



## ARTIGOS DE INVESTIGAÇÃO

# Engagement em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória



I. Araújo<sup>a,\*</sup> e R. Esteves<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Departamento das Ciências de Enfermagem e da Saúde, Escola Superior de Saúde de Vale do Ave, Instituto Politécnico de Saúde do Norte, Vila Nova de Famalicão, Portugal

<sup>b</sup> Departamento das Ciências de Enfermagem e da Saúde da Escola Superior de Saúde do Vale do Sousa, Instituto Politécnico de Saúde do Norte – Gandra, Paredes, Portugal

Recebido a 15 de julho de 2015; aceite a 8 de fevereiro de 2016

Disponível na Internet a 19 de abril de 2016

### PALAVRAS-CHAVE

Docentes;  
Educação superior;  
Satisfação no  
trabalho;  
Satisfação no  
emprego;  
Engagement;  
Educação em saúde;  
Portugal

### Resumo

**Objetivo:** Caracterizar o perfil de um grupo de docentes da área da saúde, de uma escola de ensino superior privada do norte de Portugal, com relação ao vigor, dedicação e absorção na sua atividade profissional.

**Método:** Estudo descritivo exploratório transversal, enquadrado no paradigma quantitativo. Participaram 99 docentes. Utilizou-se um questionário estruturado com variáveis sociodemográficas, socioprofissionais e a escala do bem-estar Utrech Work Engagement Scale (UWES). A análise dos dados foi realizada usando SPSS versão 20. O tratamento estatístico compreendeu uma análise descritiva e, numa segunda fase, procedeu-se à com testes paramétricos e não paramétricos para um nível de significância de 0,05.

**Resultados:** Comprovou-se que os docentes revelaram elevados níveis de vigor, dedicação e absorção, e, destas dimensões, destacou-se a dedicação.

**Conclusões:** Os docentes estão comprometidos. São física, cognitiva e emocionalmente envolvidos com as suas atividades profissionais, o que se traduz em um indicador positivo favorável para a organização onde exercem funções.

Direitos Reservados © 2016 Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob a licença de Creative Commons CC License BY-NC-ND 4.0

\* Autor para correspondência.

Correio eletrónico: [isabel.araujo@ipsn.cespu.pt](mailto:isabel.araujo@ipsn.cespu.pt) (I. Araújo).

A revisão por pares é da responsabilidade da Universidad Nacional Autónoma de México.

**KEYWORDS**

Teachers;  
High Education;  
Work Satisfaction;  
Job satisfaction;  
Engagement;  
Health Education;  
Portugal

**Level of engagement in university professors: An exploratory focus****Abstract**

**Objective:** To estimate the level of *engagement* of a group of university professors teaching subjects of the health area in a private high-level education school in northern Portugal. The analyzed domains were vigor, dedication, and involvement in the professional activity.

**Method:** This is an exploratory, descriptive, and transversal study framed in the quantitative paradigm. Ninety nine professors participated. A structured questionnaire with social, demographic, and professional variables, along with the Utrecht Work Engagement Scale, was used. Data analysis was performed using SPSS version 20. Statistical analysis program included a descriptive analysis and a second phase, were processed with parametric and nonparametric tests for a significance level of 0.05.

**Results:** Findings reveal that these professors showed high levels of vigor, dedication, and involvement—particularly of dedication.

**Conclusions:** These professors are *engaged* as they are physically, cognitively, and emotionally involved with their professional activities; and this is translated into a positive indicator for their education organization.

All Rights Reserved © 2016 Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. This is an open access item distributed under the Creative Commons CC License BY-NC-ND 4.0

**PALABRAS CLAVE**

Docentes;  
Educação superior;  
Satisfação em el  
trabalho;  
Satisfação em el  
empleo;  
Engagement;  
Educação em saúde;  
Portugal

**Nível de compromisso em docentes universitários. Um enfoque exploratório****Resumen**

**Objetivo:** Caracterizar el perfil de un grupo de docentes del área de la salud de una escuela de enseñanza superior privada del norte de Portugal, en relación con el vigor, dedicación y absorción en su actividad profesional.

**Método:** Estudio exploratorio descriptivo transversal enmarcado en el paradigma cuantitativo. Participaron 99 profesores. Se utilizó un cuestionario estructurado con variables sociodemográficas, socioprofesionales y la escala de Bienestar Utrecht Work Engagement Scale (UWES). El análisis de datos se realizó mediante el programa SPSS versión 20. El análisis estadístico comprende un análisis descriptivo y en la segunda fase se aplicaron pruebas paramétricas y no paramétricas para un nivel de significancia de 0,05.

