

**MOTIVAÇÃO,  
ENGAJAMENTO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO E  
PERCEPÇÃO DA SAÚDE  
GERAL: UM ESTUDO  
CORRELACIONAL COM  
PROFISSIONAIS DA  
SECRETARIA DE SAÚDE DO  
MUNICÍPIO DE MILAGRES-  
CE**

**MOTIVATION, WORK ENGAGEMENT, AND PERCEIVED GENERAL HEALTH:  
A CORRELATIONAL STUDY WITH PROFESSIONALS FROM THE MUNICIPAL  
HEALTH DEPARTMENT OF MILAGRES-CE**

Ciências Humanas, Ciências da Saúde • 30/03/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/774786761](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/774786761)

---

Andrea Cristina Fermiano Fidelis<sup>1</sup>

Nilton Soares Formiga<sup>2</sup>

Luciano dos Santos Ferreira<sup>3</sup>

Daniele de Souza Paulino<sup>4</sup>

Poliana Araujo Silveira<sup>5</sup>

Karinne Bentes Abreu Teixeira<sup>6</sup>

Larissa Albuquerque de Lima<sup>7</sup>

Jefferson Vitoriano Sena<sup>8</sup>

---

## RESUMO

O trabalho na área da saúde é marcado por elevadas exigências biopsicossociais, o que torna a compreensão dos fatores que impulsionam o bem-estar e o desempenho profissional uma prioridade institucional. O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre a motivação para o trabalho, o engajamento laboral e a percepção da saúde geral em profissionais da Secretaria de Saúde de Milagres-CE. Realizou-se uma pesquisa quantitativa, descritiva e correlacional com uma amostra de 102 servidores (média de idade = 37,99 anos; 66% mulheres). Foram utilizadas a Escala Multidimensional de Motivação no Trabalho (MWMS), a Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) e o Questionário de Saúde Geral (QSG-12). Os resultados revelaram que as escalas apresentam consistência interna satisfatória. Verificou-se que a motivação intrínseca correlacionou-se positiva e significativamente com as dimensões de vigor e absorção do engajamento. A percepção de saúde geral apresentou associação significativa apenas com a dimensão absorção. Conclui-se que o impulso interno e o propósito no trabalho são preditores do engajamento, embora o alto envolvimento não garanta, isoladamente, uma percepção positiva de saúde geral, sugerindo a influência de variáveis contextuais e sobrecarga laboral.

**Palavras-chave:** Motivação no Trabalho; Engajamento; Saúde do Trabalhador; Saúde Pública; Teoria da Autodeterminação.

## ABSTRACT

Work in the healthcare field is marked by high biopsychosocial demands, making the understanding of the factors that drive well-being and professional performance an institutional priority. This study aimed to analyze the relationship between work motivation, work engagement, and perception of general health among

professionals at the Health Department of Milagres-CE. A quantitative, descriptive, and correlational study was conducted with a sample of 102 employees (mean age = 37.99 years; 66% women). The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS), the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), and the General Health Questionnaire (GHQ-12) were used. The results revealed that the scales have satisfactory internal consistency. It was found that intrinsic motivation correlated positively and significantly with the dimensions of vigor and absorption of engagement. The perception of general health showed a significant association only with the absorption dimension. It is concluded that internal drive and purpose in work are predictors of engagement, although high involvement alone does not guarantee a positive perception of general health, suggesting the influence of contextual variables and work overload.

**Keywords:** Work Motivation; Engagement; Worker Health; Public Health; Self-Determination Theory.

## **INTRODUÇÃO**

O trabalho na área da saúde apresenta características singulares, configurando-se como um contexto de elevadas exigências físicas, cognitivas e emocionais. Os profissionais de saúde lidam cotidianamente com situações complexas relacionadas aos processos de vida, adoecimento e morte, o que demanda elevado nível de competência técnica, envolvimento contínuo e sensibilidade ética e humana. Esse cenário é frequentemente marcado por sobrecarga laboral, exposição a riscos biológicos, físicos e psicossociais, pressão por resultados e ambientes organizacionais com suporte emocional e reconhecimento profissional insuficientes (Falk et al., 2025; Filho, 2015).

Tais condições impactam diretamente a qualidade de vida no trabalho, refletindo-se em sintomas físicos e emocionais que comprometem o bem-estar e o desempenho profissional. Evidências apontam que a precarização das condições laborais, aliada à insuficiência de infraestrutura material e humana, favorece o surgimento de desgastes ocupacionais e acidentes de trabalho, contribuindo para o adoecimento físico e psíquico, bem como para a desmotivação e o desengajamento dos trabalhadores da saúde (Zogheib et al., 2025).

Além disso, fatores como vínculos empregatícios instáveis, intensificação das demandas assistenciais e pressões gerenciais têm sido associados à redução da motivação, do engajamento e da humanização das práticas em saúde, repercutindo negativamente na eficiência dos serviços prestados à população (Machado et al., 2023; Aguiar, Medeiros, 2022).

Especificamente, a atuação profissional em contextos de risco constante e elevada carga emocional exige não apenas domínio técnico, mas também equilíbrio psicológico para lidar com o sofrimento, a vulnerabilidade e o estresse vivenciados por pacientes e familiares (Yakob, Ncama, 2016; Kaur et al., 2015; Gucht, Maes, 2014). A exposição prolongada a essas condições tem sido associada a manifestações de dor, fadiga, exaustão emocional, sofrimento psíquico, isolamento social e empobrecimento afetivo, comprometendo tanto a saúde do trabalhador quanto a qualidade da assistência ofertada (Vahey et al., 2004; Filho, 2015).

Dessa forma, evidencia-se a relação direta entre as condições de trabalho dos profissionais da saúde, sua qualidade de vida e a qualidade dos serviços de saúde, reforçando a necessidade de

políticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar, à valorização profissional e à melhoria das condições laborais.

Diante disso, cresce a necessidade de pensar estratégias organizacionais que promovam o bem-estar, a motivação e o engajamento dos trabalhadores da saúde, de modo a sustentar práticas mais humanizadas e eficazes (Falk et al., 2025). Sob essa perspectiva, compreender a motivação e o engajamento no contexto laboral da saúde é de relevante interesse acadêmico e institucional. A motivação, conforme Locatelli, Sgarbossa e Rebelato Mozzato (2023), é um fenômeno interno que impulsiona o comportamento humano e direciona esforços em busca de objetivos. Essa compreensão ultrapassa o âmbito individual e repercute no clima organizacional, na produtividade e na qualidade das relações de trabalho.

