

## Análise do engajamento no trabalho em agentes comunitários de saúde no período pré-pandêmico

### Analysis of work engagement in community health agents in the pre-pandemic period

### Análisis del compromiso laboral entre los trabajadores de salud comunitarios en el período prepandémico

Luciano Garcia Lourenção<sup>1</sup>, Francisco Rosemiro Guimarães Ximenes Neto<sup>2</sup>, Albertina Gomes da Silva<sup>3</sup>, Marcio Andrade Borges<sup>4</sup>, Cláudia Eli Gazetta<sup>5</sup>

#### RESUMO

**Objetivo:** avaliar os níveis de engajamento no trabalho em agentes comunitários de saúde, no período pré-pandêmico. **Método:** estudo transversal, realizado em 2017, com 85 agentes comunitários de saúde, utilizando-se a Utrecht Work Engagement Scale (UWES), composta por dezessete itens de autoavaliação e três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Os escores foram calculados conforme modelo estatístico proposto no Manual Preliminar UWES. **Resultados:** os níveis de engajamento no trabalho variaram de 3,3 a 3,5, classificados como médios. Profissionais que nunca pensaram em desistir da profissão e aqueles que se referiram satisfeitos com a profissão apresentaram escores altos nas dimensões Vigor ( $4,6 \pm 1,1$  e  $4,1 \pm 1,3$ ) e Dedicação ( $4,2 \pm 1,2$  e  $4,1 \pm 1,2$ ). **Conclusão:** os resultados evidenciaram a presença de situações de risco que podem interferir no desempenho laboral dos agentes comunitários de saúde. Ao quantificar os níveis de vigor, dedicação e absorção, o engajamento no trabalho torna-se um constructo importante para a avaliação das relações laborais dos profissionais com o trabalho, reforçando a necessidade e a importância de implementação de ações de valorização profissional.

**Descritores:** Agentes Comunitários de Saúde; Engajamento no Trabalho; Atenção Primária à Saúde.

<sup>1</sup>Enfermeiro. Doutor em Ciências da Saúde. Professor Titular Livre da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: [lucianolourencao.enf@gmail.com](mailto:lucianolourencao.enf@gmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1240-4702> **Autor para correspondência** - Endereço: Rua General Osório, s/nº, 4º piso, Centro, Campus da Saúde, CEP 96201-900 – Rio Grande, RS, Brasil.

<sup>2</sup>Enfermeiro. Doutor em Ciências. Professor Adjunto da Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA). Sobral, Ceará, Brasil. E-mail: [rosemironeto@gmail.com](mailto:rosemironeto@gmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7905-9990>

<sup>3</sup>Enfermeira. Mestre em Psicologia e Saúde. Enfermeira da SPX Imagem, Hospital Ouro Verde. Campinas, São Paulo, Brasil. E-mail: [albertinagsilva@hotmail.com](mailto:albertinagsilva@hotmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4813-7845>

<sup>4</sup>Advogado. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Saúde do Trabalhador da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP). São José do Rio Preto, São Paulo, Brasil. E-mail: [mabfox@icloud.com](mailto:mabfox@icloud.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4597-2597>

<sup>5</sup>Enfermeira. Doutora em Enfermagem em Saúde Pública. Professora Adjunta da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP). São José do Rio Preto, São Paulo, Brasil. E-mail: [claudiagazetta@yahoo.com.br](mailto:claudiagazetta@yahoo.com.br) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2603-8803>



Este artigo está licenciado sob forma de uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional, que permite uso irrestrito, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que a publicação original seja corretamente citada.

**ABSTRACT**

**Objective:** to evaluate the levels of work engagement among community health workers in the pre-pandemic period. **Method:** cross-sectional study conducted in 2017 with 85 community health workers, using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), composed of seventeen self-assessment items and three dimensions: vigor, dedication, and absorption. The scores were calculated according to the statistical model proposed in the UWES Preliminary Manual. **Results:** the levels of work engagement ranged from 3.3 to 3.5, classified as average. Professionals who never thought of giving up their profession and those who reported being satisfied with their profession showed high scores in the dimensions Vigor ( $4.6 \pm 1.1$  and  $4.1 \pm 1.3$ ) and Dedication ( $4.2 \pm 1.2$  and  $4.1 \pm 1.2$ ). **Conclusion:** the results showed the presence of risk situations that can interfere with the work performance of community health agents. By quantifying the levels of vigor, dedication, and absorption, work engagement becomes an important construct for the evaluation of the professionals' labor relations with work, reinforcing the need and importance of implementing professional valorization actions.

