



SEÇÃO: ARTIGOS

Fatores associados ao engajamento e à satisfação de profissionais da rede contra a violência sexual

Factors associated with engagement and satisfaction of network professionals against sexual violence

Factores asociados con el compromiso y satisfacción de los profesionales de la red contra la violencia sexual

Mykaella Cristina

Antunes Nunes¹

orcid.org/0000-0002-2939-7924

mykaellanunes@hotmail.com

Normanda Araujo de

Morais¹

orcid.org/0000-0003-3156-4688

normandaaraujo@gmail.com

Recebido em: 17 jun. 2021.

Aprovado em: 17 dez. 2021.

Publicado em: 22 out. 2024.

Resumo: Buscou-se investigar fatores pessoais e laborais associados ao engajamento e à satisfação com o trabalho de profissionais da rede contra a violência sexual infantojuvenil. Participaram 146 profissionais (M = 38,30 anos; DP = 10,29) de diferentes contextos: CREAS (f= 59), Conselho Tutelar (f=39), hospital (f=25) e um programa de enfrentamento à violência sexual infantojuvenil (PEVS; f=23). Utilizou-se um questionário sociodemográfico/laboral e medidas de sentido do trabalho, autoeficácia ocupacional, engajamento e satisfação com o trabalho. Foram calculadas análises estatísticas descritivas e inferenciais com o SPSS. Verificaram-se médias mais altas para engajamento do que para satisfação. Sexo, sentido do trabalho e autoeficácia do trabalho predisseram o engajamento (34% da variância). Demandas do trabalho predisse negativamente a satisfação, enquanto sentido do trabalho e autoeficácia predisseram positivamente a satisfação (41% da variância explicada). Melhorias nas condições de trabalho dos profissionais e educação permanente devem acontecer para prevenir desgastes futuros dos recursos pessoais.

Palavras-chave: trabalho, profissionais, violência sexual, engajamento, satisfação

Abstract: We sought to investigate personal and labor factors associated with the engagement and job satisfaction of professionals from the network of children and adolescents against sexual violence. Participated 146 professionals (M = 38.30 years; SD = 10.29) from different contexts of the network participated: CREAS (f = 59), Guardianship Council (f = 39), hospital (f = 25) and a program to cope with child and youth sexual violence (PEVS; f = 23). A sociodemographic/work questionnaire and measures of engagement and satisfaction with work were used. Descriptive and inferential statistical analyzes were calculated using SPSS. Higher averages were found for engagement than for satisfaction. Sex, sense of work and work self-efficacy predicted engagement (34% of the variance). Work demands negatively predicted satisfaction, while work sense and self-efficacy positively predicted satisfaction (41% of the explained variance). Improvements in the working conditions of professionals and permanent education must take place to prevent future wear and tear on personal resources.

Keywords: work, professionals, sexual violence, engagement, satisfaction

Resumen: Se buscó investigar los factores personales y laborales asociados al involucramiento y satisfacción en el trabajo de los profesionales de la Red contra la Violencia Sexual de niños y adolescentes. Participaron 146 profesionales (M = 38,30 años; DT = 10,29) de diferentes contextos de la Red: CREAS (f = 59), Consejo de Tutela (f = 39), hospital (f = 25) y un programa de atención a la niñez y la juventud violencia sexual (PEVS; f = 23). Se utilizó un cuestionario sociodemográfico/laboral y medidas de rendimiento y satisfacción con el trabajo. Los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales se realizaron con la ayuda del SPSS. Se encontraron promedios más altos para el compromiso que para la satisfacción. El sexo, el sentido del trabajo y la autoeficacia laboral predijeron el



¹ Universidade de Fortaleza (UNIFOR), Fortaleza, CE, Brasil.

compromiso (34% de la varianza). El trabajo exige una satisfacción predicha negativamente, mientras que el sentido del trabajo y la autoeficacia predicen positivamente la satisfacción (41% de la varianza explicada). Es necesario mejorar las condiciones laborales de los profesionales y la educación permanente para evitar el desgaste futuro de los recursos personales.

Palabras-clave: trabajo, profesionales, violencia sexual, rendimiento, satisfacción

Os profissionais da rede de proteção contra a violência sexual (VS) de crianças e adolescentes são importantes atores na articulação dos serviços e efetivação das políticas públicas. Sabe-se que essa rede é composta por profissionais de diversas categorias (e.g., psicologia, serviço social, enfermagem, medicina) e contextos diferentes (e.g., hospital, conselho tutelar, escola) distribuídos nas esferas de saúde, assistência social, educação, segurança pública, justiça e direitos humanos (Brasil, 2017; Ministério da Saúde, 2014). O trabalho desses profissionais é muito importante no enfrentamento dessa forma de violência. A notificação obrigatória e a prestação de subsequentes serviços de proteção à criança constituem a base para as respostas nacionais de muitos países à violência sexual e outras formas de maus-tratos infantis (Affi et al., 2018). Apesar disso, a literatura frequentemente tem apontado fatores percebidos pelos profissionais que inviabilizam ou dificultam o trabalho, como, por exemplo, a falta de treinamento, despreparo para a condução dos casos, altos índices de demandas, entre outros (McTavish et al., 2017; Porto et al., 2014).

Estudos anteriores têm descrito alguns fatores que influenciam a atuação de profissionais que trabalham com demandas de violência sexual. No caso dos trabalhadores da política de Assistência Social, por exemplo, a falta de diversos tipos de recursos é mencionada, como: quantidade suficiente de profissionais, infraestrutura adequada, espaço físico para realização dos atendimentos, automóvel para realização das visitas domiciliares, além de materiais de trabalho (Pauli et al., 2019). A falta de recursos materiais e humanos somada à grande demanda de trabalho tem sido um problema enfrentado em diferentes serviços

da rede de proteção, dificultando a realização do trabalho de forma mais efetiva (Corrêa & Hohendorff, 2020).

