

**Marilene Kobernovicz**

*Pesquisadora da Universidade  
Estadual do Centro-Oeste (Brasil)*

[mari.kobernovicz@gmail.com](mailto:mari.kobernovicz@gmail.com)

**Silvio Roberto Stefano**

*Professor Associado do Mestrado  
Profissional de Administração da  
Universidade Estadual do  
Centro-Oeste (Brasil)*

[professor-silvio@hotmail.com](mailto:professor-silvio@hotmail.com)

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UMA  
ANÁLISE DO ENGAJAMENTO DE  
SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS DE  
UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

**ENGAGEMENT AT WORK: AN ANALYSIS OF STATE PUBLIC  
EMPLOYEE ENGAGEMENT OF A HIGHER EDUCATION  
INSTITUTION**

**COMPROMISO EN EL TRABAJO: UN ANÁLISIS DEL  
EMPLEADO PÚBLICO DEL ESTADO COMPROMISO DE UNA  
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

---

**RESUMO**

O objetivo principal dessa pesquisa é analisar o engajamento no trabalho dos servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior do estado do Paraná. Foram pesquisados 63 servidores da Instituição de Ensino no primeiro semestre de 2019. Os resultados apontaram maior incidência em torno das respostas: “Algumas vezes por semana” e “Todos os dias”, apontando que os índices de vigor, dedicação e concentração são elevados e portanto remetem a ideia de um elevado engajamento no trabalho dos servidores, não apenas com a parte financeira, mas também em todos os outros aspectos da organização como: clima organizacional, reconhecimento do trabalho que realiza, boa relação com o supervisor, promoções, satisfação com os colegas, entre outros.

**Palavras-chave:** Utrecht; satisfação no trabalho; comportamento organizacional; funcionários públicos.

---

**ABSTRACT**

The main objective of this paper is to analyze the engagement in the work of public servants of a higher education institution in the state of Paraná. Sixty-six employees of the Institution were surveyed in the first semester of 2019. The results indicated a higher incidence around the answers: “Sometimes a week” and “Every day”, pointing out that the vigor, dedication and concentration indices are high. therefore, they convey the idea of a high engagement in the work of the employees, not only with the financial part, but also in all other aspects of the organization, such as: organizational climate, recognition of the work performed, good relationship with the supervisor, promotions, satisfaction with colleagues, among others.

**Keywords:** Utrecht; job satisfaction; organizational behavior; public servants.

---

**RESUMEN**

El objetivo principal de esta investigación es analizar la participación en el trabajo de los servidores públicos de una

**Dados para contato:**

*Silvio Roberto Stefano  
Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Rua Salvatore Renna, 875 - Santa Cruz,  
85015-430, Guarapuava, PR, Brasil.*

*URL da Homepage:  
<https://www3.unicentro.br/>*

Recebido em: 30/07/2019  
Aprovado em: 21/11/2019

DOI:  
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v10i1.44284>

institución de educación superior en el estado de Paraná. Sesenta y seis empleados de la Institución fueron encuestados en el primer semestre de 2019. Los resultados indicaron una mayor incidencia en torno a las respuestas: “A veces una semana” y “Todos los días”, señalando que los índices de vigor, dedicación y concentración son altos. por lo tanto, transmiten la idea de un alto compromiso en el trabajo de los empleados, no solo con la parte financiera, sino también en todos los demás aspectos de la organización, tales como: clima organizacional, reconocimiento del trabajo realizado, buena relación con el supervisor, promociones, satisfacción con colegas, entre otros.

**Palabras clave:** Utrecht; satisfacción laboral; comportamiento organizacional; servidores públicos.

## 1 INTRODUÇÃO

Na última década, o contexto das organizações tem mudado, principalmente em relação aos seus colaboradores, com novas exigências, não somente focando com a questão salarial e de necessidades básicas, mas com outras expectativas. Segundo Avigo et al. (2017, p. 1) essas mudanças “tem afetado o ambiente organizacional, onde os funcionários buscam também o autodesenvolvimento, o envolvimento em atividades prazerosas e a realização pessoal.”