**Descriptors:** Community Health Workers; Work Engagement; Primary Health Care.

**RESUMEN**

**Objetivo:** avaliar los niveles de compromiso laboral de los trabajadores de salud comunitarios en el período prepandémico. **Método:** estudio transversal, realizado en 2017, con 85 trabajadores de salud comunitarios, utilizando la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES), que consta de diecisiete ítems de autoevaluación y tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Los puntajes se calcularon de acuerdo con el modelo estadístico propuesto en el Manual Preliminar de UWES. **Resultados:** los niveles de engagement en el trabajo oscilaron entre 3,3 y 3,5, clasificado como medio. Los profesionales que nunca pensaron en dejar la profesión y los que informaron estar satisfechos con la profesión obtuvieron puntuaciones altas en las dimensiones Vigor ( $4,6 \pm 1,1$  y  $4,1 \pm 1,3$ ) y Dedicación ( $4,2 \pm 1,2$  y  $4,1 \pm 1,2$ ). **Conclusión:** los resultados mostraron la presencia de situaciones de riesgo que pueden interferir con el desempeño laboral de los trabajadores comunitarios de salud. Al cuantificar los niveles de vigor, dedicación y absorción, el engagement en el trabajo se convierte en un constructo importante para la valoración de las relaciones laborales del profesional con el trabajo, reforzando la necesidad e importancia de implementar acciones de desarrollo profesional.

**Descriptor:** Agentes Comunitarios de Salud; Compromiso Laboral; Atención Primaria de Salud.

**INTRODUÇÃO**

O trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) é fundamental para a construção de vínculo e o desenvolvimento da atenção à saúde no âmbito da Atenção Primária à Saúde (APS) realizadas pelas Equipes de

Saúde da Família (eSF). Estes profissionais possuem um vínculo especial com a comunidade e, devido à dinâmica e periodicidade das visitas aos lares, atuam como elo entre as famílias e suas necessidades de saúde e a equipe de saúde, identificando as necessidades e o que pode ser feito para a melhoria

das condições de saúde e de vida da comunidade<sup>1,2</sup>.

O cumprimento de suas funções exige grande motivação e comprometimento para superar as diversas barreiras existentes, que vão desde as condições geográficas até as dificuldades socioculturais. Além disso, a cobrança sobre a produção e a responsabilidade de atender as prioridades determinadas pelo Ministério da Saúde são fatores que causam desgaste profissional nos ACS<sup>2,3</sup>.

Os níveis de bem-estar e satisfação com o trabalho e a profissão, assim como o envolvimento e aproveitamento destes profissionais no ambiente laboral constituem o *work engagement*, um conceito recente, relacionado à psicologia positiva, com foco no estado cognitivo de bem-estar e satisfação do trabalhador, que apresenta energia e identificação com o trabalho<sup>4-6</sup>.

Nos últimos anos, o *work engagement* vem ganhando atenção de pesquisadores, especialmente no meio organizacional, visto que os profissionais *engaged* são mais comprometidos com o trabalho, possuem atitudes positivas e boa saúde mental, apresentando maior rendimento laboral. Além disso, os trabalhadores com níveis elevados de

engajamento transferem esse sentimento para os colegas de trabalho, influenciando-os a também se tornarem engajados<sup>4,5</sup>.

O *work engagement* pode interferir na qualidade dos serviços prestados aos usuários do sistema de saúde, visto que profissionais com energia e satisfação no trabalho são mais dedicados e prestativos. Por outro lado, baixos níveis de engajamento implicam em desinteresse e falta de motivação para a prestação de serviços aos usuários<sup>6,7</sup>.

Conceitualmente, o *work engagement* compreende um estado afetivo-motivacional positivo relacionado com o trabalho e é caracterizado por três dimensões: vigor, dedicação e absorção. O vigor compreende altos níveis de energia e resiliência, determinação, esforço e perseverança para a realização das tarefas, apesar das possíveis adversidades. A dedicação consiste em níveis elevados de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio no trabalho; está relacionada ao significado que o profissional atribui ao trabalho realizado. A absorção se refere a elevados níveis de concentração e felicidade durante o desempenho da atividade laboral, que dificultam o

distanciamento do trabalho pelo profissional<sup>4-7</sup>.

Assim, torna-se relevante avaliar o *work engagement* entre os ACS, contribuindo para discussões sobre as condições de trabalho e o impacto psicossocial causado nos trabalhadores, na organização e nos usuários dos serviços de saúde. Baseado nessas premissas, este artigo objetivou avaliar os níveis de engajamento no trabalho em ACS, no período pré-pandêmico.