Deslandes e Campos (2015), em investigação com conselheiros tutelares, descrevem os problemas enfrentados pelos mesmos para garantir a efetivação dos direitos infantojuvenis. Muitas vezes, o território de atuação dos conselheiros tutelares é caracterizado pela precarização e/ou escassez de serviços, dificultando a eficácia dos atendimentos e medidas realizadas. Além disso, o atendimento e o acolhimento realizados esbarram no volume expressivo de demandas, na grande extensão dos territórios e na falta de efetividade do contra-referenciamento que, inclusive, pode ser influenciada pela falta de preparo profissional (Anjos et al., 2021). No que se refere aos profissionais de saúde, a falta de apoio institucional, a sobrecarga de trabalho, a complexidade das atividades realizadas no ambiente laboral, a escassez de capacitações institucionais e a ausência de acompanhamento psicológico representam importantes fatores que interferem no trabalho, repercutindo em alta demanda psicológica para desenvolver as atividades laborais (Dornelles et al., 2020).

Entende-se que os aspectos que interferem no trabalho dos profissionais da rede de proteção contra a violência sexual devem ser conhecidos, para que possam ser propostas melhorias de condições. Contribuições da Psicologia Positiva defendem que os recursos pessoais e laborais que favorecem processos de engajamento e de satisfação com o trabalho também devem ser investigados e promovidos, premissa que orienta o objetivo deste artigo (Bakker & Demerouti, 2013). Redes de proteção com serviços trabalhando de forma articulada e conjunta têm o potencial de propor intervenções mais resolutivas. Além disso, estudos sobre o tema vêm apontando a necessidade de maior investimento no fortalecimento dos serviços da rede (Faraj et al., 2016).

Compreende-se por engajamento um estado ativo e positivo relacionado ao trabalho. É caracterizado pelo vigor, que se refere a altos níveis de energia durante o trabalho; pela dedicação, que

está associada ao envolvimento com o trabalho e ao senso de significância e entusiasmo; e, pela absorção, que é o estado de permanecer totalmente concentrado e absorto no trabalho (Bakker et al., 2012). Profissionais engajados possuem um funcionamento ótimo de trabalho, apresentam um senso de energia, estão conectados com o trabalho e se veem como capazes de lidar com as demandas (exigências) que possuem, criando um elo positivo com o serviço (Torrente et al., 2012). Além disso, podem apresentar-se mais satisfeitos com o trabalho, com a vida e a saúde (Shimazu et al., 2012).

O principal modelo teórico desenvolvido para a explicação do engajamento no trabalho é o de demandas e recursos do trabalho (Bakker & Demerouti, 2008). As demandas estão associadas a aspectos do contexto do trabalho que exigem esforços fisiológicos e psicológicos do indivíduo e podem acabar por sobrecarregá-lo e levá-lo a um estado de fadiga que esgota toda a sua energia. Já os recursos permitem ao indivíduo satisfazer suas necessidades psicológicas e atingir suas metas de trabalho (Bakker & Leiter, 2010), influenciando diretamente o engajamento no trabalho (Hakanen & Roodt, 2010). Podem ser de âmbito laboral (e.g., local de trabalho ergonomicamente bem organizado, *feedback*, apoio social dos colegas; flexibilidade horária) e pessoal (e.g., personalidade resistente, otimismo, autoeficácia e sentido do trabalho).

A autoeficácia e o sentido do trabalho dizem respeito aos recursos pessoais enfatizados neste estudo. A autoeficácia refere-se à crença do indivíduo em sua capacidade de se motivar, regular recursos cognitivos e traçar os cursos de ação, de forma a obter sucesso em algo que pretenda empreender (Bandura, 1977). Já o sentido do trabalho refere-se ao grau em que as pessoas encontram significado e propósito no trabalho, advindo de uma experiência particularmente significativa, a qual detém um significado positivo para os indivíduos (Rosso et al., 2010).

Compreende-se que altas demandas de trabalho, por exemplo, relativas aos atendimentos de violência sexual contra crianças e adolescentes,

desgastam recursos físicos e mentais do trabalhador, afetando o desempenho no trabalho e podem causar esgotamento de energia e problemas de saúde. Por outro lado, os recursos de trabalho e os recursos pessoais apresentam potencial motivacional para conduzir as pessoas ao alto desempenho em suas atividades por meio do engajamento (Dalanhol et al., 2017).

Acerca da satisfação no trabalho, esta refere-se à avaliação do profissional sobre as suas condições de trabalho. A satisfação no trabalho pode ser motivada pela natureza dele e seu penetrante clima social, juntamente com a extensão das necessidades peculiares dos trabalhadores devidamente atendidas (Tella, Ayeni, & Popoola, 2007). Singh e Sinha (2013) realçaram a importância da satisfação no trabalho, afirmando que esta é uma parte relevante para a satisfação com a vida em geral, pelo fato do trabalho ser cada vez mais uma parte importante na vida das pessoas.

A importância de investigar o engajamento e a satisfação com o trabalho na perspectiva de profissionais que atuam na rede de proteção contra VS, justifica-se – em termos teóricos – pela escassez de pesquisas que relacionem esses temas. Conforme revisão de literatura realizada por Nunes e Morais (2021), o campo de produções sobre este tema é marcado pelo predomínio de estudos acerca das características sociodemográficas dos profissionais da rede, em diferentes serviços e de distintos estados do país, além de dados que se referem às condições de trabalho desses profissionais. Também, ainda que mais escassas, existem pesquisas sobre engajamento e satisfação no âmbito da psicologia e trabalho (Devotto et al., 2020). Contudo, não foram localizados até o presente momento estudos sobre os construtos de engajamento e satisfação com o trabalho dos profissionais da rede contra a VS. Em termos práticos, entende-se que os profissionais são importantes atores da rede de proteção, de forma que devem ser visibilizados. A identificação dos fatores que estão associados ao engajamento e à satisfação pode contribuir para o conhecimento do perfil dos profissionais dos serviços, bem como para o desenvolvimento de intervenções

que fortaleçam os aspectos positivos e atenuem os aspectos negativos identificados.

Com base nessa contextualização, buscou-se investigar os fatores associados ao engajamento e à satisfação com o trabalho de profissionais da rede de proteção contra a VS infantojuvenil. Especificamente, buscou-se caracterizar engajamento e satisfação com o trabalho; correlacionar engajamento e satisfação com o trabalho às variáveis de demandas, recursos pessoais e laborais; e, por fim, verificar em que medida as variáveis sociodemográficas, demandas, recursos pessoais (sentido do trabalho e autoeficácia) e laborais predizem o engajamento e a satisfação com o trabalho.