Nesse sentido, ganha importância, o conceito de engajamento no trabalho, que se relaciona com o fato do indivíduo sentir prazer em suas atividades laborais por meio do equilíbrio do seu trabalho em termos de saúde física e psicológica (AVIGO et al., 2017), de modo que estudar o engajamento de servidores públicos estaduais de uma IES é uma questão de bastante relevância para a gestão de pessoas contemporânea.

Pauli et al. (2017, p. 76) entendem o engajamento é um fenômeno que ocorre no ambiente organizacional, “o engajamento no trabalho é geralmente associado ao bem-estar físico e mental dos trabalhadores, influenciando tanto no vigor e energia, quanto na absorção e concentração no trabalho”, ou seja, estar engajado é um fator motivacional positivo relacionado ao bem-estar ou a uma satisfação caracterizada por um alto nível de energia e uma forte identificação com o próprio trabalho.

Dessa forma, Oliveira e Rocha (2017) destacam que os antecedentes individuais e situacionais do engajamento no trabalho, onde é influenciado por diferenças individuais, medidas pelo construto avaliações autorreferentes, pela avaliação das práticas de recursos humanos e pela qualidade da relação líder-liderado, ou seja, as complexas relações entre funcionários e gestão das empresas, podendo trazer impactos positivos ou negativos na produtividade, rotatividade e satisfação no trabalho.

Assim, entende-se que esse é um tema atual e de interesse da área de administração e da sociedade em geral. Pesquisar o engajamento no trabalho engajamento de servidores públicos estaduais de uma Instituição de Ensino Superior - IES significa debruçar-se sobre uma questão funda-

mental, tendo em vista os impactos que podem representar para os trabalhadores e empresas, que precisa dar sua contribuição na compreensão do tema.

Para a realização da pesquisa definiu-se como objetivo geral: analisar o engajamento no trabalho dos servidores públicos estaduais de uma Instituição de Ensino da cidade do interior do estado no Paraná e como problema de pesquisa: quais os níveis de engajamento dos servidores públicos de uma IES? A seguir apresenta-se o referencial teórico do estudo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Engajamento é um tema que vem se destacando em novas pesquisas, pois tem uma grande importância para as organizações com o cenário atual de competitividade determina o sucesso ou não destas, é necessário manter uma ótima produtividade, para tanto não pode-se apenas investir na infraestrutura e equipamentos mas principalmente no pessoal, ou seja, estes devem estar motivados, satisfeitos e engajados constantemente com a organização para manter a produtividade em níveis elevados.

### 2.1 Engajamento

Para Hansen et al. (2018, p. 8) o “engajamento é um estado positivo da mente, realizador e relacionado ao trabalho que é caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção” não apenas um estado momentâneo mas persistente e focado em objeto ou um comportamento específico do trabalho, ou seja é um estado positivo tanto para a organização quanto para o trabalhador, pois se o trabalhador estiver diretamente ligado ao desenvolvimento da organização, estará estimulando o alcance dos resultados de forma positiva e também reduzindo os negativos.

Segundo Oliveira e Rocha (2017), as características do trabalho e da liderança influenciam o engajamento, o apoio social de colegas, a qualidade das relações entre o gestor e seus funcionários, em síntese os ambientes ricos em recursos tem um bom engajamento no trabalho e níveis de satisfação elevados para a organização.

O engajamento ocorre pelas dinâmicas das demandas e dos recursos, sendo conceituado por Schaufeli et al. (2002, p.74 apud MERCALI; COSTA, p. 5-6, 2018).

O engajamento é definido como um estado disposicional e mental positivo, relacionado ao trabalho, que é caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Em vez de um estado momentâneo e específico, engajamento refere-se a um sistema afetivo-cognitivo mais persistente e que não está focado em qualquer objeto, evento ou comportamento particular.