## MÉTODO

Trata-se de um estudo transversal e qualitativo, realizado em 2017, com ACS das eSF de um município de grande porte do interior paulista. No momento da coleta dos dados, o município estava dividido em cinco Distritos de Saúde e a Atenção Básica contava com 27 unidades municipais de saúde, sendo 10 Unidades Básicas de Saúde da Estratégia Agentes Comunitários de Saúde (EACS); e 17 Unidades Básicas de Saúde da Família (UBSF) com 40 equipes de ESF e 20 equipes de Saúde Bucal<sup>8</sup>. Foram excluídos do estudo os profissionais que estavam de férias no período da coleta dos dados e/ou afastados das atividades profissionais por qualquer outro motivo.

Para a coleta dos dados foi utilizado um questionário elaborado pelos pesquisadores, contendo variáveis pessoais e socioeconômicas, para a descrição do perfil dos profissionais estudados; e a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), validada no Brasil por Vazques *et al*<sup>9</sup>, composto por 17 itens de autoavaliação com três dimensões: vigor, dedicação e absorção, além de um escore geral do constructo.

O vigor é mensurado pelos seis itens que se referem aos altos níveis de energia e resiliência, à vontade de investir esforços, não se fadigar com facilidade, e persistir face às dificuldades, sendo: 1. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia; 2. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade); 3. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar; 4. Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo; 5. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil); 6. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem<sup>5,9,10</sup>.

A mensuração da dedicação é realizada por cinco itens que se referem a um senso de significado pelo trabalho, sentindo-se entusiasmado e orgulhoso em relação ao labor, sentindo-se inspirado e desafiado por ele, a saber: 1.

Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito; 2. Estou entusiasmado com o meu trabalho; 3. Meu trabalho me inspira; 4. Estou orgulhoso com o trabalho que realizo; 5. Para mim meu trabalho é desafiador<sup>5,9,10</sup>.

A absorção é medida pelos seis itens que se referem a estar totalmente imerso no trabalho e tem dificuldades em desapegar-se dele, o tempo passa rapidamente e ele se esquece de tudo ao seu redor. São assim descritos: 1. O “tempo voa” quando estou trabalhando; 2. Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor; 3. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente; 4. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço; 5. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho; 6. É difícil desligar-me do trabalho<sup>5,9,10</sup>.

Para análise do *engagement*, os cálculos dos escores foram realizados conforme modelo estatístico proposto no Manual Preliminar UWES<sup>10</sup>, apresentando-se valores mínimo,

máximo, mediana, média ( $\pm$  desvio padrão) e intervalo de confiança de 95% para cada dimensão do UWES. Realizou-se, então, a interpretação dos valores obtidos, a partir do modelo indicado no Manual Preliminar UWES, conforme mostra a Tabela 1.

A análise dos dados foi realizada com o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20.0. As comparações foram feitas pelo teste *t* ou Anova, considerando significativo valor-p menor ou igual a 0,05.

A pesquisa foi conduzida de acordo com os padrões éticos e a legislação vigente. O projeto do estudo foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, sob Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) no 59604116.0.0000.5415, e aprovado em 16 de outubro de 2016, com Parecer nº 1.776.737.

**Tabela 1 Modelo para interpretação dos valores dos escores médios do estudo.**

| Classificação | Frequência dos sentimentos em relação ao trabalho (questões UWES) |  |
|---------------|---|--|
| Muito Baixo   | 0 a 0,99  | = 0 (Nenhuma vez)<br>= 1 (Algumas vezes por ano) |
| Baixo         | 1 a 1,99  | = 2 (Uma vez ou menos por mês)                   |
| Médio         | 2 a 2,99  | = 3 (Algumas vezes por mês)                      |
|               | 3 a 3,99  | = 4 (Uma vez por semana)                         |
| Alto          | 4 a 4,99  | = 5 (Algumas vezes por semana)                   |
| Muito Alto    | 5 a 6   | = 6 (Todos os dias)                              |

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram do estudo 85 profissionais, sendo 93,0% do sexo feminino. A faixa etária variou de 22 a 62 anos, com idade média de 40 anos (DP:  $\pm 10,4$  anos). Em relação à escolaridade, 35,3% tinham ensino fundamental incompleto e 16,5% possuíam nível superior completo e/ou pós-graduação. Quanto ao estado civil, 65,9% eram casados; e 82,4% tinham

renda familiar entre um e cinco salários mínimos (Tabela 2).