Método

Participantes

Contou-se com uma amostra não probabilística e por conveniência de profissionais da rede de proteção contra a VS de crianças e adolescentes que, convidados, aceitaram colaborar voluntariamente. No total, participaram 146 profissionais, recrutados em 19 contextos, a saber: sete Centros de Referência Especializados em Assistência Social (CREAS) ($f=59$; 40,4%), oito Conselhos Tutelares ($f=39$; 26,7%), um hospital ($f=25$; 17,1%) e três serviços que fazem parte de um programa de enfrentamento à violência sexual infantojuvenil (PEVS) ($f=23$; 15,8%). A maioria das participantes era do gênero feminino ($f=116$; 79,4%), na faixa etária de 23 a 63 anos, com idade média de 38,30 anos (DP = 10,29). Os profissionais deveriam possuir vínculo empregatício de pelo menos seis meses; trabalhar na mesma função há no mínimo seis meses; e possuir carga horária mínima de 20h semanais. Adotou-se que os profissionais que atuassem em dois dos contextos pesquisados participariam apenas uma vez da coleta e os participantes que apresentassem respostas incompletas em pelo menos uma das escalas de pesquisa não seriam excluídos.

Instrumentos

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

Indicador das Características do Ambiente Organizacional (ICAO). Originalmente desenvolvido por Cousins et al. (2004), avalia os aspectos relacionados às condições de trabalho, a partir de sete dimensões: demanda, controle, apoio do supervisor, apoio dos colegas, papéis, mudanças e assédio moral. Utilizou-se a versão de 25 itens (Ferreira et al., 2020), na qual o participante responde usando uma escala Likert (1-Nunca a 5-Sempre), e a frequência com que os itens listados foram acontecendo nos últimos seis meses no seu contexto de trabalho ("Eu sou pressionado a trabalhar por longas horas" e "Eu recebo a ajuda e o apoio que preciso dos meus colegas"). Os índices de confiabilidade para ICAO-25 obtidos no presente estudo foram: demanda ($\alpha = 0,78$); controle ($\alpha = 0,68$); apoio social do supervisor ($\alpha = 0,82$); apoio social dos colegas ($\alpha = 0,78$); assédio moral ($\alpha = 0,71$); papel ($\alpha = 0,60$); e mudanças ($\alpha = 0,65$).

Escala de Autoeficácia Organizacional- Versão Reduzida (EAO-VR). Originalmente desenvolvida por Rigotti et al. (2008), avalia os índices de autoeficácia ocupacional. Utilizou-se a versão de 6 itens (Damásio et al., 2014), na qual o participante responde usando uma escala Likert (1 – Discordo Totalmente a 5 – Concordo Totalmente), sobre a sua habilidade de efetivamente executar tarefas relacionadas ao seu trabalho ("Minhas experiências de trabalho anteriores têm me preparado bem para o meu futuro profissional" e "Eu me sinto preparado para a maioria das exigências no meu trabalho"). O índice de consistência interna do presente estudo foi de 0,74.

Escala de Sentido no Trabalho (EST). Originalmente desenvolvida por Steger et al. (2012), avalia o sentido do trabalho. Utilizou-se a versão adaptada de 10 itens (Leonardo et al., 2019), na

qual o participante responde usando uma escala tipo Likert (1-Totalmente Falso a 5- Totalmente Verdadeira), sobre os significados atribuídos ao trabalho ("Encontrei um trabalho realizador" e "Meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal"). O índice de consistência interna do presente estudo foi de 0,85.

Questionário do bem-estar e trabalho. Originalmente desenvolvida por Schaufeli et al. (2002), avalia o engajamento no trabalho. Foi utilizada a versão adaptada para o contexto brasileiro de 9 itens (Vazquez et al., 2015), em que os participantes numa escala Likert (0- Nunca a 6-Sempre) indicam a frequência com que vivenciam os sentimentos com relação ao trabalho ("Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia" e "Meu trabalho me inspira"). O índice de consistência interna total do presente estudo foi de 0,87.

Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT). Avalia o nível de satisfação no trabalho por meio de cinco itens (Silva & Ferreira, 2009), a serem respondidos em escala Likert (1-Discordo Fortemente a 6-Concordo Fortemente), sobre o grau de satisfação/insatisfação com o seu trabalho ("Sinto-me satisfeito com o meu trabalho" e "Espero continuar no meu trabalho por muitos anos"). O índice de consistência interna total do presente estudo foi de 0,86.

Procedimentos de coleta de dados

Inicialmente, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição de origem das autoras, tendo sido aprovado. Posteriormente, mediante consentimento prévio dos coordenadores e/ou gestores dos contextos participantes, foram realizadas visitas às instituições para a realização da coleta de dados. Houve receptividade por parte de todos os coordenadores e/ou gestores para a realização da pesquisa, contudo, em relação aos participantes, alguns não aceitaram participar (e.g., conselheiros tutelares) ou se mostraram com mais dificuldade de tempo para o preenchimento dos instrumentos (e.g., profissionais do hospital). Os participantes foram esclarecidos sobre o caráter voluntário e sigiloso, bem como a respeito das diretrizes éticas que

regem a pesquisa com seres humanos e, após, obteve-se o consentimento livre e esclarecido de todos os participantes que se voluntariaram. Em virtude de os participantes também poderem estar atuando em outros serviços na época da pesquisa, enfatizou-se que o preenchimento do questionário se destinava à atuação no serviço de coleta e não em outros. Os instrumentos da coleta (formato lápis e papel) foram respondidos individualmente nos locais de trabalho dos participantes e o tempo de preenchimento variou entre 20 e 60 minutos. Não houve exclusão de participantes por conta de respostas incompletas. A coleta aconteceu no período de janeiro a abril de 2019.

Procedimentos de análise de dados

Os dados coletados foram analisados com o auxílio do Software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS; versão 21), considerando o nível de significância crítico de $p < 0,05$. Foram realizadas análises estatísticas descritivas como frequência, porcentagem, média e desvio-padrão das variáveis estudadas; análise de Correlação de Pearson para avaliar correlações entre variáveis como engajamento e satisfação em relação aos recursos, às demandas, às características socio-demográficas e laborais; e, análise de regressão linear múltipla para verificar as variáveis predictoras do engajamento e da satisfação com o trabalho.