## 2.2 Engajamento no trabalho

O Engajamento no trabalho não é apenas estar satisfeito com o trabalho, mas se sentir parte da organização, dar o melhor de si assim como, a organização retribuir tal colaboração, buscando sempre fazer com que seu colaborador sinta-se parte da organização, motivado com o trabalho, pois este colaborador quando engajado no trabalho irá buscar sempre realizar o trabalho da melhor forma possível, buscando alcançar os objetivos organizacionais (PAULI, et al., 2017). Diante disso, percebe-se que o quanto mais engajado o funcionário mais chances de sucesso tem a organização.

Para um funcionário estar realmente engajado no trabalho ele precisa estar satisfeito com o trabalho que ele realiza, segundo Pauli et al. (2017, p. 75) a satisfação é “um estado emocional do trabalhador, não só em seu ambiente de trabalho, mas também por um contentamento em sua vida pessoal.”, ou seja, isso pode desencadear um bom desempenho e uma boa produtividade, principalmente se ele for reconhecido pela boa execução das tarefas.

Para um bom funcionamento da organização é preciso que o funcionário esteja motivado e satisfeito, mas não apenas satisfeito com a parte financeira mas também em todos os outros aspectos da organização como um todo, como os seguintes: “satisfação com os colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções”, citados por Pauli et al. (2017, p. 75). Dessa forma:

O engajamento no trabalho proporciona emoções positivas, a pessoa se sente feliz, alegre, energizada, otimista e autoconfiante, estar engajado no trabalho faz com que a pessoa se sinta bem, e estando bem-humorada sente que a atividade no trabalho não é difícil, este estado influencia também positivamente a sua criatividade e capacidade de solução de problemas (HANSEN et al., 2018, p. 4-5).

Para Hansen et al., (2018), o tema engajamento no trabalho surgiu na psicologia do trabalho e na literatura da área de gestão na década de 1990, desde lá a cada novos estudos vem se desenvolvendo ainda mais. Este autor citou ainda que o comportamento das pessoas, trazem ou deixam seus “eus”, enquanto estão desenvolvendo as atividades, o que pode identificar e determinar o engajamento e desengajamento do trabalhador durante a realização das suas tarefas. Portanto, as características do engajamento são:

O engajamento no trabalho possui características específicas, que podem ser consideradas como aspectos positivos possuindo três particularidades: Vitalidade: Pessoas engajadas se sentem energizadas, fortalecidas e vibrantes no trabalho. Sentem autoconfiança e dificilmente se desencorajam nas atividades realizadas, mesmo nas adversidades. Dedicção: Pessoas engajadas se sentem conectadas ao trabalho e são entusiasmadas em suas tarefas. Elas realmente se importam com o que acontece no dia a dia do trabalho, assim como atribuem um significado positivo às suas atividades e sentem orgulho do que fazem. Concentração: Pessoas engajadas se sentem completamente imersas e absorvidas em suas atividades. Elas são focadas, consideram seu trabalho desafiador, sentem tanto prazer no trabalho que geralmente, se esquecem do tempo enquanto estão trabalhando. (SCHAUFELI, DIJKSTRA E VASQUEZ, 2013 *apud* HANSEN et al., 2018, p. 9).

Vigor, dedicação e absorção são, assim, três dimensões mensuráveis que pertencem ao conceito de engajamento. Por vigor entende-se alto nível de energia e de resiliência mental no âmbito laboral, persistência em situações que se apresentam difíceis; dedicação é caracterizada por um sentido de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Os indivíduos demonstram se importar com o que ocorre no dia a dia de trabalho; absorção, por sua vez, relaciona-se com a concentração, a imersão e o foco no trabalho, relaciona-se a pessoas que consideram o desafio e o prazer fundamentais em suas atividades (Schaufeli et al., 2002, apud MERCALI; COSTA, 2018). A seguir apresenta-se os procedimentos metodológicos da pesquisa.

