3), 491–497. <https://doi.org/10.5216/ree.v12i3.7939>

Cocco, M., Silva, E. B., Jahn, A. C., & Poll, A. S. (2010). Violência contra crianças e adolescentes: estratégias de cuidado adotadas por profissionais de saúde. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 9(2), 292–300. <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v9i2.8061>

Conselho Federal de Psicologia. (2012). *Referências técnicas para prática de psicólogas(os) no centro de referência especializado da assistência social – CREAS [Relatório técnico]*. <https://site.cfp.org.br/publicacao/referencias-tecnicas-sobre-a-pratica-de-psicologas-os-no-centro-de-referencia-especializado-da-assistencia-social-creas/>

Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. (2006, 13 de abril). *Resolução nº 113, de 19 de abril de 2006*. Dispõe sobre o Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF.

<https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/biblioteca/resolucao-conanda-no-113-de-19-de-abril-de-2006/>

Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. (2006, 13 de abril). *Resolução nº 113, de 19 de abril de 2006*. Dispõe sobre o Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF.

<https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/biblioteca/resolucao-conanda-no-113-de-19-de-abril-de-2006/>

Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. (2006, 13 de abril). *Resolução nº 113, de 19 de abril de 2006*. Dispõe sobre o Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF.

Costa, D. K. G., Reichert, L. P., França, J. R. F. S., Collet, N., & Reichert, A. P. S. (2015).

- Concepções e práticas dos profissionais de saúde acerca da violência intrafamiliar contra crianças e adolescentes. *Trabalho, Educação e Saúde*, 13(Supl. 2), 79–95. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00083>
- 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. *Psico*, 48(2), 109–119. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.25885>
- Deslandes, S. F., Vieira, L. J. E. S., Cavalcanti, L. F., & Silva, R. M. (2016). Atendimento à saúde de crianças e adolescentes em situação de violência sexual, em quatro capitais brasileiras. *Interface Comunicação, Saúde, Educação*, 20(59), 865–877. <https://doi.org/10.1590/1807-57622015.0405>
- Efrom, C., Vazquez, A. C. S., & Hutz, C. S. (2019). Avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. In C.S. Hutz, D. Bandeira, C. Trentini, & A. C. S. Vazquez (Eds.). *Avaliação no contexto das organizações e do Trabalho* (pp. 19-37). Artmed.
- Estatuto da Criança e do Adolescente (1990). *Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8069-13-julho-1990-372211-publicacaooriginal-1-pl.html>
- Faraj, S. P., & Siqueira, A. C. (2012). O atendimento e a rede de proteção da criança e do adolescente vítima de violência sexual na perspectiva dos profissionais do Creas. *Barbarói*, 37(2), 67–87. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i37.2097>
- Faraj, S. P., Siqueira, A. C., & Arpini, D. M. (2016). Rede de proteção: o olhar de profissionais do sistema de garantia de direitos. *Temas em Psicologia*, 24(2), 727-741. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2016.2-18>
- Freire, M. L., & Alberto, M. F. P. (2013). Centro de Referência Especializada de Assistência Social: suporte organizacional para atuação do psicólogo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(2), 167–182.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000200003&lng=pt&tlng=pt

Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2022). Metodologia do estudo sobre qualidade dos dados de homicídios 2021. *Anuário brasileiro de segurança pública 2022*. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/07/25-anuario-2022-metodologia-do-estudo-sobre-qualidade-dos-dados-de-homicidios-2021.pdf>

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

Hohendorff, J. V., & Patias, N. D. (2017). Violência sexual contra crianças e adolescentes: identificação, consequências e indicações de manejo. *Barbarói, 49*, 239-257. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i49.9474>

Lima, F. C., & Schneider, D. R. (2018). Características da atuação do psicólogo na proteção social especial em Santa Catarina. *Psicologia: Ciência e Profissão, 38*(2), 347–362. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001402017>

Lira, S. V. G., Moreira, D. P., Carneiro, G. M. A., Noronha, C. V., & Vieira, L. J. E. S. (2018). Articulação entre o Conselho Tutelar e o Setor Saúde no enfrentamento à violência intrafamiliar. *Trabalho, Educação e Saúde, 16*(2), 821-835. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00131>.

Martins, J. S., & Santos, D. K. (2022) Atendimentos psicossociais a crianças e adolescentes vítimas de violência sexual: percepções de psicólogas de um Creas/Paefi. *Psicologia: Ciência e Profissão, 42*, e233520. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003233520>

Matos, I. B., Toassi, R. F. C. C., & Oliveira, M. C. (2013). Profissões e ocupações de saúde e o processo de feminização: tendências e implicações. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, 13*(2), 239–244.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53728035015>

Meyer, D. E., Klein, C., Dal'Igna, M. C., & Alvarenga, L. F. (2014). Vulnerabilidade, gênero e políticas sociais: a feminização da inclusão social. *Revista Estudos Feministas*, 22(3), 885–904. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2014000300009>

Ministério da Saúde. (2012). *Linha de cuidado para a atenção integral à saúde de crianças, adolescentes e suas famílias em situação de violências: Orientações para gestores e profissionais de saúde*. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/linha_cuidado_crianças_famílias_violências.pdf

Narvaz, M., & Silva, I. P. A. (2021). Discursos de gênero e os desafios na formação em psicologia para o trabalho com mulheres e meninas em situação de violência. In J. C. Zamora & L. F. Habigzang. (Orgs). *Contribuições da psicologia para enfrentamento à violência contra mulheres* (pp. 355-376). Dialética.

Nunes, M. C. A. (2019). *Engajamento, satisfação e exaustão com o trabalho de profissionais da rede de proteção contra a violência sexual de crianças e adolescentes: Uma análise a partir dos profissionais e gestores*. [Tese de doutorado, Universidade de Fortaleza]. Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. <https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=114227>

Nunes, M. C. A., & Morais, N. A. (2021). Práticas profissionais relacionadas às demandas de violência sexual: revisão da literatura nacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41, e227527, 1–14. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003227527>

Pauli, C. G., Traesel, E. S., & Siqueira, A. C. (2019). A precarização do trabalho dos psicólogos temporários no CREAS. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39, e188301. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-3703003188301>

- Santos, L. F., Costa, M. M., Javae, A. C. R. S., Mutti, C. F., & Pacheco, L. R. (2019). Fatores que interferem no enfrentamento da violência infantil por conselheiros tutelares. *Saúde em Debate*, 43(120), 137–149. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201912010>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and Burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 30(1), 71–92. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale [Manual]*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Schestatsky, S., Ceitlin, L.H., Hauck, S., & Terra, L. (2003). A vulnerabilidade do terapeuta e seu impacto sobre a função terapêutica. *Revista Brasileira de Psicoterapia*, 5(3), 307–317. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-498473>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Silva, R. R. (2008). Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 28(4), 768–779. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000400009>
- Silva, S. R., & Carvalho, E. R. (2017). A atuação do Conselho Tutelar com crianças e adolescentes vítimas de violência. *Revista Eletrônica Organizações e Sociedade*, 6(6), 126-137. <https://10.29031/ros.v6i6.306>

- Silva, J. B., Vasconcellos, P. A., & Figueiredo, V. C. N. (2018). Trabalho e sofrimento: desafios da saúde mental de profissionais da assistência social. *Psicologia em Estudo [online]*, 23, e2307. <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v23.e39108>
- Tella, A., Aveni, C. O., & Poppola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State. *Library Philosophy and Practice*, 1, 2–5. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&context=libphilprac>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht work engagement scale. *Psico-USF*, 20(2), 207–217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>