Resultados

Análises descritivas (ver Tabela 1) indicaram que os profissionais são, em sua maioria, do sexo feminino ($f=116$; 79,5%), raça/cor parda ($f=88$; 60,3%), estado civil solteiro ($f=70$; 47,9%), com pós-graduação ($f=69$; 47,3%) e vínculo empregatício do tipo contrato temporário ($f=52$; 35,6%). O tempo médio de formado é de 7,1 anos, o de trabalho na rede 6,1 anos e, na instituição atual, os profissionais possuem uma média de 3,6 anos de trabalho. Além disso, pode-se verificar que os profissionais apresentaram valores de engajamento e satisfação superiores à média das respectivas escalas. Porém, o engajamento obteve médias superiores ($M = 4,80$; $DP = 0,93$) às

da satisfação com o trabalho ($M=3,69$; $DP=0,91$).
Dentre as subescalas de engajamento, a dimensão que obteve maior média foi a de dedicação ($M=4,98$; $DP=1,04$). Também os recursos laborais

e pessoais (autoeficácia e sentido do trabalho) apresentaram valores acima da média, enquanto as demandas laborais apresentaram valores inferiores à média da escala.

Tabela 1 – Análises descritivas das variáveis do estudo

Variáveis	Frequência (<i>f</i>)	(%)
Sexo		
Feminino	116	79,5
Masculino	30	20,5
Raça/Etnia		
Pardo	88	60,3
Branco	43	29,5
Negro	12	8,2
Outros	3	2,1
Estado Civil		
Solteiro	70	47,9
Casado	57	39
Separado/Divorciado	12	8,2
Mora junto	7	4,8
Escolaridade		
Pós-Graduação	69	47,3
Ensino Superior Completo	50	34,2
Ensino Superior Incompleto	18	12,3
Ensino Médio Completo	9	6,2
Curso		
Serviço Social	40	27,4
Psicologia	26	17,8
Direito	17	11,6
Pedagogia	15	10,3
Enfermagem	9	6,2
Medicina	5	3,4
Outros	8	5,5
Local de Trabalho		
CREAS	59	40,4

Conselho Tutelar	39	26,7
Hospital	25	17,1
PEVS	23	15,8
Tipo de Vínculo Empregatício		
Contrato Temporário	52	35,6
Terceirizado	30	20,5
Processo de Escolha	27	18,5
Celetista	13	8,9
Servidor Público	11	7,5
Outros	11	7,5

Variáveis	Média (DP)	Mínimo	Máximo
Tempo de Formado (meses)	85,37 (85,032)	12	468
Tempo na Instituição (meses)	44,23 (48,101)	6	336
Tempo de Atuação na Rede (meses)	73,20 (71,339)	6	360
Recursos Laborais (1-5)	3,97 (0,55)	2	5
Demandas Laborais (1-5)	1,95 (0,73)	1	3,88
Autoeficácia Ocupacional (1-5)	4,32 (0,55)	2,5	5
Sentido do Trabalho (1-5)	4,47 (0,52)	2,2	5
Engajamento com o Trabalho (1-6)	4,80 (0,93)	2	6
Vigor	4,75 (1,08)	1,33	6
Dedicação	4,98 (1,04)	1,67	6
Absorção	4,68 (1,04)	2	6
Satisfação com o Trabalho (1-5)	3,69 (0,91)	1,4	5

Para medir as relações entre engajamento e satisfação e as variáveis sociodemográficas, laborais, demandas e recursos (laborais e pessoais), foram realizadas análises inferenciais de correlação. Conforme apresenta a Tabela 2, verificou-se que o engajamento profissional se correlaciona positivamente à idade, aos recursos laborais e aos

recursos pessoais de autoeficácia e sentido no trabalho. A satisfação, por sua vez, se correlaciona positivamente à idade, aos recursos laborais, aos recursos pessoais (autoeficácia e sentido no trabalho) e ao engajamento; mas se correlaciona negativamente às demandas laborais.

Tabela 2 – Correlação entre as variáveis do estudo

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Idade	1	0,434**	0,462**	0,187*	-0,147	0,247**	0,158	0,249**	0,285**
2. T. na rede		1	0,545**	0,153	-0,035	0,251**	-0,015	0,048	0,101

3.T. instituição	1	0,155	-0,028	0,169*	0,035	-0,012	0,125
4.R. laborais		1	-0,371**	0,516**	0,306**	0,316**	0,404**
5.D. laborais			1	-0,126	-0,010	-0,044	-0,259**
6.Autoeficácia				1	0,359**	0,464**	0,506**
7.S.no trabalho					1	0,471**	0,491**
8.Engajamento						1	0,703**
9. Satisfação							1

Nota: *p < 0,05; **p<0,001.

Por fim, com o objetivo de conhecer as variáveis preditoras do engajamento e da satisfação no trabalho, foram realizados três blocos de regressão linear múltipla (método enter) para cada uma destas variáveis. No Modelo 1 as variáveis idade, sexo e tempo de trabalho na instituição foram incluídas simultaneamente como preditoras (ver Tabela 3). Como resultado, o modelo se mostrou significativo, tanto para o engajamento, quanto para a satisfação, com variância explicada de 8% para cada. Ressalta-se, porém, que apenas a idade dos profissionais revelou-se associada positivamente ao engajamento e à satisfação.

Em um segundo modelo de regressão (Modelo 2), incluíram-se as variáveis de recursos e demandas laborais. O modelo também foi significativo para o engajamento e satisfação. No entanto, houve um aumento da variância explicada com os seguintes valores: 16% e 21%, respectivamente. Nas análises, verificou-se que o efeito dos recursos laborais estava positivamente associado em relação ao engajamento e à satisfação, ou seja, quanto mais recursos laborais, maior o engajamento e a satisfação dos profissionais. Já as

demandas laborais predisseram negativamente a satisfação. A idade e o tempo de trabalho (rede e instituição), não apresentaram efeitos em relação às variáveis de desfecho investigadas.

Finalmente, no Modelo 3, incluíram-se os recursos pessoais – sentido no trabalho e autoeficácia – como variáveis preditoras do engajamento e da satisfação. O modelo mostrou-se significativo, tanto para o engajamento, quanto para a satisfação, explicando aproximadamente 34% e 41%, respectivamente. Como resultado, diferentemente dos Modelos 1 e 2, a variável sexo mostrou-se associada negativamente ao engajamento. As variáveis idade, tempo de trabalho na instituição e os recursos laborais não se mostraram associadas significativamente a nenhuma das variáveis dependentes. As demandas mostraram-se associadas negativamente à satisfação. Além disso, sentido do trabalho e autoeficácia predisseram positivamente tanto o engajamento quanto a satisfação. Sugere-se, pois, que o Modelo 3 é o mais adequado para explicar quais variáveis predizem o engajamento e a satisfação.