### 3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é caracterizada como pesquisa descritiva, quantitativa, aplicada e de campo, foi denominada descritiva, pois como relata Castro (1976), é uma pesquisa limitada a descrição pura e simples de todas as variáveis isoladamente, sem que sua interação com as demais seja refletida. Sellitz et al. (1965) descreve como sendo um fenômeno detalhado que permite abranger as características dos indivíduos, situações ou grupos e a relação entre eles.

Considerou-se como sendo uma pesquisa quantitativa pela aplicação dos questionários e posterior análise dos dados, para isso Mattar (2001) descreve que uma pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses por meio dos dados estruturados por meio da análise e recomenda um curso final da ação, ou seja quantifica os dados e desenvolve os resultados. Como também sendo uma pesquisa aplicada que Gerhardt e Silveira (2009, p. 35) consideram que tal pesquisa “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais”. E pesquisa de campo que Fonseca (2002), caracteriza como pesquisa objetivando a coleta de dados junto às pessoas com diferentes recursos.

Tendo como objeto de estudo os constructos de engajamento no trabalho de uma amostra representativa de servidores públicos de uma IES, o estudo apresenta os seguintes desdobramentos: pesquisa de artigos científicos constantes de periódicos depositados na base Scientific Electronic Library Online (SciELO), artigos com dados recentes publicados entre os anos de 2016 e 2019 e a organização dos dados e dos resultados obtidos nas pesquisas – compilação, análise, discussão e organização dos dados em tabelas, quadros e gráficos.

O questionário do modelo Utrecht, foi desenvolvido justamente para analisar o engajamento no trabalho, nesta pesquisa utilizou-se como base a versão adaptada para o Brasil da UWES (Vazquez et al., 2015), onde o questionário é composto por 17 itens dispostos em escala Likert de seis pontos, (1- Nenhuma vez até 6- Todos os dias), divididas em: vigor, dedicação e concentração, o qual

foi aplicado sob o link: <[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSckj5HkeTdAWFAdnVUMDj\\_0v-c79RPjRzoJb1OUuSLMy4uMTKQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSckj5HkeTdAWFAdnVUMDj_0v-c79RPjRzoJb1OUuSLMy4uMTKQ/viewform)>.

Esta pesquisa foi aplicada para os servidores públicos estaduais de uma Instituição de Ensino Pública do interior do estado do Paraná, por meio da plataforma Googleforms, sendo os respondentes instruídos a ler e assinalar as alternativas que melhor expressariam o quão engajados estão no trabalho, o início a aplicação foi no dia 27 de março de 2019 até o dia 4 de abril de 2019, após realizada a tabulação e análise dos dados obtidos.

## 4 ANÁLISES DOS RESULTADOS

Os pesquisados são servidores de uma Instituição Pública de Ensino Superior, são funcionários efetivos e que estão na Instituição já a um bom tempo, sendo desde 6 anos até 34 anos de trabalho. Foram coletados 63 questionários, dos quais 52,4% são do sexo Masculino e 47,6% Feminino, com idade distribuídas em 47,6% entre 36 e 45 anos, 31,7% entre 46 e 55 anos, 12,7% entre 26 e 35 anos e 7,9% com mais de 55 anos.

Quando ao nível de Escolaridade, nota-se que 87,3% dos pesquisados possui Pós-Graduação, 9,5% Ensino Superior Completo e 3,2% cursando Ensino Superior, e sobre a atuação profissional e educação, 82,5% apenas estão trabalhando e 17,5% estão trabalhando e estudando. Os principais ramos de atuação são: Administrativo, Comunicação, Ensino e Educação, Informática, Manutenção, Pesquisa e Pós-Graduação e os principais cargos são: Agente, Chefe de divisão, Diretor, Técnico, Encarregado e Secretário. A seguir apresenta-se a Tabela 1 sobre os níveis de engajamento no trabalho.