A partir da Teoria da Autodeterminação (*Self-Determination Theory – SDT*), desenvolvida por Deci e Ryan (2017), a motivação é compreendida como um processo dinâmico que depende do atendimento de três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e relacionamento. Quando essas necessidades são supridas, os trabalhadores experimentam bem-estar e engajamento; quando frustradas, tendem ao desânimo, ao controle externo e ao sofrimento (Ryan, Deci, 2020; Chong, Gagné, 2019).

Nesse sentido, os estudos de Ryan e Deci (2017, 2020) destacam a importância do equilíbrio entre motivação intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca decorre do interesse genuíno e do prazer em desempenhar atividades percebidas como significativas, estando associada ao sentimento de crescimento pessoal, realização e pertencimento ao contexto de trabalho. Já a motivação extrínseca,

relacionada a incentivos e recompensas externas, também exerce influência positiva quando os fatores externos mantêm o interesse dos indivíduos de alcançar os objetivos porque entendem que receberão uma “recompensa” ou gratificação que compensa o esforço.

Estudos brasileiros têm corroborado essa perspectiva. Zanelli et al. (2014) ressaltam que a convergência entre valores pessoais e institucionais, denominada “contrato psicológico”, é central para a motivação no trabalho. De forma semelhante, Machado et al. (2021) e Bichette e Vargas (2021) demonstram que, no setor público, fatores como reconhecimento, valorização e apoio à autonomia influenciam mais fortemente a motivação do que a estabilidade ou a remuneração. Assim, torna-se evidente que práticas gerenciais voltadas apenas à compensação financeira não são suficientes para sustentar o engajamento e o compromisso de longo prazo, ou seja, uma motivação intrínseca.

O contexto de trabalho na saúde intensifica essas questões. Ferreira et al. (2023) observaram que profissionais de enfermagem em blocos cirúrgicos relatam elevados níveis de estresse, em grande parte devido à carga horária extenuante e à multiplicidade de vínculos empregatícios, fatores que corroem a motivação intrínseca. Silva et al. (2022) demonstraram que, mesmo em condições adversas, o sentimento de identificação com o trabalho e o valor simbólico da profissão sustentam níveis significativos de motivação, ainda que o reconhecimento institucional seja limitado. Esses achados reforçam a natureza multifacetada da motivação na saúde, na qual fatores individuais e organizacionais interagem constantemente.

Estudos nacionais (Silva, 2022; Rios et al., 2021) também evidenciam que aspectos como autonomia, relações interpessoais e conciliação entre trabalho e vida pessoal contribuem para a satisfação e a motivação de profissionais da atenção básica (Silva, 2022). De acordo com Rios et al. (2021), a falta de infraestrutura e de materiais compromete não apenas a qualidade do cuidado, mas também o sentimento de valorização e pertencimento dos trabalhadores. Em contrapartida, ambientes participativos e colaborativos, que reconhecem o esforço e a competência dos profissionais, fortalecem o engajamento coletivo e o sentido de missão no trabalho em saúde.

No campo da Psicologia Organizacional, o conceito de engajamento no trabalho tem sido estudado como um dos principais indicadores de saúde ocupacional e desempenho organizacional (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006). Diferente da mera satisfação, o engajamento representa um estado mental positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção (Bakker, Demerouti, 2008). Esse construto reflete o nível de energia, entusiasmo e concentração com que o trabalhador se envolve em suas atividades, sendo considerado um recurso estratégico para o desempenho e a sustentabilidade das organizações de saúde.

Saks (2006) e Rich, Lepine e Crawford (2010) destacam que trabalhadores engajados tendem a investir mais esforço, apresentar menor absenteísmo e contribuir de forma proativa para os resultados institucionais. Kahn (1990), por sua vez, introduziu o conceito de segurança psicológica como base para o engajamento, enfatizando que a liberdade de expressão e a confiança nas relações organizacionais são condições indicadas para que os trabalhadores se envolvam plenamente em suas funções.

Entre os modelos explicativos do engajamento, o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (Job Demands–Resources Model – JD-R), de Demerouti et al. (2001), é um dos mais relevantes. Esse modelo propõe que o equilíbrio entre demandas laborais (pressões, sobrecarga) e recursos de trabalho (autonomia, apoio social, feedback) determina o nível de engajamento. No contexto brasileiro, pesquisas como as de Formiga et al. (2019) validaram a escala de engajamento (UWES) e demonstraram que esse construto atua como mediador entre suporte organizacional e bem-estar no trabalho.

Autores nacionais como Camões e Gomes (2021), Perussolo (2021) e Mendes (2021) têm contribuído para adaptar o conceito ao contexto do serviço público brasileiro, destacando fatores como valorização, reconhecimento e impacto social do trabalho. Mais recentemente, Moreira e Mattos (2024) reforçaram o papel da liderança transformacional na promoção do engajamento, evidenciando que líderes inspiradores fortalecem o senso de propósito e a intenção de permanência nas organizações.

Outros estudos complementam esse panorama, mostrando que o engajamento está associado a fatores como comunicação eficaz (Men, Stacks, 2014), segurança psicológica (Edmondson, 1999), diversidade e inclusão (Roberson, Holmes, Perry, 2017), e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Greenhaus & Allen, 2011). A percepção de justiça organizacional (Colquitt et al., 2013) e o sentimento de pertencimento (Baumeister, Leary, 1995) também emergem como preditores importantes.

Nesse sentido, organizações de saúde que investem em programas de desenvolvimento profissional, *feedback* contínuo e

reconhecimento simbólico demonstram maior capacidade de reter talentos e reduzir o adoecimento (Magalhães, 2009; Silva, Oliveira, 2021; Nielsen et al., 2017). A presença de lideranças transformacionais (Cunha, Ribeiro, 2017) e culturas organizacionais colaborativas (Hofstede, 2001; Chatman, O'Reilly, 2016) favorecem a motivação e o engajamento sustentáveis.

Em contrapartida, ambientes de alta pressão, precarização e falta de suporte gerencial fragilizam o vínculo com o trabalho e ampliam os riscos de sofrimento psíquico. Sonnentag et al. (2010) e Derks e Bakker (2014) observam que o estresse ocupacional e a sobrecarga digital reduzem o engajamento, enquanto políticas de bem-estar e suporte psicológico contribuem para sua manutenção. Assim, a saúde organizacional depende do equilíbrio entre desafios e recursos, reforçando a necessidade de políticas institucionais que promovam autonomia, reconhecimento e condições dignas de trabalho. Diante desse cenário, esta pesquisa propõe avaliar a relação entre a motivação, o engajamento e a percepção de saúde geral de trabalhadores de uma Secretaria Municipal de Saúde no interior do Ceará.