Tabela 3 – Análise de regressão linear para identificação das variáveis preditoras do engajamento e da satisfação

	Engajamento				Satisfação			
	b	SE	B	t	b	SE	B	t
Modelo 1								
Idade	0,028	0,011	0,282*	2,498	0,025	0,011	0,261*	2,309

Sexo	-0,319	0,244	-0,121	-1,309	-0,173	0,237	-0,068	-0,732
Tempo Instit.	-0,003	0,002	-0,180	-1,617	-1,978	0,002	-0,001	-0,010

R = 0,284 R² = 0,081 R²ajust=0,056
F (3,112) = 3,282; p = 0,024

R = 0,280 R² = 0,079 R²ajust=0,054
F (3,112) = 3,183; p = 0,027

Modelo 2

Idade	0,021	0,011	0,215	1,897	0,013	0,010	0,141	1,287
Sexo	-0,373	0,237	-0,142	-1,577	-0,214	0,221	-0,084	-0,965
Tempo Instit.	-0,003	0,002	-0,176	-1,627	0,000	0,002	0,027	0,256
Recursos Lab.	0,533	0,174	0,294**	3,061	0,470	0,163	0,268**	2,884
Demandas	0,052	0,125	0,040	0,417	-0,240	0,117	-0,189*	-2,049

R=0,395 R²=0,156 R²ajust=0,118
F(5,110)=4,069; p=0,002

R = 0,461 R² = 0,213 R²ajust=0,117
F (5,110) = 5,938; p = 0,000

Modelo 3

Idade	0,008	0,010	0,079	0,763	1,700	0,009	0,000	0,002
Sexo	-0,469	0,214	-0,178*	-2,193	-0,301	0,196	-0,118	-1,536
Tempo Instit.	-0,003	0,002	-0,142	-1,473	0,001	0,002	0,061	0,669
Recursos Lab.	0,173	0,172	0,095	1,006	0,102	0,158	0,058	0,645
Demandas	0,005	0,112	0,004	0,049	-0,285	0,102	-0,225**	-2,786
Sentido Trab.	0,638	0,161	0,342***	3,969	0,610	0,147	0,337***	4,133
Autoeficácia	0,445	0,161	0,259**	2,764	0,479	0,287	0,287**	3,247

R=0,586 R²=0,344 R²ajust=0,301
F(7,108)=5,160; p=0,000

R = 0,642 R² = 0,412 R²ajust=0,374
F (7,108) = 10,815; p = 0,000

Nota: *p<0,05; **p<0,005; ***p<0,001

Discussão

A rede de proteção contra a VS infantojuvenil mostrou-se ser composta majoritariamente por mulheres. Sobre esse aspecto, destaca-se que, entre as participantes, muitas cursaram Serviço Social, Psicologia, Enfermagem e Pedagogia, áreas que historicamente têm maior representação feminina, e estão vinculadas à lógica do cuidado. Todavia, apesar de empregar muitas mulheres, elas têm sofrido com a precarização do trabalho, em virtude de a maioria possuir vínculo de contrato temporário, como se observou neste estudo. A ausência e não perspectiva de concursos públicos tem sido recorrente na política de Assistência Social, fato que é muito negativo para profissionais e usuários. A impermanência das profissionais nos serviços, visto a fragilidade dos vínculos de trabalho (Lima & Schneider, 2018), além de outros fatores associados (e.g.,

dificuldades e limitações na estrutura material) têm sido apontados como fatores que interferem no desempenho desses profissionais, afetando negativamente a qualidade do serviço a ser prestado (Faraj & Siqueira, 2012).

Além disso, identificou-se uma variação muito grande no tempo de formado e tempo de atuação na rede entre os participantes do estudo. Havia tanto profissionais recém-formadas, com pouca experiência, quanto profissionais com longo tempo de formação e mais experiência. Estes dados revelam que a rede é formada por profissionais com características muito diversas, o que demanda atenção tanto para quem inicia nesse campo de atuação, quanto para aqueles que já tem bastante experiência. A esse respeito, a literatura ressalta a importância da realização de cursos de capacitação (Wilhelm & Santos, 2013)

de forma permanente (Batista et al., 2016), considerando ainda a agravante formação deficitária dos profissionais no assunto (Macêdo et al., 2015). Segundo Deslandes et al. (2015), a capacitação dos profissionais é uma ação estratégica para o enfrentamento da violência sexual e deve ser planejada pelos programas de gestão municipal.

Em relação aos construtos engajamento e satisfação, os dados sugerem que os profissionais da rede de proteção contra a VS de crianças e adolescentes, apresentam níveis maiores de engajamento do que de satisfação no trabalho. Também se verificou, acerca do construto engajamento, que a dimensão dedicação apresentou a maior média, enquanto a variável vigor, a menor. Estes achados podem indicar que muitos profissionais desta rede se percebem em seu trabalho com energia para desenvolver as tarefas, envolvidos e absorvidos positivamente com a realização de seus afazeres, de forma que não veem o tempo passar. Contudo, é importante ter atenção para com as médias de vigor e satisfação que se apresentaram mais baixas.

Estudos anteriores com profissionais de CREAS, por exemplo, mostram que a atuação tem sido considerada satisfatória na quebra do ciclo da violência contra crianças e adolescentes e suas famílias, mesmo havendo déficit na equipe de atuação do serviço (Melo et al., 2020). Diante das condições precárias de trabalho, os profissionais desse contexto tendem a utilizar estratégias individuais e, por vezes, coletivas, para lidar com as fragilidades e continuar com a sua prática no serviço (Pauli et al., 2019). Sendo assim, é possível compreender a média mais alta para engajamento em comparação à satisfação com o trabalho verificada no presente estudo. Não se pode desconsiderar o esforço físico, psíquico e cognitivo que os profissionais da rede empenham para conseguir realizar o seu trabalho, mantendo-se dedicados e engajados, mesmo havendo aspectos desvantajosos no percurso. Como apontaram Pauli et al. (2019), existe uma expressão criativa dada ao sofrimento em busca de solução por esses profissionais, para os impasses e os problemas enfrentados.