O tempo de trabalho na eSF variou de um ano e nove meses a 16 anos e quatro meses, sendo que 68,2% tinham até cinco anos de trabalho na eSF. Destaca-se que 54,1% dos profissionais referiram estar satisfeitos com a profissão/função, no entanto, 77,7% já pensaram em desistir da profissão (Tabela 2).

**Tabela 2 - Características sociodemográficas e profissionais dos agentes comunitários de saúde.**

| Variável                                | n  | %    |
|---|----|------|
| <b>Sexo</b>                             |    |      |
| Masculino                               | 6  | 7,0  |
| Feminino                                | 79 | 93,0 |
| <b>Faixa etária</b>                     |    |      |
| 20 a 30 anos                            | 21 | 24,7 |
| 31 a 40 anos                            | 23 | 27,1 |
| 41 a 50 anos                            | 25 | 29,4 |
| 51 a 60 anos                            | 12 | 14,1 |
| Maior de 60 anos                        | 1  | 1,2  |
| Não respondeu                           | 3  | 3,5  |
| <b>Escolaridade</b>                     |    |      |
| Ensino Fundamental incompleto           | 30 | 35,3 |
| Ensino Fundamental completo             | 31 | 36,5 |
| Ensino Superior incompleto              | 9  | 10,6 |
| Ensino Superior completo                | 11 | 12,9 |
| Pós-Graduação incompleto                | 1  | 1,2  |
| Pós-Graduação completo                  | 2  | 2,3  |
| Não respondeu                           | 1  | 1,2  |
| <b>Estado Civil</b>                     |    |      |
| Casado                                  | 56 | 65,9 |
| Solteiro                                | 17 | 20,0 |
| Separado                                | 9  | 10,6 |
| Viúvo                                   | 3  | 3,5  |
| <b>Renda Familiar* (salário mínimo)</b> |    |      |
| Menor de 1                              | 7  | 8,2  |
| 1 a 5                                   | 70 | 82,4 |
| 6 a 10                                  | 7  | 8,2  |
| Não respondeu                           | 1  | 1,2  |
| <b>Tempo de Trabalho na ESF (anos)</b>  |    |      |
| 0 a 5                                   | 58 | 68,2 |
| 6 a 10                                  | 16 | 18,8 |
| 11 a 15                                 | 9  | 10,6 |
| 16 a 20                                 | 1  | 1,2  |

Continuação (Tabela 2)

|   |    |      |
|---|----|------|
| Desconhecido                                  | 1  | 1,2  |
| <b>Satisfeito com a profissão/função</b>      |    |      |
| Sim   | 46 | 54,1 |
| Não   | 38 | 44,7 |
| Não respondeu                                 | 1  | 1,2  |
| <b>Pensou em desistir da profissão/função</b> |    |      |
| Sim   | 66 | 77,7 |
| Não   | 19 | 22,3 |

\* Valor do Salário Mínimo: R\$937,00 (US\$284,00)

O perfil sociodemográfico e profissional dos ACS se assemelha com o perfil apresentado em outros estudos nacionais. O predomínio de mulheres casadas, com responsabilidades familiares, indica que social e culturalmente essas trabalhadoras desempenham outras funções, além da atuação profissional, como o ser mãe e esposa<sup>1,2,11,12</sup>.

Na Tabela 3 são apresentados os resultados da avaliação dos níveis de *work engagement* dos ACS. A média das dimensões variou de 3,3 a 3,5 e os desvios padrão, entre 1,4 e 1,5. Todas as dimensões obtiveram escores classificados como médios. A dimensão Vigor obteve a maior média (3,5±1,5) e a Absorção, a menor (3,3±1,4).

Os níveis médios de *work engagement* apresentados pelos ACS em todas as dimensões da escala UWES evidenciam que, embora estes profissionais apresentem um estado cognitivo favorável de bem-estar e satisfação com o trabalho, eles não estão no auge do seu envolvimento com as atividades laborais.

Resultados semelhantes foram encontrados com residentes médicos de pediatria<sup>13</sup> e profissionais de programas de aprimoramento profissional<sup>14</sup> brasileiros, que apontaram níveis médios de *work engagement* nas dimensões Vigor, Absorção e Escore geral.