## **MÉTODOS**

### **Amostra**

Considerando a natureza desta investigação, que se alinha à perspectiva quantitativa, a tipologia adotada é descritiva e correlacional. Quanto aos procedimentos metodológicos, a opção escolhida contempla a pesquisa de levantamento de dados de campo, tendo como objetivo examinar uma amostra representativa da população e obter uma compreensão direta da realidade com

base nas análises estatísticas, conforme preconizado por Creswell (2010) e Sampieri, Collado, Lucio (2013; Alves-Mazzotti, Gewandsznajder, 2004). Nesse contexto, o presente estudo visa conduzir uma pesquisa envolvendo trabalhadores da área da saúde de um Município do interior.

### **Descrição da amostra e sujeitos da pesquisa**

A pesquisa foi conduzida eletronicamente por meio do *Google Forms*, direcionada individualmente aos trabalhadores da área de saúde do município de Milagres-CE, lotados nos diversos órgãos e equipamentos da Secretaria de Saúde do Município.

Optou-se por selecionar como público-alvo os trabalhadores da área de saúde do município de Milagres-CE por se tratar de uma categoria profissional, as quais, pela experiência do terceiro autor, que pertence também ao grupo profissional pesquisado; os profissionais estão diretamente expostos as altas demandas laborais, responsabilidades sociais e situações de pressão que podem impactar tanto sua motivação e engajamento quanto sua saúde geral.

A amostra incluiu profissionais de diferentes unidades da Secretaria de Saúde, como postos de saúde, hospital municipal, Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) e equipes de Agentes Comunitários de Saúde (ACS), contemplando funções diversas, tanto na área finalística da assistência em saúde quanto em atividades administrativas. Essa escolha permitiu abarcar uma visão abrangente do contexto organizacional da saúde pública no município estudado.

Os interessados em participar foram conduzidos para acessar o formulário eletrônico, distribuído por redes sociais e/ou e-mails previamente registrados. Vale ressaltar que a participação foi completamente voluntária e anônima.

A amostra coletada será avaliada por meio do pacote estatístico *G Power* 3.2, destinado à avaliação do poder estatístico, determinação do tamanho necessário da amostra e realização de cálculos específicos para o estudo (Faul, Erdfelder, Lang, Buchner, 2007).

Para isso, serão considerados o padrão estatístico de análise, com uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), uma magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ). Uma amostra de 200 trabalhadores na cidade Milagres – CE, apresentou indicadores estatísticos ( $t \geq 1,98$ ,  $\pi \geq 0,87$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ) que garantiram a qualidade da amostra para pesquisa.

Os participantes serão informados de que suas respostas são pessoais e não influenciadas pelo administrador da pesquisa. Não haverá respostas certas ou erradas, sendo as respostas tratadas de acordo com a interpretação do participante ao responder as questões apresentadas, garantindo assim o anonimato das respostas. Um pesquisador com experiência prévia ficará disponível para esclarecer dúvidas e um tempo médio de cinco minutos foi suficiente para a conclusão da atividade.

Assim, foi considerado o profissional que estivesse disponível e interessado em participar da pesquisa, trabalhadores da área de saúde do município de Milagres-CE, bem como, completasse o questionário até o final, não deixando respostas em branco, ser

funcionário ativo no seu setor de trabalho (seja servidor efetivo ou contratado).

## **Instrumentos**

Os participantes responderam aos seguintes questionários (ver anexo):

**Questionário Sociodemográfico:** Constitui em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, profissão, qualificação profissional e tempo de serviço.

A **Escala multidimensional de motivação no trabalho (MWMS - *Multidimensional Work Motivation Scale*)**: É uma escala organizada com esforço de pesquisadores de vários países para formatar um instrumento em que é possível medir a motivação das pessoas no trabalho. Seus conceitos e pressupostos estão baseados na Teoria da Autodeterminação (SDT).

A escala compreende dezenove (19) perguntas em que o indivíduo deve responder as questões considerando a seguinte observação: “Por que motivo você se esforça ou se esforçaria no seu trabalho/emprego atual?”. As respostas são organizadas em uma escala *likert* de 07 pontos onde 01 significa ‘nada’ e 07 ‘completamente’.

**Escala de engajamento no trabalho** - Desenvolvido por Vazquez *et al.* (2015), foi adaptada para o contexto brasileiro por Magnan *et al.* (2016) e posteriormente, por Hutz *et al.* (2020), devendo ser respondida numa escala do tipo *Likert* de cinco pontos (1 = nunca; 2 = poucas vezes; 3 = às vezes; 4 = muitas vezes; 5 = sempre).

A UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) trata-se de um instrumento composto por nove itens com base na definição de engajamento no trabalho; esta, foi validada no Brasil por Agnst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), para os quais, reconhecem que os trabalhadores engajados sentem mais energia e estão também mais ligados à vida laboral, participando ativamente das atividades no trabalho e conseqüentemente, mantendo recursos com as demandas existentes no ambiente.

**A UWES-9**, por ser uma escala curta, de fácil compreensão e com seus escores confiáveis obteve sucesso. Ferreira et al. (2016, p. 437) asseveram que pesquisas que acompanham instrumentos na área organizacional são mais longas, o que as tornam densas e cansam os respondentes, isso provavelmente pode comprometer a “qualidade dos dados”.

No estudo desenvolvido por Formiga et al. (2019) realizado com trabalhadores de organizações públicas e privadas no Brasil, observou-se indicadores psicométricos que revelaram a permanência confiável da medida de engajamento para o contexto organizacional, condição a qual, permite afirmar que a escala, tanto corrobora a capacidade de avaliação do construto, quanto sustenta a perspectiva teórica abordada destinada a pesquisa para o mundo do trabalho.

**Questionário de Saúde Geral (QSG-12)** – Este instrumento é uma versão reduzida do QSG-60, de Goldberg e Williams e adaptado ao Brasil por Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda e Ramos (1994). É composto por 12 itens que avaliam a frequência com que o indivíduo vivencia determinados sintomas relacionados ao bem-estar psicológico. Exemplos de questões incluem: “Você tem se sentido

infeliz ou deprimido?”, “Você tem conseguido se concentrar bem naquilo que faz?” e “Você tem sido capaz de enfrentar seus problemas adequadamente?”. As respostas são registradas em uma escala de quatro pontos, sendo que pontuações mais baixas indicam condições mais favoráveis de saúde. O ponto central da QSG-12 é a identificação do sofrimento psicológico recente, não doenças graves.

No caso dos itens negativos as respostas variam de 1 (absolutamente não) a 4 (muito mais que de costume); e no caso de itens positivos, variam de 1 (mais que de costume) a 4 (muito menos que de costume). Quanto menor o escore, portanto, melhor a experiência de saúde. O referido instrumento, tem sua organização fatorial estruturada em dois fatores: Depressão e Disfunção social (Gouveia et al., 2003; Formiga et al., 2025).