Em estudo de natureza qualitativa com conselheiros tutelares, observou-se que esses mostravam-se engajados, se colocando à disposição na relação com os atendidos. Ao se comportar desse modo, verificou-se o grau de compromisso com a comunidade. Contudo, também se identificou o desgaste emocional por parte dos conselheiros, visto o ambiente de trabalho "ruim" em decorrência das relações interpessoais entre os profissionais e o desconforto pelo entendimento incorreto por parte da sociedade acerca da função do Conselho Tutelar (Malaquias, 2017).

No caso dos profissionais da saúde, destaca-se que esse desgaste emocional, muitas vezes, está associado à própria demanda de VS atendida. Segundo a literatura, profissionais da saúde reconhecem a importância do acolhimento, do vínculo e do conhecimento técnico-científico para a realização do seu trabalho. Porém, eles se sentem desgastados devido ao envolvimento emocional com a história de abuso da criança, o que demanda treinamentos específicos para este tipo de atendimento, tanto técnicos quanto psicológicos (Batista et al., 2016; Woiski & Rocha, 2010).

Deste modo, mesmo os profissionais tendo se apresentado engajados e satisfeitos, não se deve ignorar a presença de aspectos negativos em seu trabalho. Estudos qualitativos podem revelar com mais clareza quais as percepções dos profissionais da rede contra a violência sexual infantojuvenil acerca do seu trabalho, sobretudo quanto às principais queixas. Pesquisas nacionais qualitativas (Anjos et al., 2021; Faraj et al., 2016; Nunes, 2019), indicam dentre as principais queixas: insuficiência de profissionais, sobrecarga de trabalho, grande volume de casos, falta de treinamento, ineficiência da rede, insegurança no trabalho quanto à forma de contratação; e desgaste emocional decorrente do envolvimento com os casos.

Os recursos de trabalho são provedores de energia e de suporte psicossocial (Schaufeli et al., 2013). Estes recursos são entendidos como recursos físicos ou condições de trabalho existentes na organização, além de *feedback* construtivo do

supervisor, companheirismo de colegas, possibilidades de autodesenvolvimento no trabalho, inserção em programas de treinamento e desenvolvimento da organização, oportunidade de carreira e nível de autonomia para atuar profissionalmente no trabalho. Mas, como reforçam esses autores, é a combinação adequada dos recursos de trabalho com afetos positivos como satisfação, sensação de estar realizando atividades significativas, sentimento de autoeficácia, sensação de pertencer a um grupo de pessoas de trabalho, que é capaz de prevenir, neutralizar e até diminuir o efeito negativo do estresse, influenciando o engajamento das pessoas no trabalho.

A partir das análises de correlação, observou-se que o engajamento é maior para as pessoas mais velhas, com maiores níveis de recursos laborais e pessoais (autoeficácia e sentido no trabalho). Também a satisfação é maior para pessoas mais velhas, com mais recursos laborais e pessoais, assim como engajamento. Por outro lado, a satisfação é menor em pessoas que trabalham em contextos com mais demandas laborais. Ou seja, os profissionais com mais idade, que supostamente viveram uma maior variedade de experiências e, conseqüentemente, adquiriram mais aprendizado e capacidade de sair de situações difíceis, além disso, que dispõem de mais recursos organizacionais em seu trabalho e podem desenvolver suas capacidades pessoais nesses ambientes, estão mais propensos a expressarem engajamento e satisfação.

Alguns estudos com populações da saúde, já verificaram que o aumento da idade associado ao maior tempo de serviço parece exercer um efeito protetor contra a Síndrome de Burnout (Sacco et al., 2015). Pesquisa realizada por Torres et al. (2019) para verificar os fatores associados à qualidade de vida profissional e suas dimensões, em profissionais da saúde da região norte de Minas Gerais – Brasil, identificou que em relação à Síndrome de Burnout, os trabalhadores com tempo de trabalho na saúde acima de 15 anos, evidenciaram uma menor probabilidade de desenvolverem tal síndrome do que aqueles com até cinco anos de trabalho. Isso pode ser

atribuído ao desenvolvimento da resiliência pelo profissional da saúde com o passar dos anos e com a maior experiência no trabalho (Young et al., 2011).

Ademais, as pessoas engajadas e satisfeitas encontram mais espaço para desenvolver recursos individuais em seu trabalho, sendo que esses mesmos recursos interferem positivamente nos processos de engajamento e de satisfação. Pode-se inferir, então, que as pessoas nas quais a crença de que lhes é possível atuar em qualquer situação de risco e atingir o sucesso, isto é, que conseguem, de certa forma, controlar todas as situações de emergência a que são submetidos, podem se adaptar melhor às situações de trabalho, ter mais claro o sentido de seu trabalho e, assim, permanecer mais tempo na rede e instituição (Salanova et al., 2014).

Todavia, ambientes com altas demandas laborais, por exemplo, organizacionais (e.g., insuficiência de profissionais, problemas de infraestrutura.), quantitativas (e.g., sobrecarga de trabalho, grande volume de casos), mentais (e.g., tomada de decisões, articulação da rede de proteção) e socioemocionais (e.g., temática do atendimento, envolvimento com os casos), desencadeiam menor sensação de satisfação nos profissionais. Segundo Schaufeli et al. (2013), portanto, a garantia de recursos e as condições são fatores essenciais na prevenção ou diminuição de efeitos negativos do estresse causado pelas exigências no trabalho. As exigências no trabalho não são obstáculos para que haja engajamento, mesmo quando elas podem causar estresse, mas o que é crucial é a existência de recursos e condições adequadas para as pessoas executarem suas tarefas de modo engajado e prazeroso. Todavia, é importante destacar em termos de contexto macrossocial do país, que medidas governamentais de congelamento dos gastos de saúde e cortes nas verbas federais repassadas para os serviços de assistência social nos últimos anos, põem em risco a continuidade do atendimento a diversas famílias em situação de vulnerabilidade social e impactam negativamente a qualidade do serviço prestado e as condições de trabalho

dos profissionais.