**Resultados:** Se comprobó que los maestros revelaron altos niveles de vigor, dedicación y absorción, destacó sobre todo la dedicación.

**Conclusiones:** Los maestros están *comprometidos*. Son física, cognitiva y emocionalmente comprometidos con sus actividades profesionales lo que se traduce en un indicador positivo favorable para la organización donde ejercen funciones.

Derechos Reservados © 2016 Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0

**Introdução**

Os impulsionadores do movimento da psicologia positiva focalizam-se mais especialmente sobre as fortalezas humanas e não tanto sobre as suas debilidades e disfunções. Defendem que se devem estudar aspetos salutogénicos como o *engagement* das pessoas no seu local de trabalho, entre outros constructos<sup>1</sup>. Atualmente, diferentes investigadores, de distintas comunidades científicas, começam a dar importância ao fenómeno *engagement* como um dos indicadores de uma vida saudável em relação ao trabalho, sendo que, literalmente, a sua tradução significa compromisso laboral e bem-estar<sup>2-5</sup>.

Da bibliografia a que tivemos acesso, compreende-se que a definição do conceito de *engagement* não é consensual e tem evoluído ao longo dos tempos. Deparamo-nos com uma visão ligada ao mundo empresarial, cujo objetivo visa o lucro e outra conceção mais centrada no bem-estar dos profissionais<sup>6</sup>. É um constructo caracterizado por um compromisso, um estado psicológico, em que os profissionais sentem um interesse pessoal para o sucesso da organização e, em simultâneo, têm um desempenho enérgico traduzido pela excelência.

Em contexto académico, nos anos 90, Kahn foi o primeiro autor a definir e mensurar o *engagement*. Para este investigador os profissionais envolvidos afetivamente com

o trabalho fazem melhor uso das suas capacidades físicas, emocionais, cognitivas e mentais no desempenho das suas funções<sup>7</sup>. Já no início deste século, o conceito foi reforçado, sendo definido como uma construção motivadora positiva, relacionada com o trabalho<sup>4,8</sup>.

Alguns investigadores concetualizam o *engagement* como um estado mental positivo, que se caracteriza pelo vigor, uma componente comportamental-energética; dedicação, relativa a um elemento de cariz emocional; e absorção, referente a uma componente cognitiva<sup>9</sup>. O vigor é indicado por altos níveis de energia e resistência mental durante o trabalho, vontade de investir com esforço e persistência, mesmo diante de dificuldades. A dedicação reporta-se a um forte envolvimento no trabalho e experimentação de um sentido de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A absorção caracteriza-se pela total concentração no trabalho, pela atenção focalizada na tarefa, clareza mental e gozo na realização do seu trabalho.

Os diferentes autores, que se têm dedicado à compreensão do conceito *engagement* no trabalho, são consensuais em caracterizá-lo como um estado psicológico, associado a um estado afetivo emocional, um constructo motivacional e social positivo, sempre relacionado com o trabalho, impondo nas pessoas um sentimento de realização, um envolvimento positivo da mente, persistente no tempo<sup>10</sup>.

Para além dos recursos pessoais que suportam o *engagement*, a autoeficácia, a autoestima, as crenças, as estratégias de *coping*, entre outros, também está relacionado com características específicas do local de trabalho, por exemplo, qualidade e quantidade dos recursos disponíveis, trabalho de equipa, autonomia no trabalho, conteúdo da atividade, relação com as chefias, nomeadamente o *feedback*, a avaliação de desempenho, o *coaching* e a formação<sup>10-13</sup>. O foco no *engagement* beneficia os profissionais, como também oferece uma vantagem competitiva às organizações onde estes estão inseridos.

O termo *engagement* no trabalho tem um passado recente. A evidência empírica produzida sobre esta temática tem demonstrado resultados do *engagement* no trabalho em diversas áreas profissionais, principalmente em profissões de relação assistencial ou de ajuda, como profissionais de saúde, psicólogos, assistentes sociais e professores<sup>14-20</sup>.