**Tabela 1: Questões e respostas de Engajamento no Trabalho (em percentual e média)**

Questão/escala	1	2	3	4	5	6	Média
1- Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	1,6	7,9	0,0	11,1	50,8	28,6	4,87
2- O trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	1,6	6,3	3,2	7,9	36,5	44,4	5,05
3- O "tempo voa" quando estou trabalhando.	0,0	6,3	4,8	3,2	47,6	38,1	5,06
4- No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	3,2	9,5	1,6	9,5	47,6	28,6	4,75
5- Estou entusiasmado com meu trabalho.	3,2	9,5	1,6	9,5	36,5	39,7	4,86

6- Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	9,5	7,9	3,2	9,5	52,4	17,5	4,40
7- Meu trabalho me inspira.	6,3	12,7	1,6	6,3	41,3	31,7	4,59
8- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	4,8	11,1	1,6	6,3	44,4	31,7	4,70
9- Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	6,3	6,3	0,0	4,8	49,2	33,3	4,84
10- Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	3,2	7,9	4,8	1,6	38,1	44,4	4,97
11- Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	1,6	9,5	0,0	4,8	17,5	66,7	5,27
12- Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	4,8	9,5	1,6	11,1	42,9	30,2	4,68
13- Meu trabalho é desafiador.	3,2	12,7	3,2	11,1	38,1	31,7	4,63
14- “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	1,6	12,7	4,8	9,5	44,4	27,0	4,63
15- Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	0,0	6,3	0,0	11,1	39,7	42,9	5,13
16- E difícil desligar-me do trabalho.	7,9	14,3	3,2	19,0	31,7	23,8	4,24
17- No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	0,0	6,3	0,0	7,9	30,2	55,6	5,29

**Fonte:** Dados da pesquisa. **Legenda:** Escala de respostas (1 - Nenhuma vez; 2 - Algumas vezes por ano; 3 - Uma vez por mês; 4 - Uma vez por semana; 5 - Algumas vezes por semana; 6 - Todos os dias).

Os principais resultados da tabela 1 envolvem: as questões 2, “O trabalho que realizo é cheio de significado e propósito”, 5, “Estou entusiasmado com meu trabalho” e 10, “Estou orgulhoso com o trabalho que realizo”, obtiveram resultados mais altos na resposta 6 – Todos os dias, o que remetem a ideia de engajamento com o trabalho, que para Pauli et al. (2017, p. 75) significa que o trabalhador está satisfeito não apenas em seu trabalho mas também na sua vida pessoal o que pode desencadear um bom desempenho e uma boa produtividade, principalmente se ele for reconhecido pela boa execução das tarefas.

A questão 17 “No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem”, obteve mais significância na resposta 6 – Todos os dias, o que significa que o trabalhador está engajado de forma positiva tanto para a organização quanto para o trabalhador, para Hansen et al., (2018), se

o trabalhador estiver diretamente ligado ao desenvolvimento da organização, estará estimulando o alcance dos resultados de forma positiva e também reduzindo os negativos.

As questões 4 - No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade) e a questão 15 - Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil), obtiveram maior relevância nas respostas 5 – Algumas vezes por semana e 6 – Todos os dias, respectivamente, o que significa dizer que o funcionário está motivado e satisfeito, mas não apenas satisfeito com a parte financeira mas também em todos os outros aspectos da organização (PAULI et al., 2017, p. 75).

As questões, 1 - Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia, 3 - O “tempo voa” quando estou trabalhando, 7 - Meu trabalho me inspira e 9 - Sinto-me feliz quando trabalho intensamente, obtiveram maior relevância na resposta 5 – Algumas vezes por semana, o que significa dizer que as pessoas se sentem bem, e estando bem-humorada sentem que a atividade no trabalho não é difícil, este estado influencia também positivamente a sua criatividade e capacidade de solução de problemas (HANSEN et al., 2018, p. 4-5).