A partir das análises de regressão múltiplas, verificou-se que o Modelo 3 apresentou-se como o mais significativo, tanto para o engajamento, quanto para a satisfação, explicando aproximadamente 34% e 41% da variância, respectivamente. Os recursos pessoais – sentido no trabalho e autoeficácia – apareceram como variáveis preditoras do engajamento e da satisfação, além de que as demandas se associaram negativamente à satisfação. De acordo com o modelo de demandas e recursos, reforça-se a importância dos recursos pessoais. Esses consistem em autoavaliações positivas associadas à capacidade de controlar o próprio ambiente de forma mais eficaz, levando o indivíduo a se tornar intrinsecamente mais motivado a atingir suas metas e, conseqüentemente, obter altos padrões de engajamento e satisfação no trabalho (Hakanen & Roodt, 2010). Assim, profissionais que possuem crenças positivas e atribuem sentido positivo ao trabalho estão mais propensos a apresentar melhores níveis de desempenho e satisfação.

Já as demandas laborais fazem com que as pessoas apliquem esforço extra para alcançar sua meta de desempenho, sendo seu desfecho negativo quando a autorregulação ou a recarga de energia não são adequados ou quando a energia laboral é ativada continuamente, sem possibilidade de sustentação em médio e longo prazo, afetando a realização profissional e orgulho pela atividade realizada (Vazquez et al., 2019). Em um contexto em que as demandas se sobressaem aos recursos, desgastando-os em longo prazo, a satisfação profissional tende a ser igualmente afetada, o que explica o resultado encontrado neste estudo (associação negativa das demandas laborais e satisfação com o trabalho).

Em termos de limitações do estudo, outras análises sociodemográficas e laborais por contextos (CREAS, Conselho Tutelar, hospital e PEVI), por exemplo, poderiam ser realizadas a fim de identificar especificidades relacionadas a cada serviço. Além disso, sugere-se que, em estudos futuros, instrumentos mais específicos de avaliação das demandas e recursos laborais

para esses profissionais possam ser utilizados, de forma a considerar aspectos como terceirização do vínculo de trabalho, insuficiência de profissionais, sobrecarga de atividades, infraestrutura inadequada dos serviços e as pressões emocionais, tendo em vista as decisões que precisam tomar. Aspectos investigados na escala como autonomia, relação com a chefia, assédio moral, por exemplo, não são pontos tão evidentes na literatura. Em termos de pesquisas futuras sugere-se, ainda, a implementação e a avaliação de intervenções voltadas à promoção de engajamento e satisfação com o trabalho para estes profissionais. Embora a literatura mencione a importância de constante capacitação de todos os profissionais da rede (Hohendorff & Patias, 2017), estudos desse caráter – baseados no Modelo de Demandas e Recursos – ainda não foram identificados no contexto brasileiro. No entanto, sempre é importante frisar que tão importante quanto essas intervenções são os esforços políticos e institucionais em prol de melhorias das condições de trabalho dos profissionais, considerando o desejável enfrentamento às violências contra crianças e adolescentes.

Referências

- Affi, T. O., Tavish, J. M., Turner, S., MacMillan, H. L., Wathen, C. N. (2018). The relationship between child protection contact and mental health outcomes among Canadian adults with a child abuse history. *Child Abuse & Neglect*, 79, 22-30. <https://doi.org/10.1016/j.chia-bu.2018.01.019>
- Anjos, L. S. S., Trindade, A. A., & Hohendorff, J. V. (2021). Recebimento e encaminhamentos de notificações de casos de violência sexual pelo conselho tutelar. *Revista da SPAGESP*, 22(1), 22-38. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702021000100003&lng=pt&tlng=pt
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bakker, A., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-9). Psychology Press.
- Bakker, A.; Demerouti, E.; Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Batista, V., More, C. L. O. O., & Krenkel, S. (2016). A tomada de decisão de profissionais frente a situações de abuso sexual infanto-juvenil: uma revisão integrativa. *Mudanças – Psicologia da Saúde*, 24(2), 49-63. <https://doi.org/10.15603/2176-1019/mud.v24n2p49-63>
- Brasil (2017, 5 abr.). Lei Nº 13.431, de 4 de abril de 2017. Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). *Diário Oficial da União*.
- Corrêa, F., & Von Hohendorff, J. (2020). Atuação da delegacia de proteção à criança e ao adolescente em casos de violência sexual. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 20(1), 9-29. <https://dx.doi.org/10.12957/epp.2020.50787>
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136. <https://doi.org/10.1080/02678370410001734322>
- Dalanhol, S. N., Freitas, C. P. P., Lara Machado, W., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Psico*, 48(2), 109-119. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.25885>
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Adaptation and validation of the brazilian version of the occupational self-efficacy scale-short form (OSS-SF). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100008&lng=pt&lng=en
- Deslandes, S. F., & Campos, D. S. (2015). A ótica dos conselheiros tutelares sobre a ação da rede para a garantia da proteção integral a crianças e adolescentes em situação de violência sexual. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(7), 2173-2182. <https://doi.org/10.1590/1413-8123201520713812014>
- Deslandes, S., Cavalcanti, L. F., Vieira, L. J. E. S., & Silva, R. M. (2015). Capacitação profissional para o enfrentamento às violências sexuais contra crianças e adolescentes em Fortaleza, Ceará, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 31(2), 431-435. <https://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00078514>
- Devotto, R. P., Machado, W. L., Vazquez, A. C. S., & Freitas, C. P. P. (2020). Work engagement and job crafting of brazilian professionals. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 869-876. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.116185>
- Dornelles, T. M., Macedo, A. B. T., & Souza, S. B. C. (2020). Qualidade de vida profissional e coping num hospital de referência para vítimas de violência sexual. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 29, e2190153. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2019-0153>
- Faraj, S. P., Siqueira, A. C., & Arpini, D. M. (2016). Rede de proteção: o olhar de profissionais do sistema de garantia de direitos. *Temas em Psicologia*, 24(2), 727-741. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2016.2-18>
- Faraj S. P. & Siqueira, A. C. (2012). O atendimento e a rede de proteção da criança e do adolescente vítima de violência sexual na perspectiva dos profissionais do Creas. *Barbarói*, 37(2), 67-87. <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.voi37.2097>
- Ferreira, P. A. P., Freitas, C. P. P., Devotto, R. P., & Damásio, B. F. (2020). Evidências de validade da escala indicadores das características do ambiente organizacional (ICAO). *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1141-1149. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000300012-&lng=pt&lng=pt
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.85-101). Psychology Press.
- Hohendorff, J. V., & Patias, N. D. (2017). Violência sexual contra crianças e adolescentes: identificação, consequências e indicações de manejo. *Barbarói*, 49, 239-257. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.voi49.9474>
- Leonardo, M. G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., Freitas, C. P. P., & Damásio, B. F. (2019). Adaptação do inventário de sentido do trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 78-89. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Lima, F. C., & Schneider, D. R. (2018). características da atuação do psicólogo na proteção social especial em Santa Catarina. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), 347-362. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001402017>
- Malaquias, J. H. V. (2017). *Análise de práticas profissionais de conselheiros tutelares: o trabalho com crianças e adolescentes em situação de violação de direitos* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília].
- Melo, R. A., Carlos, D. M., Freitas, L. A., Roque, E. M. S. T., Aragão, A. S., & Ferriani, M. G. C. (2020). Rede de proteção na assistência às crianças, adolescentes e suas famílias em situação de violência. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 41, e20190380. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190380>
- McTavish, J.R., Kimber, M., Devries, K., Colombini, M., MacGregor, J.C.D., Wathen, C.N., Agarwal, A., & Mac-Millan, H.L. (2017). Mandated reporters' experiences with reporting child maltreatment: A meta-synthesis of qualitative studies. *BMJ Open*, 7(10), e013942. <https://10.1136/bmjopen-2016-013942>
- Ministério da Saúde. (2014). *Linha de cuidado para a atenção integral à saúde de crianças, adolescentes e suas famílias em situação de violências: orientações para gestores e profissionais de saúde*. Ministério da Saúde.