Em relação aos docentes a produção científica tem-se debruçado, sobretudo, em estudos relacionados com o stresse e síndrome de *burnout*<sup>21</sup>; as implicações que têm vindo a ser atribuídas ao *engagement* no trabalho, pelas suas repercussões positivas, tanto nas pessoas como nas organizações, parecem conferir a este constructo uma importância relevante para este grupo de profissionais, de entre os quais se destacam: i) o tipo de serviço que prestam à sociedade; ii) a responsabilidade que lhes é atribuída, nomeadamente no que diz respeito à preparação de futuros profissionais, num mundo global onde, entre outros, os conhecimentos conferidos por uma licenciatura facilmente se esbatem e desajustam aos mercados de trabalho e às expectativas das sociedades face às diferentes profissões; iii) no caso específico da formação de futuros profissionais de saúde, este desafio é mais notório, por serem profissões de relação e pelos avanços científicos que, neste campo, desafiam diariamente os seus docentes; iv) pelo papel estratégico que detêm na articulação entre os estudantes, as

instituições de ensino e a sociedade, em prol da construção de cidadãos pró-ativos.

Para além destes aspetos, a integração num passado recente dos princípios de Bolonha no ensino superior desafia os profissionais a relançar um olhar diferente sobre o «aprender a aprender», tornando pertinente a apreciação deste constructo nos professores, de modo que, a tempo, as organizações e as pessoas possam introduzir estratégias de promoção do *engagement* no trabalho.

Face ao supracitado, questionamo-nos: qual o nível de *engagement* de um grupo de docentes, da área da saúde, a exercer funções num estabelecimento de ensino superior privado, do norte de Portugal? Atualmente, os docentes do ensino superior enfrentam múltiplas adversidades. A resposta a este inquietamento pode ser pertinente para a comunidade académica e para os contextos onde os docentes exercem a sua atividade. O presente estudo teve como objetivos: caracterizar o perfil de um grupo de docentes do ensino superior, relativamente ao vigor, dedicação e absorção na sua atividade profissional; descrever a variabilidade destas dimensões em relação às variáveis sociodemográficas e socioprofissionais.

## Métodos

A opção metodológica que orientou esta investigação enquadrou-se no paradigma quantitativo. Foi realizado um estudo exploratório descritivo transversal. Para participar no estudo foram convidados um grupo de docentes do ensino superior, a lecionar na área da saúde, num estabelecimento de ensino privado. A abordagem foi feita por correio eletrónico e a resposta ao instrumento de colheita de dados foi realizada numa plataforma de inquéritos LimeSurvey. Foi-lhes solicitado que, com referência ao seu trabalho enquanto docentes, manifestassem o seu posicionamento face a cada uma das proposições que eram consideradas no questionário. Participaram 117 docentes, da área da saúde, ficando com uma amostra de 99, sendo 18 questionários eliminados por elevada percentagem de não respostas.

A recolha de informação decorreu no mês de julho de 2012. Previamente, foi solicitada e obtida autorização para realização do estudo pela comissão ética da instituição.

O questionário estava estruturado em 2 partes. A primeira composta por um conjunto de questões para caracterização da amostra (variáveis sociodemográficas e socioprofissionais) e a segunda constituída pela escala *Work & Well-being Survey* (UWES) questionário do bem-estar no trabalho versão portuguesa<sup>8</sup>.

A UWES é um instrumento específico para avaliar o *engagement* no trabalho, sendo o mais utilizado no mundo para este fim<sup>21</sup>. É composto por 17 itens que avaliam as 3 dimensões: o vigor, medido por 6 itens, e refere-se a altos níveis de energia, à vontade de investir esforços, não se cansar com facilidade e persistir face às dificuldades; a dedicação, avaliada por 5 itens, reportando para um juízo sobre o significado do trabalho, sentido de entusiasmo e orgulho em relação às suas tarefas, e inspiração e desafio pelo trabalho; a absorção, medida por 6 itens relativos a estar totalmente imerso no trabalho, tendo dificuldades em se libertar dele, não dando conta do passar do tempo e abstraindo-se do que está ao seu redor. As opções de resposta são

operacionalizadas numa escala do tipo de Likert, que varia de 0 (nunca) a 6 (sempre).

Estas 3 subescalas do *engagement* centram-se em avaliar experiências positivas, embora subjetivas. Neste sentido, será de esperar que vigor, dedicação e absorção estejam correlacionados positivamente<sup>3</sup>.

Resultados da utilização deste instrumento, noutras investigações, parecem sugerir que as dimensões medulares para medir o *engagement* são o vigor e a dedicação, integrando-se a absorção numa posição menos central<sup>21</sup>.