As questões, 6 - Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor, 14 - “Deixo-me levar” pelo meu trabalho, 16 - É difícil desligar-me do trabalho e 11 - Sinto-me envolvido com o trabalho que faço, obtiveram maior resultado nas respostas: 5 - Algumas vezes por semana e 6 - Todos os dias respectivamente, o que representa que os funcionários trabalham concentrados, absorvidos por suas atividades, estão focados, consideram seu trabalho desafiador, sentem tanto prazer no trabalho que geralmente, se esquecem do tempo enquanto estão trabalhando (SCHAUFELI, DIJKSTRA, VASQUEZ, 2013, apud HANSEN et al., 2018).

As questões: 8 - Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar, e 12 - Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo, obtiveram maior relevância na resposta 5 - Algumas vezes por semana, o que permite analisar que pessoas engajadas se sentem energizadas, fortalecidas e vibrantes no trabalho. Sentem autoconfiança e dificilmente se desencorajam nas atividades realizadas, mesmo nas adversidades (SCHAUFELI, DIJKSTRA, VASQUEZ, 2013, apud HANSEN et al., 2018, p.9).

A seguir apresenta-se a Tabela 2 com as médias em cada uma das dimensões. O questionário do modelo Utrecht, é dividido em três dimensões, onde as questões correspondentes a cada são: vigor: 1, 4, 8, 12, 15 e 17, dedicação: 2, 5, 7, 10 e 13, e concentração: 3, 6, 9, 11, 14 e 16.



**Tabela 2: Análise das médias nas dimensões vigor, dedicação e concentração.**

N°	VIGOR	Média
V1	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio de energia)	4,87
V2	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)	4,75
V3	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar	4,70
V4	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo	4,68
V5	Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)	5,13
V6	No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem	5,29
<b>Média Geral Dimensão Vigor</b>		<b>4,903</b>
N°	DEDICAÇÃO	Média
D1	O trabalho que realizo é cheio de significado e propósito	5,05
D2	Estou entusiasmado com meu trabalho	4,86
D3	Meu trabalho me inspira	4,59
D4	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo	4,97
D5	Meu trabalho é desafiador	4,63
<b>Média Geral Dimensão Dedicção</b>		<b>4,82</b>
N°	CONCENTRAÇÃO	Média
C1	O "tempo voa" quando estou trabalhando	5,06
C2	Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor	4,40
C3	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	4,84
C4	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço	5,27
C5	Deixo-me levar pelo meu trabalho	4,63
C6	É difícil desligar-me do trabalho	4,24
<b>Média Geral Dimensão Absorção</b>		<b>4,74</b>
<b>Engajamento - Média Geral Total</b>		<b>4,821</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 2 referente às médias gerais de cada uma das dimensões, percebeu-se que a maior média está em vigor, logo seguido de dedicação e por último concentração. Em relação a média obtida em vigor, Schaufeli e Bakker (2003, apud HANSEN et al., 2018) relatam que quanto mais alto a pontuação identificada na dimensão vigor, mais alto é o nível de energia no trabalho, quanto maior o escore no item dedicação, mais a pessoa se identifica com o trabalho e o item concentração, àqueles que apresentam altos escores sentem-se envolvidos e imersos no trabalho. Para Mercali e Costa (2018), escores altos de engajamento significam apontar maior intensidade de esforço e vinculação com as metas de trabalho, o que pode-se perceber com os resultados obtidos em cada uma das dimensões.

No estudo de Martins e Souza Neto (2017) os resultados obtidos apontam que a *Utrecht Work Engagement Scale (Uwes)* é considerado um instrumento importante de avaliação no nível de engajamento. Já no estudo de Ferreira et al. (2016) os resultados demonstram que não existe diferenças significativas entre os gêneros, além de não apresentar diferenças entre os trabalhadores do setor público e privado quanto ao engajamento no trabalho. Quanto ao tempo de serviço e idade, os dados resultaram os funcionários mais velhos são mais engajados que os mais novos. Além do mais, o engajamento no trabalho se correlaciona forte e positivamente a atitudes positivas ao trabalho. E a correlação de engajamento e avaliação de autorreferentes é mais baixo que a análise anterior, e demonstra que a auto avaliação positiva não interferiu nas outras correlações com o engajamento no trabalho. A seguir apresenta-se as conclusões, limitações e contribuições do estudo.