### **Administração da pesquisa, critérios éticos e análise de dados**

Todos os procedimentos adotados, nesta pesquisa, seguiram as orientações previstas na Resolução 466/2012 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia e na Declaração de Helsinki (1964), para as pesquisas com seres humanos e (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2012; Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia [ANPEPP], 2000); será submetido ao CONEP na Plataforma Brasil e aprovado sob o protocolo de pesquisa (Parecer CAAE: 7.539.977).

De acordo com a disponibilidade do tempo e espaço físico dos respondentes em seus setores de trabalho ou fora dele, os mesmos, foram convidados para participar de forma voluntária, anônima e privada em responder o questionário eletrônico, o qual será

encaminhado para o e-mail, redes sociais, etc. Foi informado aos que desejassem participar, quando acessassem o endereço da pesquisa, que ela seria anônima e sigilosa, podendo desistir a qualquer momento e sem prejuízo algum para ele ou para o pesquisador.

Para aplicação do instrumento, os autores da pesquisa (com experiência prévia na pesquisa), ficaram disponíveis no e-mail e telefone celular, sem custo para o participante, durante todo o momento da aplicação do instrumento, condição essa que terá como referência, esclarecer as dúvidas e possíveis incompreensões do instrumento. Um tempo médio de cinco minutos será suficiente para a conclusão das respostas no instrumento.

Em relação à análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico *SPSSWIN*, em sua versão 25.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão, mediana), correlação de Pearson, teste de *t* de Student, alfa de Cronbach e qui-quadrado (Dancey, Reidy, 2006).

## **RESULTADOS**

Com a coleta dos dados finalizada, foram observadas as seguintes características sociodemográficas: A amostra do estudo foi composta por, 102 servidores da área da saúde do Município de Milagres. Em relação a idade, esta variou de 20 a 65 anos (Média = 37,99, d.p. = 10,81), 66% da amostra era de mulheres, 48% tinham estado civil de casados, 33% com uma renda econômica de R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00 e com 30% tendo curso superior; 95% estão em modalidade de trabalho presencial, 66% tendo carga horária semanal de 31 a 40 horas de trabalho.

No que diz respeito as experiências laborais, 51% percebe que não acumula atividades no trabalho, isto é, não trabalha mais do que exige a sua função; 76% já sentiram dores no corpo devido ao acúmulo de atividades no trabalho; quanto a realização de fazer um tratamento psicoterápico ou psiquiátrico, respectivamente, 76% e 71% não fizeram; para 72% deles, fazem alguma atividade física, com 58% realizando esta atividade três ou mais vezes na semana.

Com base nestas características sociodemográficas, analisaram-se a multicolineariedade entre as variáveis; os parâmetros correlacionais definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [ $r$  0,90, variando de -0,17 a 0,53], permitindo destacar que, na amostra, não existe alto grau de correlação, o que contribuir para gerar modelos com baixo erro. No diz respeito aos *outliers* multivariados na amostra, foi realizado o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado a análise de amostras superiores a 100 sujeitos, tendo observado uma normalidade amostral (KS = 1,19) da amostra a um  $p < 0,34$ .

Comprovada a normalidade da amostra, realizou-se uma análise de consistência interna das escalas utilizadas; a partir dos resultados propostos por Gagné et al. (2015) e Fidelis (2016) sobre a Motivação no trabalho, por Magnan *et al.* (2016), Formiga *et al.* (2019) e posteriormente, por Hutz *et al.* (2020) sobre o engajamento no ambiente de trabalho e por Gouveia, Andriola, Miranda e Ramos (1994) para a Saúde Geral, as quais, apresentaram alfas acima de 0,70; realizaram-se semelhantes análises estatísticas, previamente, efetuadas pelos autores supracitados, na busca avaliar a qualidade temporal delas com a referida amostra coletada.

Para analisar a consistência interna das escalas, os autores dos estudos citados, utilizaram o cálculo do *Alfa de Cronbach*; trata-se de

uma análise mais utilizada na pesquisa quanto se pretende avaliar a qualidade das escalas de medidas. Para isso, toma-se como orientação do uso deste teste, um indicador psicométrico que permite justificar a consistência ou validade interna do instrumento, o qual, varia de um valor mínimo (0,70) a máximo (1,00) para verificação da precisão das medidas (Pasquali, 2011; Formiga, Pereira, Estevam, 2020). Para uma maior garantia psicométrica dos alfas, efetuou-se a correlação intraclassa (ICC). Na tabela 1 são apresentados os alfas para as medidas psicológicas utilizadas são consistentes e garante à avaliação dos construtos para estes profissionais.

Tabela 1: Escores dos alfas de Cronbach ( $\alpha$ ) das escalas administradas.

<b>Construtos/ Variáveis</b>	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%) ( $>0,70$ )
	$\alpha$ geral ( $>0,70$ )	V $\alpha$ tem excluído ( $>0,70$ )	F Friedman ( $> 5,99$ )	
Motivação para o trabalho	0,81*	0,79-0,85	89,45*	0,81* (0,80-0,86)
Engajamento no trabalho	0,79*	0,75-0,83	29,82*	0,79* (0,78-0,85)
Vigor	0,82*	0,80-0,86	31,56*	0,82* (0,80-0,85)
Absorção	0,81*	0,79-0,85	41,23*	0,81* (0,80-0,85)
Saúde Geral	0,77*	0,73-0,80	29,42*	0,77* (0,74-0,81)
Depressão	0,75*	0,70-0,79	19,78*	0,75* (0,70-0,78)

Disfunção social	0,77*	0,73-0,81	23,56*	0,77* (0,73-0,83)
------------------	-------	-----------	--------	----------------------

*Notas:* V = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclasse. \*  $p < 0,001$ .

A partir da avaliação dos escores dos alfas na tabela 1, as referidas escalas tanto revelaram indicadores que estiveram dentro do padrão psicométrico esperado, os quais, foram significativos. Destaca-se também, o resultado do intervalo de confiança no Coeficiente de Correlação Intraclasse (CCI), eles se encontraram em intervalos similares aos observados no *alfa de Cronbach* ( $\alpha$ ), garantindo a confiabilidade da medida na amostra avaliada.

Sendo assim, é possível afirmar que estes participantes indicaram suas respostas nas escalas apresentadas a eles, de acordo com o que, teórica e empiricamente, se esperava, com os alfas próximos aos previamente observados pelos autores supracitados. Neste sentido, as escalas utilizadas para avaliar cada construto, denotam sua consistência de aplicabilidade em uma amostra de trabalhadores da área da saúde no Município de Milagres, no Estado do Ceará.