Tabela 3 - Distribuição dos níveis de *work engagement* dos agentes comunitários de saúde, segundo as dimensões da Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

| Dimensões UWES | N  | Min | Max | Md  | Média ±DP | IC (95%)  | Interpretação | Valor-p |
|----------------|----|-----|-----|-----|-----------|-----------|---------------|---------|
| Vigor          | 83 | 0,2 | 6,0 | 3,7 | 3,5±1,5   | 3,2 - 3,8 | Médio         |         |
| Dedicação      | 83 | 0,4 | 6,0 | 3,4 | 3,4±1,5   | 3,0 - 3,7 | Médio         |         |
| Absorção       | 83 | 0,3 | 6,0 | 3,2 | 3,3±1,4   | 3,0 - 3,6 | Médio         | 0,150   |
| Escore geral   | 83 | 0,4 | 5,9 | 3,5 | 3,4±1,4   | 3,1 - 3,7 | Médio         |         |

Legenda: Min: mínimo, Max: máximo, Md: mediana, DP: desvio padrão, IC 95%: intervalo de confiança de 95%.

Estes resultados apontam que, apesar de possuírem energia e entusiasmo para o trabalho, resiliência, determinação, inspiração, esforço, concentração e perseverança para a realização das tarefas, estes profissionais podem apresentar dificuldades diante de situações adversas inerentes às barreiras geográficas e culturais, e da sobrecarga relacionada a fatores como as condições de trabalho, questões salariais, interface família-trabalho, relacionamento interpessoal e carga emocional<sup>1,3,11</sup>.

O envolvimento pessoal dos ACS com a população assistida pode gerar desgaste emocional, causando complicações para a vida dos profissionais que, com o tempo, irão interferir no seu desempenho laboral<sup>11,15</sup>. No atual contexto da pandemia de COVID-19, o vínculo dos profissionais com vítimas da doença pode potencializar ainda mais o desgaste destes trabalhadores<sup>16,17</sup>.

Além disso, os vínculos trabalhistas precários e a falta de instrumentos e tecnologias adequadas ao trabalho dos ACS causam insegurança e desgaste profissional, que comprometem a operacionalização das ações de atenção à saúde da população e aumentam o risco de os profissionais desenvolverem patologias prejudiciais à sua saúde física, mental, social e espiritual<sup>18</sup>.

Conforme observado na Tabela 4, na análise da consistência dos dados, os valores do Coeficiente Alfa de Cronbach variaram de 0,806 a 0,944, apontando confiabilidade dos resultados. Em relação à distribuição do número de ACS, segundo a classificação do nível de *work engagement*, mostrada na Tabela 4, destacam-se os percentuais de profissionais com nível médio de *work engagement* em todas as suas dimensões: Vigor (43,4% - n=36), Dedicção (45,8% - n=38), Absorção (47,0% - n=39) e Escore geral (42,2% - n=35).

Tabela 4 - Distribuição do coeficiente de confiabilidade, escore médio e número de profissionais, segundo classificação do nível de *work engagement* para as dimensões da Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

| Dimensões UWES | Alfa de Cronbach | Escore Médio | Classificação do Nível de <i>Engagement</i> |     |       |      |       |      |      |      |            |      |
|----------------|------------------|--------------|---|-----|-------|------|-------|------|------|------|------------|------|
|                |                  |              | Muito Baixo                                 |     | Baixo |      | Médio |      | Alto |      | Muito Alto |      |
|                |                  |              | N   | %   | N     | %    | N     | %    | N    | %    | N          | %    |
| Vigor          | 0,895            | 3,5          | 3   | 3,6 | 9     | 10,8 | 36    | 43,4 | 16   | 19,3 | 19         | 22,9 |
| Dedicção       | 0,871            | 3,4          | 5   | 6,0 | 9     | 10,8 | 38    | 45,8 | 18   | 21,7 | 13         | 15,7 |
| Absorção       | 0,806            | 3,3          | 5   | 6,0 | 12    | 14,5 | 39    | 47,0 | 15   | 18,1 | 12         | 14,5 |
| Escore geral   | 0,944            | 3,4          | 2   | 2,4 | 13    | 15,7 | 35    | 42,2 | 24   | 28,9 | 9          | 10,8 |

Os percentuais de ACS com níveis baixos ou muito baixos de *work engagement*, embora menores, ressaltam a existência de profissionais insatisfeitos, com baixo envolvimento e comprometimento, e perda do rendimento laboral. Além destes profissionais, aqueles com níveis médios de *work engagement* em todas as dimensões, evidenciam uma situação preocupante, pois o tempo de exercício da profissão, a falta de reconhecimento, os desvios de função, o local/ambiente de trabalho, a falta de diálogo entre a equipe e a presença de transtornos mentais comuns são fatores que podem gerar estresse e comprometer o envolvimento destes profissionais com o trabalho<sup>19,20</sup>.