## 5 CONCLUSÕES

A busca por novas informações referentes ao engajamento no trabalho é de extrema importância, visto ser um tema de interesse da administração e da sociedade em geral, pois, tem-se em vista os impactos que podem representar para os trabalhadores e organizações, que precisam dar sua contribuição na compreensão desse constructo e suas influências.

Em relação ao objetivo geral desta pesquisa percebeu-se que o engajamento no trabalho dos servidores está satisfatório e em relação ao problema de pesquisa constatou-se que os níveis de engajamento no trabalho estão elevados nestas três dimensões: vigor, dedicação e concentração com médias entre 4,74 e 4,90.

Portanto, com os resultados obtidos, percebeu-se que na visão dos pesquisados ocorre um nível de engajamento no trabalho satisfatório, onde se destacou a dimensão Vigor em primeiro lugar seguido de Dedicação em segundo lugar, o que remete a ideia de um fator positivo, com bem-estar, clima organizacional, satisfação com o trabalho e conseqüentemente o servidor está identificado com o próprio trabalho, pode-se perceber também que as relações entre funcionários e gestão, neste caso traz impactos positivos na produtividade, rotatividade e satisfação no trabalho.

Neste estudo, apontou-se apenas uma dificuldade que limitou a pesquisa, que refere-se a dificuldade de obtenção das respostas sem qualquer preocupação com o viés que esta pesquisa traz, pois como é uma pesquisa para a própria Universidade, em alguns questionários pode-se observar que apontou-se um nível de viés não satisfatório aos pesquisadores.

Aprofundar o conhecimento sobre esta temática é de extrema importância, pois pode-se observar os níveis de engajamento e conseqüentemente de satisfação com supervisores, remuneração, clima organizacional e demais aspectos que acabam contribuindo com a satisfação dos servidores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AVIGO, R. O.; CALDEIRA, L. B. ; MELO, D. C. ; JOÃO, I. S. Funcionário Público Engajado no Trabalho? Uma Análise do Engajamento de Profissionais da Tecnologia da Informação do Serviço Público Federal. In: *Anais... XLI Encontro da ANPAD*, 2017, São Paulo. XLI EnANPAD, 2017.
- CASTRO, C. M. *Estrutura e apresentação de publicações científicas*. São Paulo: McGraw-Hill, 1976.
- FERREIRA, M. C., VALENTINI, F., DAMÁSIO, B. F., MOURÃO, L., PORTO, J. B., CHINELATO, R. S. C., NOVAES, V. P.; PEREIRA, M. M. Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Revista Estudos de Psicologia*, 2016, v. 21, n. 4, 435-445. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>
- FONSECA, J. J. S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002.
- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. *Métodos de Pesquisa*. 1. ed., Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- HANSEN, R.; et all. Inteligência Emocional e Engajamento no Ambiente de Trabalho: Estudo Empírico a partir de Trabalhadores Gaúchos. *Revista Gestão Organizacional*, vol 11, n. 1, jan./abr. 2018.
- MATTAR, F. N. *Pesquisa de marketing*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTINS, E. G. P.; SOUZA NETO, J. Mensuração do engajamento das partes interessadas em projeto na visão do gerente de projeto e das próprias partes interessadas. *Revista de Gestão e Projetos*, 2017, v. 8, n.1, 42-56. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5585/10.5585>
- MERCALI, G. D.; COSTA, S. G. Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*. Porto Alegre, 2019, v. 20, n. 1. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190081>.
- OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, São Paulo, v. 19, n. 65, p. 415-431, Jul./Set. 2017.
- PAULI, J.; et all. Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, jul./set. 2017.
- SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. *Métodos de pesquisa das relações sociais*. São Paulo: Herder, 1965.
- VAZQUEZ, A. C., MAGNAN, E. S., PACICO, J. C., HUTZ, C. S.; SCHAUFELI, W. B. Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale, *Psico-USF*, v. 20, n.2, 207-217, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>.