Confirmada as medidas para avaliação dos construtos abordados na tese, procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (a título de recordação, destaca-se: verificar a relação motivação para o trabalho, engajamento no trabalho e saúde geral). Para isso, efetuou-se o cálculo de correlação de Pearson entre as variáveis, tendo observado o seguinte resultado (ver tabela 2): apenas a dimensão motivacional intrínseca no trabalho relacionou-se, positiva e significativamente, com a dimensão vigor e absorção do engajamento no trabalho;

quanto a percepção da Saúde Geral houve uma relação, positiva, somente com a dimensão absorção do engajamento. Chama-se atenção para a relação da pontuação total da motivação no trabalho (MT), a qual, associou-se, também, somente com a absorção do engajamento no trabalho. As demais variáveis da MT, não se relacionaram com o engajamento e suas dimensões.

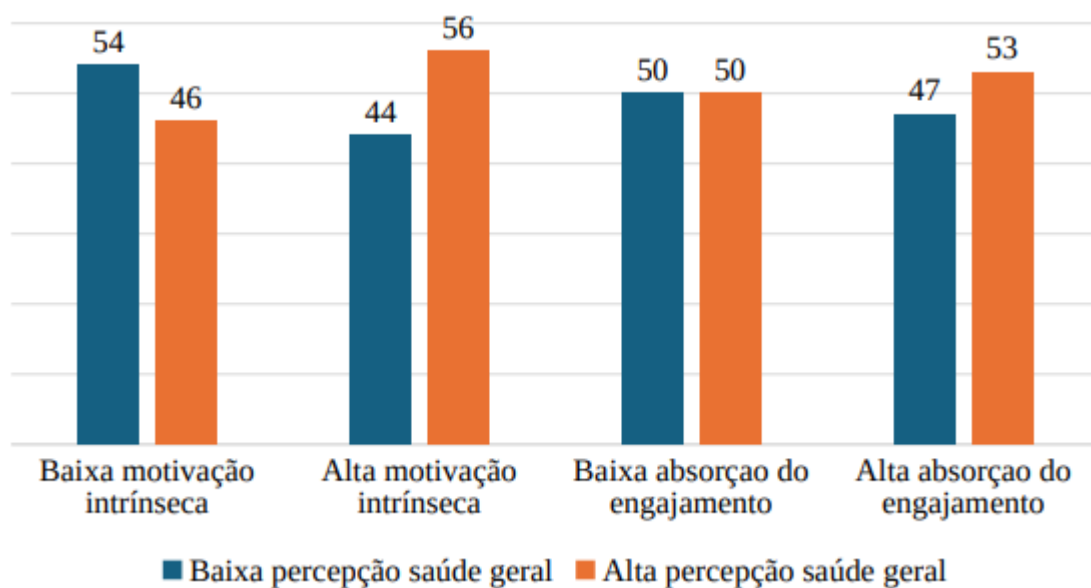
Tabela 2: Escores correlacionais entre a cultura organizacional, motivação e saúde geral em servidores do Ministério Público da Ceará

Variáveis		Engajamento no trabalho	
		Vigor	Absorção
Motivação para o trabalho (MT) <sup>#</sup>		0,13	<b>0,25*</b>
Dimensões MT	Desmotivação	-0,10	-0,13
	Regulação Externa (Social)	-0,05	0,04
	Regulação Externa Introjetada (Material)	-0,07	0,05
	Regulação Externa Identificada	-0,06	0,12
	Motivação Externa Integrada/ <b>Motivação Intrínseca</b>	<b>0,48*</b>	<b>0,43*</b>
Saúde geral (SG)		0,05	<b>0,24*</b>

Notas: \* p < 0,001. # = Pontuação total.

Com base nos achados correlacionais e significativos, verificou as diferenças entre as distribuições percentuais na variável da motivação intrínseca, absorção do engajamento e saúde geral. Para isto, verificou a distribuição dos escores nestes construtos e a partir de uma análise das mediana, estabeleceu um nível de avaliação nas variáveis, isto é, abaixo da mediana considerou-se baixo e acima dela, alto nível. No gráfico 1, nota-se que mesmo que tenha identificado maior percentual no alto nível de motivação intrínseca e absorção do engajamento em relação a percepção da saúde geral, ainda assim, os resultados não foram significativos (respectivamente,  $\chi^2 = 0,10$ ,  $gl = 1$ ,  $p\text{-valor} = 0,75$  e  $\chi^2 = 0,79$ ,  $gl = 1$ ,  $p\text{-valor} = 0,37$ ).

Gráfico1: Frequência em percentagem entre o nível de motivação intrínseca e absorção do engajamento em relação a percepção da saúde geral.



A análise dos escores apresentados na Tabela 1 demonstrou que as escalas utilizadas no estudo atenderam aos parâmetros psicométricos esperados. Os coeficientes alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) revelaram índices satisfatórios de consistência interna, assegurando a fidedignidade dos instrumentos aplicados. De modo convergente, os intervalos de confiança observados para o Coeficiente de

Correlação Intraclasse (CCI) mostraram-se semelhantes aos valores de  $\alpha$ , o que reforça a estabilidade e precisão das medidas na amostra investigada.

No que se refere as correlações entres as variáveis, elas indicaram que apenas a motivação intrínseca apresentou relação positiva e significativa com as dimensões vigor e absorção do engajamento no trabalho. Em relação à saúde geral, observou-se associação significativa apenas com a dimensão absorção. Além disso, a pontuação total da motivação no trabalho (MT) também se correlacionou exclusivamente com a dimensão absorção, sugerindo que os trabalhadores mais motivados intrinsecamente tendem a envolver-se de forma mais concentrada e imersiva em suas atividades laborais.

No que diz respeito aos escores percentuais apresentado no gráfico 1, mesmo que destaque a maior proporção de indivíduos com altos níveis de motivação intrínseca e absorção do engajamento em comparação à percepção de saúde geral, faz-se necessário certa parcimônia, pois, essas diferenças não atingiram significância estatística.

De forma geral, estes resultados sugerem que, embora a amostra apresente níveis elevados de envolvimento e motivação interna, tais fatores não se traduzem necessariamente em melhor percepção de saúde geral. Isso pode indicar que aspectos contextuais e organizacionais (por exemplo: como carga de trabalho, suporte institucional e condições psicossociais), modulam o impacto positivo da motivação e do engajamento sobre a saúde percebida. Estes achados reforçam a importância de políticas organizacionais que

integrem práticas de valorização intrínseca do trabalho com estratégias voltadas à promoção da saúde ocupacional.

## **DISCUSSÃO**

A presente pesquisa teve como objetivo central analisar a relação entre motivação para o trabalho, engajamento no trabalho e saúde geral em profissionais da área da saúde do município de Milagres (CE). De forma geral, os resultados destacaram associações estatisticamente significativas entre os construtos investigados, reforçando evidências empíricas da literatura contemporânea e destacando o papel do ambiente organizacional como elemento importante para o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores.