A falta de instrumentos gerenciais, que permitam aos ACS o

desenvolvimento de um bom trabalho, tornam o processo de trabalho insalubre e propício a riscos à saúde destes profissionais que, adicionados às pressões e exigências do próprio trabalho, podem culminar com a redução dos níveis de energia e resiliência, perda do entusiasmo, concentração e satisfação profissional, além do desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho<sup>1,19,21</sup>.

Em relação ao desejo de desistir e a satisfação com a profissão/função, evidenciou-se que os ACS que nunca pensaram em desistir da profissão apresentaram escores altos nas dimensões Vigor (4,6±1,1) e Dedicção (4,2±1,2), assim como os profissionais que se referiram satisfeitos com a profissão - Vigor (4,1±1,3) e Dedicção (4,1±1,2) (Tabela 5).

**Tabela 5 - Distribuição das médias (± desvio padrão) para as escalas da Utrecht Work Engagement Scale (UWES), segundo desejo de desistir e satisfação referida pelos Agentes Comunitários de Saúde.**

| Dimensão do UWES | Pensou em desistir da profissão/função | N  | Média±DP | Interpretação | Valor-p (Anova) |
|------------------|--|----|----------|---------------|-----------------|
| Vigor            | Sim                                    | 65 | 3,2±1,5  | Médio         | < 0,001         |
|                  | Não                                    | 18 | 4,6±1,1  | Alto          |                 |
| Dedicção         | Sim                                    | 65 | 3,1±1,5  | Médio         | 0,005           |
|                  | Não                                    | 18 | 4,2±1,2  | Alto          |                 |
| Absorção         | Sim                                    | 65 | 3,1±1,4  | Médio         | 0,023           |
|                  | Não                                    | 18 | 3,9±1,4  | Médio         |                 |
| Escore geral     | Sim                                    | 65 | 3,1±1,3  | Médio         | 0,002           |
|                  | Não                                    | 18 | 4,3±1,2  | Médio         |                 |
| Dimensão do UWES | Satisfação com a profissão/função      | N  | Média±DP | Interpretação | Valor-p (Anova) |

Continuação (Tabela 5)

|              |     |    |         |       |         |
|--------------|-----|----|---------|-------|---------|
| Vigor        | Sim | 45 | 4,1±1,3 | Alto  | < 0,001 |
|              | Não | 38 | 2,7±1,5 | Médio |         |
| Dedicação    | Sim | 45 | 4,1±1,2 | Alto  | < 0,001 |
|              | Não | 38 | 2,5±1,3 | Médio |         |
| Absorção     | Sim | 45 | 3,7±1,2 | Médio | 0,001   |
|              | Não | 38 | 2,7±1,5 | Médio |         |
| Escore geral | Sim | 45 | 4,0±1,1 | Médio | < 0,001 |
|              | Não | 38 | 2,7±1,3 | Médio |         |

O predomínio de níveis de níveis médios de *work engagement* nas dimensões Absorção e Escore geral entre os profissionais que nunca pensaram em desistir ou que se referiram satisfeitos com a profissão/função, aponta que estes profissionais tendem a não se envolver com o trabalho, podendo desapegar-se facilmente ou se esquecerem de questões importantes a serem resolvidas<sup>6,7</sup>. O desempenho laboral destes profissionais pode ser comprometido pelas altas demandas geradas pelas dificuldades socioeconômicas das famílias assistidas, pelo baixo reconhecimento profissional recebido do poder público, pela falta de capacitação e por problemas pessoais com a saúde<sup>18,20</sup>.

Nesse contexto, destaca-se que os modelos gerenciais brasileiros impostos ao setor público podem limitar o poder de atuação dos servidores, comprometendo o envolvimento e a dedicação dos profissionais<sup>22</sup>. Nesse sentido, é necessário que se reflita sobre as condições de trabalho dos

agentes comunitários de saúde, nos diferentes contextos dos serviços de saúde da Atenção Básica, buscando estratégias de valorização do trabalho destes profissionais e reconhecendo a importância de sua prática laboral para os serviços de APS; motivando-os, na tentativa de melhorar os níveis de *work engagement* para altos ou muito altos, como é descrito em estudos com profissionais da atenção primária à saúde<sup>23-25</sup>.