- Macêdo, O. J., Pessoa, M. C. B., & Alberto, M. F. P. (2015). Atuação dos profissionais de psicologia junto à infância e à adolescência nas políticas públicas de assistência social. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 916-931. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000922014>
- Nunes, M. C. A., Morais, N. A. (2021). Práticas Profissionais relacionadas às demandas de violência sexual: revisão da literatura nacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41, e227527. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003227527>
- Nunes, M. C. A. (2019). *Engajamento, satisfação e exaustão com o trabalho de profissionais da rede de proteção contra a violência sexual de crianças e adolescentes: uma análise a partir dos profissionais e gestores*. [Tese de doutorado, Universidade de Fortaleza].
- Pauli, C. G., Traesel, E. S., & Siqueira, A. C. (2019). A precarização do trabalho dos psicólogos temporários no CREAS. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39, e188301. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003188301>
- Porto, R. T. S., Bispo Júnior, J. P., & Lima, E. C. de. (2014). Violência doméstica e sexual no âmbito da estratégia de saúde da família: atuação profissional e barreiras para o enfrentamento. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 24(3), 787-807. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312014000300007>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191308510000067>
- Sacco, T. L., Ciurzynski, S. M., Harvey, M. E., & Ingersoll, G. L. (2015). Compassion satisfaction and compassion fatigue among critical care nurses. *Critical Care Nurse*, 35(4), 32-43. <https://doi.org/10.4037/ccn2015392>
- Salanova, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., Schaufeli, W. B., & Cifre, E. (2014). Flowing together: a longitudinal study of collective efficacy and collective flow among workgroups. *The Journal of Psychology*, 148(4), 435-455. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.806290>
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and Burnout: a two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 30(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50(4), 316-321. <https://doi.org/10.2486/indhealth.ms1355>
- Silva, A. P. C., & Ferreira, M. C. (2009). Escala de satisfação geral no trabalho. *Anais do IV Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*, Brasil, 246. <https://www.ibapnet.org.br/congresso2009/ResumosPaineis.pdf>
- Singh, M. P., & Sinha, J. (2013). Job satisfaction in organizational executives. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(4), 1-6. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0413/ijsrp-p16101.pdf>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012) Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3) 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria, *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 1-16. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&context=libphilprac>
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicotema*, 24, 106-112. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012_Torrente-Salanova-Llorens-Schaufeli.pdf
- Torres, J., Barbosa, H., Pereira, S., Cunha, F., Torres, S., Brito, M., Pinho, L., Mendes, D., & Silva, C. (2019). Qualidade de vida profissional e fatores associados em profissionais da saúde. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 20(3), 670-681. <https://dx.doi.org/10.15309/19psd200310>
- Vazquez, A. C. S., Santos, A. S. dos, Costa, P. V., Freitas, C. P. P., Witte, H. De, & Schaufeli, W. B. (2019). Trabalho e bem-estar: evidências da relação entre burnout e satisfação de vida. *Avaliação Psicológica*, 18(4), 372-381. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.1891705>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the brazilian version of the utrecht work engagement scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Wilhelm, F. A., & Santos, S. A. (2013). Coping em profissionais que atuam com vítimas de violência sexual. *Psicologia Argumento*, 31(74), 83-393. <https://doi.org/10.7213/psicolargum.v31i74.19783>
- Woiski, R. O. S. & Rocha, D. L. B. (2010). Cuidado de enfermagem à criança vítima de violência sexual atendida em unidade de emergência hospitalar. *Escola Anna Nery*, 14(1), 143-150. <https://doi.org/10.1590/S1414-81452010000100021>
- Young, J. L., Derr, D. M., Cicchillo, V. J., & Bressler, S. (2011). Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress in heart and vascular nurses. *Critical Care Nursing Quarterly*, 34(3), 227-234. <https://doi.org/10.1097/CNQ.0b013e31821c67d5>

Mykaella Cristina Antunes Nunes

Doutora em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR), em Fortaleza, CE, Brasil; com pós-doutorado em Psicologia pela mesma instituição. Psicóloga Hospitalar na Maternidade-Escola Assis Chateaubriand, no Complexo Hospitalar da Universidade Federal do Ceará (UFC), em Fortaleza, CE, Brasil. Integrante do Laboratório de Estudos dos Sistemas Complexos: casais, famílias e comunidades (LESFLEXOS).

Normanda Araujo de Moraes

Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em Porto Alegre, RS, Brasil; com pós-doutorado em Psicologia pela UFRGS e pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), em Porto Alegre, RS, Brasil. Professora do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), em Fortaleza, CE, Brasil. Coordenadora do Laboratório de Estudos dos Sistemas Complexos: casais, famílias e comunidades (LESPLEXOS). Bolsista de Produtividade 1C do CNPq.

Endereço para correspondência

Mykaella Cristina Antunes Nunes

Universidade de Fortaleza
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Av. Washington Soares, 1321
Edson Queiroz, 60811-905
Fortaleza, CE, Brasil

*Os textos deste artigo foram revisados pela SK
Revisões Acadêmicas e submetidos para validação
das autoras antes da publicação.*