Uma informação inicial é destacada sobre o entendimento dos participantes com os itens das escalas aplicadas, pois, tratou-se de uma pesquisa pioneira com a referida amostra. Sendo assim, as escalas tanto apresentaram propriedades psicométricas bastante consistente, com indicadores alfas maior do que 0,70 e que foi confirmado através dos índices de correlação intraclasse (ICC). Para ambos os critérios estatísticos, os escores psicométricos atenderam ao que é propõem a literatura estatística (Formiga, 2003; Pasquali, 2011; Aguiar, Vieira, Domenico, 2021).

As relações entre as variáveis, chamaram bastante atenção; apresentado na tabela 2, nota-se que apenas o fator motivação intrínseca relação com as dimensões de engajamento (Vigor e Absorção), mas, apenas a absorção relacionou-se com saúde geral. Mas, a motivação e nenhuma de suas dimensões relacionou-se com a saúde geral.

Com base nos achados, é possível refletir que a explicação de um ambiente saudável com profissionais motivados intrinsecamente, mediado com seu engajamento cognitivo e emocional é mais associado a percepção de saúde psicológica. Esses resultados corroboram evidências recentes de que a motivação autônoma e o engajamento vigoroso atuam como fatores protetivos frente ao estresse ocupacional (Bakker, Demerouti, 2017; Carvalho et al., 2023).

Por outro lado, as dimensões de motivação controlada (regulação externa e introjetada) não apresentaram correlações significativas com o engajamento, contradizendo o que é reforçado na premissa da Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2017), a saber: as recompensas externas ou pressões sociais tendem a exercer efeito limitado sobre a vitalidade e o comprometimento genuíno com o trabalho.

Neste sentido, destaca-se que tal resultado pode sustentar, mesmo que parcialmente, um modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R) (Demerouti et al., 2001), segundo o qual o engajamento emerge quando as demandas laborais são equilibradas por recursos psicossociais como autonomia, propósito e reconhecimento (para os achados neste estudo, refere-se a motivação intrínseca). Desta maneira, quanto maior a motivação intrínseca (a qual, em termos gerais, na concepção de Pereira, Silva e Durão (2024), refere-se ao impulso interno que leva o indivíduo a realizar uma atividade pelo interesse, prazer ou satisfação inerente à própria tarefa) e não por recompensas externas ou pressões sociais e o senso de propósito no trabalho, maiores são os níveis de energia e absorção, fatores diretamente relacionados à percepção de bem-estar e à prevenção de sintomas de exaustão (Schaufeli, Bakker, 2010).

Os resultados sobre o engajamento corroboraram o estudo de Conforme Carvalho *et al.* (2023) reforçando o conceito apresentados pelos autores; os quais compreende como um estado psicológico positivo e persistente, caracterizado por sentimentos de energia, entusiasmo e absorção nas atividades profissionais. Esse estado envolve altos níveis de vigor, expressos na disposição e resiliência frente às demandas; dedicação, traduzida em entusiasmo, orgulho e senso de propósito; e absorção, que se refere à concentração plena e ao sentimento de realização no desempenho das tarefas.

Ainda, de acordo com Carvalho *et al.* (2023), essas dimensões relacionam-se diretamente à satisfação no trabalho, ao bem-estar e ao sentimento de pertencimento organizacional. Para os autores, maiores níveis de engajamento entre profissionais da saúde, especialmente da enfermagem, contribuem para a melhoria da qualidade da assistência e para o fortalecimento da cultura de segurança. Ademais, a liderança de apoio é um fator central para a sustentação do engajamento, ao promover contextos de trabalho baseados em autonomia e reconhecimento (Carvalho *et al.*, 2023).

Tal reflexão convergem para os achados no estudo de Estevam *et al.* (2026), ao avaliar a predição da saúde mental laboral a partir do suporte organizacional e engajamento no trabalho. Os autores desenvolveram um modelo, o qual, o suporte organizacional, associou-se ao engajamento no trabalho e este, negativamente, ao transtorno emocional leve. Na análise das diferenças dos escores médios entre os construtos do suporte organizacional e engajamento no trabalho em função do transtorno emocional leve, comprovou-se o efeito de interação, na condição de que o suporte organizacional quando mediado pelo engajamento no trabalho,

provavelmente, terá melhor efeito na inibição do transtorno emocional leve.

A associação entre motivação intrínseca e engajamento confirma o papel das necessidades psicológicas básicas da Teoria da Autodeterminação, a qual, sugere que a autonomia, competência e relacionamento, seriam determinantes centrais da vitalidade e do bem-estar no trabalho (Ryan, Deci, 2017). Profissionais que percebem autonomia e reconhecimento tendem a investir mais esforço e atenção nas atividades, mantendo-se energizados e emocionalmente vinculados ao trabalho.

De forma complementar, Bakker e Demerouti (2017) destacam que a motivação autônoma aumenta a capacidade de suportar as pressões laborais originadas nas altas demandas da gestão e seu impacto na saúde ocupacional. Os resultados também se alinham à meta-análise de Mazzetti, Schaufeli e Guglielmi (2021), que identificou associações consistentes entre engajamento e indicadores de bem-estar psicológico e físico, reforçando o engajamento como um marcador de saúde mental positiva no trabalho.

Em termos práticos, os resultados indicam a necessidade de fortalecer políticas de gestão de pessoas que promovam autonomia e reconhecimento, por meio de feedbacks construtivos, comunicação transparente e participação nas decisões. Ademais, a implementação de programas de bem-estar, suporte psicológico e aprendizagem contínua pode atenuar os efeitos da sobrecarga laboral e ampliar a vitalidade e o engajamento dos servidores, conforme apontado por Carvalho et al. (2023).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu identificar a dinâmica entre os fatores motivacionais e o envolvimento dos profissionais de saúde no contexto do serviço público municipal. Os achados confirmam a premissa de que a motivação intrínseca, aquela pautada no sentido e na identificação com a tarefa, é o principal motor para o vigor e a absorção no ambiente de trabalho.

Observou-se que, embora os profissionais apresentem níveis consideráveis de engajamento, a relação deste com a saúde geral é restrita à dimensão de absorção. Tal fenômeno sugere um "efeito de imersão": o trabalhador foca intensamente em suas atividades, o que pode servir como um mecanismo de enfrentamento psicológico, mas que não anula os desgastes físicos e as dores corporais relatadas por 76% da amostra.

Um ponto crítico identificado foi a ausência de correlação entre as motivações extrínsecas (recompensas materiais e sociais) e o engajamento ou a saúde. Isso reforça que, para os profissionais de Milagres-CE, a estabilidade ou gratificações externas têm menor impacto na vitalidade do que o senso de propósito e a autonomia.