É importante destacar que níveis elevados de *work engagement* implicam na proteção dos ACS contra o surgimento do *burnout*, pois os profissionais com níveis elevados de energia e resiliência (vigor), entusiasmo e orgulho (dedicação), concentração e felicidade (absorção) em relação ao trabalho, apresentam menor risco de desenvolverem *burnout*<sup>18,19,24</sup>. Além disso, a relação positiva dos profissionais com o ambiente de trabalho leva ao aumento da produtividade, melhora a disposição e a interação com os colegas,

motiva e estimula a criatividade, reduz o absenteísmo e diminui erros<sup>1,4,21</sup>.

Assim, diante do importante papel dos ACS nos serviços de APS no Brasil, é imprescindível e urgente que gestores e gerentes das eSF se empenhem em discutir e implementar estratégias que qualifiquem a relação destes trabalhadores com os demais profissionais da equipe e com o ambiente de trabalho, considerando a unidade de saúde em sua integralidade, seja nos aspectos estruturais, funcionais e relacionais<sup>20</sup>. Desta forma, é possível estimular o aumento dos níveis de *work engagement* destes profissionais, assegurando melhores condições de atenção à saúde dos sujeitos, das famílias e das comunidades.

## CONCLUSÃO

Os ACS estudados apresentaram níveis médios de *engagement* em todas as dimensões da escala UWES, evidenciando a presença de situações de risco que podem interferir no desempenho laboral no território da APS. Os resultados reforçam a necessidade e a importância de implementação de ações de valorização profissional, como a participação destes profissionais em instâncias decisórias.

Embora o estudo tenha permitido observar os níveis de *work engagement* de um município de grande porte do interior paulista, não é possível afirmar que os profissionais de outras localidades apresentam o mesmo perfil. No entanto, ao quantificar os níveis de energia e resiliência (vigor), entusiasmo e orgulho (dedicação), concentração e felicidade (absorção), o *work engagement* torna-se um constructo importante para a avaliação das relações laborais dos profissionais com o trabalho. Representa, portanto, um instrumento favorável ao diagnóstico do estado cognitivo de bem-estar e satisfação do trabalhador, permitindo o direcionamento de ações que estimulem crescimento profissional dos ACS e o fortalecimento das eSF.

Considerando os impactos da pandemia de COVID-19 nos processos de trabalho, é importante o desenvolvimento de novos estudos, que avaliem os níveis de *work engagement* dos ACS no período pandêmico e pós-pandêmico.

## REFERÊNCIAS

1. Faria FRC, Lourenção LG, Silva AG, Sodré PC, Castro JR, Borges MA, et al. Occupational stress, work

- engagement and coping strategies in Community Health Workers. *Rev Rene*. 2021; 22:e70815.
2. Lourenção LGL, Back CR, Santos CB, Sousa CP. Qualidade de vida de agentes comunitários de saúde de um município do interior do Estado de São Paulo. *Arq Ciênc Saúde*. 2012; 19(1):19-27.
  3. Santos AC, Hoppe AS, Krug SBF. Agente Comunitário de Saúde: implicações dos custos humanos laborais na saúde do trabalhador. *Physis*. 2018; 28(4):e280403.
  4. Rotta DS, Lourenção LG, Gonzalez EG, Teixeira PR, Gazetta CE, Pinto MH. Engagement of multi-professional residents in health. *Rev Esc Enferm USP*. 2019; 53:e03437.
  5. Porto-Martins PC, Basso-Machado PG, Benevides-Pereira AMT. Engagement no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal Rev Psicol*. 2013; 25(3):629-44.
  6. Bakker AB, Albrecht SL. Work engagement: current trends. *Career Dev Int*. 2018; 23(1):4-11.
  7. Bhuvanaiah T, Raya RP. Predicting Employee Work Engagement Levels, Determinants and Performance Outcome: Empirical Validation in the Context of an Information Technology Organization. *Bus.Rev*. 2016;17(4):934-951.
  8. São José do Rio Preto. Secretaria Municipal de Saúde. Painel de Monitoramento 2018 - Indicadores de 2017. 2018 [acesso em 2020 jul 10]. Disponível em: <http://saude.riopreto.sp.gov.br/transparencia/arqu/painmoni/painel-monitoramento-2018.pdf>.
  9. Vazquez ACS, Magnan ES, Pacico JC, Hutz CS, Schaufeli WB. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*. 2015; 20(2):207-17.
  10. Agnst R, Benevides-Pereira AMT, Porto-Martins PC. Utrecht Work Engagement Scale. Curitiba: GEPEB; 2009.
  11. Almeida MCS, Baptista PCP, Silva A. Workloads and strain process in Community Health Agents. *Rev Esc Enferm USP*. 2016; 50(1):93-100.
  12. Nascimento VF, Terças ACP, Hattori TY, Graça BC, Cabral JF, Gleriano JS, et al. Dificuldades apontadas pelo agente comunitário de saúde na realização do seu trabalho. *Saúde (Santa Maria)*. 2017; 43(1):60-62.
  13. Teixeira PR, Lourenção LG, Gazetta CE, Gonzalez EG, Rotta DS, Pinto MH, et al. Engagement no trabalho