Como limitações, destaca-se o corte transversal do estudo, que impede o estabelecimento de causalidade. Sugere-se, para pesquisas futuras, a inclusão de variáveis sobre suporte organizacional e clima laboral, a fim de compreender como o ambiente pode moderar a relação entre engajamento e adoecimento.

Em termos práticos, recomenda-se que a gestão municipal implemente políticas de valorização que transcendam o aspecto

financeiro, focando no reconhecimento profissional e na melhoria das condições ergonômicas, visando preservar a saúde daqueles que cuidam da população.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, A. C. A.; MEDEIROS, R. de O. A importância da motivação da equipe de enfermagem na atenção terciária. *Re.C.E.F.*, v. 8, n. 1, 2022.

AGUIAR, K. L. de A.; VIEIRA, M. A.; DOMENICO, E. B. L. D. Propriedades psicométricas de instrumento para avaliação de egressos de cursos de graduação em enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 34, eAPE001825, 2021. DOI: <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO001825>

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 22, p. 273-285, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

BICHETT, M.; VARGAS, S. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. *Desafio Online*, v. 9, n. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.55028/don.v9i1.10195>

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 103–111, 2007.

BORSOI, I. C. F. Trabalho, saúde e subjetividade: reflexões sobre o contexto atual. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, e13, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000026920>

BÖTTCHER, E.; MONTEIRO, J. K. Engajamento no trabalho em gestores: influência de recursos pessoais e do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 21, n. 1, p. 53-62, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.19678>

CAMÕES, L. B.; SILVA, P. A.; NUNES, F. R. Trabalho em equipe e humanização na atenção primária à saúde: desafios e perspectivas. *Saúde em Debate*, v. 45, n. 130, p. 1120–1134, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202113023>

CAMÕES, M. R. S.; GOMES, A. O. Engajamento no trabalho: conceitos, teorias e agenda de pesquisa para o setor público. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 13, n. 3, p. 65–87, 2021.

CAMPOS, A. M. B. Engajamento de profissionais de saúde: relações entre satisfação, autoeficácia e forças de caráter. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade São Francisco.

CARVALHO, T. M. et al. Engajamento no trabalho e fatores associados entre enfermeiros brasileiros durante a pandemia de COVID-19. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 28, n. 10, p. 2903–2913, 2023. Disponível em: <https://www.scielosp.org/article/csc/2023.v28n10/2903-2913>

CARVALHO, T. M. et al. Quality of life and work engagement among nursing staff at the start of the COVID-19 pandemic. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 28, n. 10, p. 2903-2913, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09982023EN>

CASADO, T. A motivação e o trabalho. In: \_\_\_\_\_ (Org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002. p. 247–258.

CHONG, J. X. Y.; GAGNÉ, M. Self-determination theory for work motivation. *Oxford Bibliographies in Management*, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0182>

COSTA, J. S. Cultura organizacional e sofrimento ético em contextos hospitalares. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 29, n. 2, p. 303–312, 2024.

COSTA, N. R.; PORTO-MARTINS, P. C. Engajamento e sobrecarga no trabalho de equipes da atenção primária à saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 75, n. 1, e20210458, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0458>

COSTA, S. D. M. Engajamento no trabalho: explorando dados sociais e demográficos de trabalhadores estudantes. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 7., 2021. Anais [...]. 2021.

D'ALLEVA, A. et al. Impact of work motivation on occupational health in healthcare workers. *Healthcare (Basel)*, v. 11, n. 23, p. 3056, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/healthcare11233041>

DECI, E. L.; OLAFSEN, A. H.; RYAN, R. M. Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 4, n. 1, p. 19–43, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

DEMEROUTI, E. et al. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, v. 86, n. 3, p. 499–512, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

ESTEVA, I. D. et al. Comportamento organizacional positivo e prevenção do sofrimento psíquico: suporte organizacional e engajamento como fatores protetivos do transtorno emocional em trabalhadores. *Revista RECIMA21*, no prelo, 2026.

FALK, P. R. A. et al. Trabalho e saúde na enfermagem: o impacto da qualidade de vida na profissão. *Revista Caderno Pedagógico*, Curitiba, v. 22, n. 5, p. 1–19, 2025.

FERREIRA, L. R. et al. Estresse e fatores associados em profissionais de enfermagem de centro cirúrgico. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 36, eAPE03943, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/sh8F5ZZ4KKN35584kkmG7Qn>

FERREIRA, T. C.; GHEDINE, T. Teoria das demandas e recursos do trabalho: estado da arte, caminhos e perspectivas. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 14, n. 10, p. 17147–17165, 2023. DOI: <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i10.2570>

FIDELIS, A. C. F. A influência da inteligência espiritual do líder nas organizações de saúde. 2021. Tese (Doutorado) – Universidade de Aveiro.

FIDELIS, A. C. F. Relações entre capital psicológico e motivação: um estudo em organizações de saúde do Rio Grande do Sul. 2016. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Caxias do Sul.

FILHO, J. M. J. Engajamento no trabalho, impedimentos organizacionais e adoecer: a contribuição da ergonomia da atividade no setor público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 98-108, 2015.

FORMIGA, N. S. et al. A saúde geral em trabalhadores em organizações públicas e privadas em Natal-RN: um estudo correlacional entre suporte organizacional e bem-estar psicológico. *Aurum Revista Multidisciplinar*, v. 1, n. 6, p. 17–40, 2025. DOI: <https://doi.org/10.63330/armv1n6-002>

FORMIGA, N. S. et al. Escala de engajamento no trabalho: evidência empírica da estrutura fatorial em trabalhadores. *Perspectivas em Psicologia*, v. 23, n. 1, p. 190-212, 2019. DOI: <https://doi.org/10.14393/PPv23n1a2019-51159>

FORMIGA, N. S. et al. Escala de engajamento no trabalho: evidência empírica da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Perspectivas em Psicologia*, v. 23, n. 1, p. 190-212, 2019. DOI: <https://doi.org/10.14393/PPv23n1a2019-51159>

FORMIGA, N. S. et al. Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho. *PePSIC / BVS*, 2019.

FORMIGA, N. S. Fidedignidade da escala de condutas anti-sociais e delitivas ao contexto brasileiro. *Psicologia em Estudo*, v. 8, n. 2, p. 133–138, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722003000200014>

FORMIGA, N. S.; DIAS, J. G. C.; COSTA, S. G.; MARTINS, P. C. Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, v. 39, n. 97, p. 247–259, 2022. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2019000200010&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200010&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 3 nov. 2025.

FORMIGA, N. S.; FIDELIS, A. G. Sofrimento psíquico e intensificação do trabalho na saúde pública. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 1, p. 87–99, 2023.

GAGNÉ, M. et al. The multidimensional work motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 24, n. 2, p. 178–196, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

GAGNÉ, M.; DECI, E. L. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, v. 40, n. 3, p. 321–338, 2019.

GOUVEIA, V. V. et al. A utilização do QSG-12 na população geral: estudo de sua validade de construto. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 19, n. 3, p. 241–248, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722003000300006>

GUCHT, D.; MAES, S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies*, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>

GUNTERT, S. T. The impact of work design, autonomy support, and strategy on employee outcomes: a differentiated perspective on self-determination at work. *Motivation and Emotion*, p. 1-14, 2014.

HERZBERG, F. *Trabalho e a natureza do homem*. 7. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

HOFSTEDE, G. Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, v. 2, n. 1, p. 8,

2011. DOI: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

KAUR, D.; SAMBASIVAN, M.; KUMAR, N. Impact of emotional intelligence and spiritual intelligence on the caring behavior of nurses: a dimension-level exploratory study among public hospitals in Malaysia. *Applied Nursing Research*, v. 28, n. 4, p. 293–298, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.006>

LOCATELLI, M. A.; SGARBOSSA, M.; REBELATO MOZZATO, A. Contribuição do clima organizacional na motivação de trabalhadores de uma cooperativa. *Caderno de Administração*, v. 31, n. 2, p. 85–109, 2023. DOI: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v31i2.62561>

MACHADO, M. D. E. et al. Estabilidade ou instabilidade: o que dizem os servidores públicos municipais sobre motivação. *Holos*, v. 37, n. 6, p. 1–17, 2021.

MACHADO, M. H. et al. A precarização jurídica das relações de trabalho como fator de sofrimento das(os) trabalhadoras(es) no setor da saúde durante a pandemia de COVID-19. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 28, n. 10, p. 2797–2807, 2023.

MACHADO, M. H.; OLIVEIRA, E.; SANTOS, L. A precarização das relações de trabalho na saúde e o sofrimento dos profissionais durante a pandemia. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 39, n. 10, e00081223, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00081223>

MASCARETTI, R. A. et al. Motivação de estudantes de medicina para atuar na Estratégia Saúde da Família. *Interface: Comunicação, Saúde, Educação*, v. 24, supl. 1, e190531, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/icse/2020.v24suppl1/e190531>

MAZZETTI, G. et al. Work engagement: a meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, v. 126, n. 3, p. 1069-1107, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>

MOREIRA, L. M.; MATTOS, D. F. Engajamento e saúde mental de profissionais de enfermagem: mediações entre condições de trabalho e bem-estar. *Revista de Administração em Saúde*, v. 26, n. 3, p. 145–158, 2024.

MOREIRA, M. L. R.; MATTOS, C. A. C. de. Influência da liderança no engajamento no trabalho e os efeitos na autoeficácia criativa e intenção de rotatividade: um estudo com servidores públicos estaduais no estado do Pará. *Organizações em Contexto*, v. 20, n. 40, p. 4–30, 2024.

OLIVEIRA, L. B. de; ROCHA, J. da C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 19, n. 65, p. 415–431, 2017. DOI: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>

PEREIRA, A.; SILVA, L.; DURÃO, M. Motivação e satisfação no trabalho: teorias, impactos e implicações para a gestão organizacional. *RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar*, v. 5, n. 1, e515368, 2024. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v5i1.5368>

PORTO-MARTINS, P. C. Engajamento no trabalho: características psicométricas e invariância temporal do UWES. *Avaliação Psicológica*, v. 19, n. 3, p. 277–288, 2020.

PORTO-MARTINS, P. C.; MACHADO, L. C. B.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Engajamento no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 25, n. 3, p. 629–644, 2013.

RIOS, R. R.; MACHADO, A. R.; OLIVEIRA, C. M. Motivação, esforço e recompensa: aspectos relacionados à equipe de trabalho em uma unidade básica de saúde tradicional. *Revista de Enfermagem e Atenção à Saúde*, v. 10, n. 3, p. 1-15, 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/347521752>

ROSA, N. J. M. et al. Association between burnout syndrome and medical training by specialty in first-year residents. *Salud Mental*, v. 43, n. 5, p. 227-233, 2020.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, v. 61, 101860, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

RYAN, R. M.; DECI, E. L. *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>

RYAN, R. M.; VANSTEENKISTE, M. Self-determination theory: metatheory, methods, and meaning. In: RYAN, R. M. (Ed.). *The Oxford handbook of self-determination theory*. Oxford: Oxford University Press, 2023. p. 3–30. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197600047.013.2>

SCHAUFELI, W. B. Engaging leadership and job crafting: how leaders influence employees' work engagement. *Frontiers in Psychology*, v. 14, 1156982, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1156982>

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. In: BAKKER, A. B. (Ed.);

LEITER, M. P. *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010. p. 10–24.

SHIELDS, J. et al. *Managing employee performance and reward: concepts, practices, strategies*. 2. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781139197120>

SILVA, A. C. et al. Trabalho invisível: práticas de trabalhadores da limpeza hospitalar na pandemia de COVID-19. *Cogitare Enfermagem*, v. 27, e93786, 2022. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/93786>

SILVA, D. L. Satisfação no trabalho e motivação de funcionários públicos: um estudo na atenção básica em Pernambuco. *Revista de Políticas Públicas e Desenvolvimento*, v. 8, n. 2, p. 77–92, 2022. Disponível em: <https://periodicos.upe.br/index.php/rpad/article/view/862>

VAHEY, D. C. et al. Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care*, v. 42, n. 2, p. 57–66, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1097/01.mlr.0000109126.50398.5a>

WEST, M. A.; ECKERT, R.; COLLINS, B. Caring for healthcare workers: building cultures of compassion in health systems. *International Journal of Health Policy and Management*, v. 11, n. 5, p. 654–662, 2022. DOI: <https://doi.org/10.34172/ijhpm.2020.135>

WESZ, V. J.; PATIAS, N. D.; BRESOVIT, R. B. Análise da motivação dos trabalhadores de um hospital de caridade. *Revista Gestão & Desenvolvimento*, v. 19, n. 3, p. 45–63, 2022. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/366243382>

WOO, T. et al. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, v. 123, p. 9–20, 2020.

YAKOB, B.; NCAMA, B. P. Client satisfaction: correlates and implications for improving HIV/AIDS treatment and care services in southern Ethiopia. *International Health*, v. 8, n. 4, p. 292–298, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1093/inthealth/ihw008>

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZOGHEIB, M. T. et al. Engajamento profissional e qualidade de vida dos trabalhadores de enfermagem de uma unidade hospitalar, São Paulo - Brasil. *Revista Mundo Saúde*, v. 47, e13762022, 2023.

---

<sup>1</sup> Doutorado em Marketing e Estratégia pela Universidade de Aveiro. Professora/pesquisadora no Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho na UnP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0089-3681>.  
Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima, Natal, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).