- em residentes médicos de pediatria. *Rev bras educ med.* 2017; 41(1):126-33.
14. Gonzalez EG, Lourenção LG, Teixeira PR, Rotta DS, Gazetta CE, Beretta D, et al. Work engagement in employees at professional improvement programs in health. *Cad Bras Ter Ocup.* 2017; 25(3):509-517.
  15. Silva MA, Lampert SS, Bandeira DR, Bosa AC, Barroso SM. Saúde emocional de agentes comunitários: Burnout, estresse, bem-estar e qualidade de vida. *Rev SAGESP.* 2017; 18(1):20-33.
  16. Moraes MM. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho. Porto Alegre: Artmed; 2020.
  17. Luna Filha DOM, Magalhães BC, Silva MMO, Albuquerque GA. Cuidamos dos outros, mas quem cuida de nós? Vulnerabilidades e implicações da COVID-19 na enfermagem. *Enferm Foco.* 2020; 11(Esp.1):135-140.
  18. Castro TA, Davoglio RS, Nascimento AAJ, Santos KJS, Coelho GMP, Lima KSB. Agentes Comunitários de Saúde: perfil sociodemográfico, emprego e satisfação com o trabalho em um município do semiárido baiano. *Cad saúde colet.* 2017; 25(3):294-301.
  19. Esteves GGL, Leão AAM, Alves EO. Fadiga e Estresse como preditores do Burnout em Profissionais da Saúde. *Rev Psicol Organ Trab.* 2019; 19(3):695-702.
  20. Santos AMVS, Lima CA, Messias RB, Costa FM, Brito MFSF. Transtornos mentais comuns: prevalência e fatores associados entre agentes comunitários de saúde. *Cad saúde colet.* 2017;25(2):160-168.
  21. Camões MRS, Gomes AO. Engajamento no Trabalho: Conceitos, Teorias e Agenda de Pesquisa para o Setor Público. *Adm Púb Gest Social.* 2021; 13(3):10572.
  22. Jackson Filho JM. Engajamento no trabalho, impedimentos organizacionais e adoecer: a contribuição da Ergonomia da Atividade no setor público brasileiro. *Rev bras saúde ocup.* 2015; 40(131):98-108.
  23. Cordioli DFC, Cordioli Jr JR, Gazzeta CE, Silva AG, Lourenção LG. Occupational stress and work engagement in primary health care workers. *Rev Bras Enferm.* 2019; 72(6):1580-7.
  24. Silva M, Queirós C, Cameira M, Vara N, Galvão A. Burnout e Engagement em profissionais de saúde do

interior: norte de Portugal. *Psic Saúde Doenças*. 2015; 16(3):286-99.

25. Lourenção LG, Silva AG, Borges MA. Levels of engagement in primary

health care professionals: a comparative study in two Brazilian municipalities. *Esc Anna Nery*. 2019; 23(3):e20190005.

**Financiamento:** Os autores declaram que não houve financiamento.

**Conflito de interesses:** Os autores declaram não haver conflito de interesses.

**Participação dos autores:**

- **Concepção:** Lourenção LG, Ximenes Neto FRG, Silva AG, Borges MA, Gazetta CE.
- **Desenvolvimento:** Lourenção LG, Ximenes Neto FRG, Silva AG, Borges MA, Gazetta CE.
- **Redação e revisão:** Lourenção LG, Ximenes Neto FRG, Silva AG, Borges MA, Gazetta CE.

**Como citar este artigo:** Lourenção LG, Ximenes Neto FRG, Silva AG, Borges MA, Gazetta CE. Análise do engajamento no trabalho em agentes comunitários de saúde no período pré-pandêmico. *J Health NPEPS*. 2021; 6(2):90-103.

Submissão: 08/08/2021

Aceito: 20/11/2021

Publicado: 01/12/2021