Estas dimensões foram calculadas da seguinte forma: somados todos os itens que representam a dimensão, dividindo-se a soma pelo valor máximo que esta podia tomar e multiplicando por cem.

A análise dos dados foi efetuada utilizando o programa SPSS versão 20. O tratamento estatístico compreendeu uma análise descritiva e, numa segunda fase, procedeu-se à com testes paramétricos e não paramétricos, para um nível de significância de 0,05.

Os resultados de avaliação do índice de consistência interna da escala utilizada apresentaram um valor global de 0,947, que na perspectiva de alguns autores é considerada excelente<sup>22</sup>. Estes valores estão em consonância com resultados de estudos anteriores, cujo valor de alfa *Cronbach foi superior a 0,90*<sup>7,14</sup>.

## Resultados

Tendo como referência os objetivos deste trabalho, num primeiro ponto, descrevemos os principais resultados, orientando o segundo momento para a apresentação do comportamento das dimensões do *engagement* com as variáveis de caracterização socioprofissional.

### a) Caracterização da amostra

Os docentes que integraram este estudo eram maioritariamente do sexo feminino 66,7% vs. 33,3% masculino, com idades compreendidas entre 25-66 anos, sendo a média de idade de 39,44. No que se refere às habilitações literárias, 36,4% eram licenciados, 45,4% mestres e 18,2% doutores. A sua atividade docente distribuía-se pelas 2 escolas do estabelecimento do ensino superior (escola A e escola B); 52% lecionavam exclusivamente na escola A, 24% na escola B e 24% lecionavam em ambas escolas. Sobre o vínculo que tinham com a instituição, foi possível apurar que 75,6% dos participantes eram especialmente contratados/convidados e 24,4% pertenciam ao quadro das escolas. Destes docentes, 51,6% eram assistentes, 28,4% professores adjuntos e 20% professores coordenadores. Exerciam a sua atividade letiva, predominantemente, no curso de licenciatura em enfermagem. A carga horária semanal para o exercício da docência variava de acordo com o seu contrato de trabalho.

Pela especificidade da área de exercício destes docentes, apuramos ainda o perfil dos mesmos quanto ao exercício de outras atividades em acumulação de funções. Os dados mostraram que o exercício em simultâneo da prática clínica tinha o maior peso, 58,7%, seguindo-se de 25% na área da formação, 10% na área da investigação e na prática laboratorial 6,3%.

**Tabela 1** Descrição das dimensões do *engagement* (n = 99)

Dimensões	Itens	Alfa	Mínimo	Máximo	Média	DP
Vigor	6	0,868	45,24	100,00	82,79	12,24
Dedicação	5	0,891	42,86	100,00	84,00	13,27
Absorção	6	0,834	45,24	100,00	79,60	13,43
Total	17	0,947	46,83	100,00	82,13	12,27

### b) *Engagement* vs. variáveis sociodemográficas e socioprofissionais

Os resultados das respostas dos participantes, pela leitura da [tabela 1](#), sugerem que estes têm um elevado nível de *engagement* para o trabalho em todas as dimensões: dedicação apresentou uma média de 84,1, o vigor 82,7 e a absorção 79,6 para um máximo possível de 100. Mais se pode aferir que existe uma relação muito forte entre as dimensões: vigor vs. dedicação ( $r=0,893$ ;  $p=0,00$ ); vigor vs. absorção ( $r=0,832$ ;  $p=0,00$ ) e dedicação vs. absorção ( $r=0,821$ ;  $p=0,00$ ).

No que diz respeito ao sexo, apesar de na amostra os indivíduos serem predominantemente mulheres, as análises mostraram que esta variável não influencia estatisticamente nenhuma das dimensões do *engagement* ([tabela 2](#)).

Na análise das 3 dimensões que constituem *engagement*, por faixa etária, verificamos ([tabela 3](#)) que, em relação à dimensão dedicação as faixas etárias de 25-34, 35-44, 45-54 e acima de 54 não apresentam diferenças significativas entre elas ( $F=1,710$ ;  $p=0,170$ ) e o mesmo se verificou em relação ao vigor ( $F=1,214$ ;  $p=0,309$ ). No caso da absorção, foi possível apurar a existência de diferenças significativas ( $F=2,038$ ;  $p=0,049$ ).

Das análises do *engagement* com a variável habilitações literárias – licenciado (a), mestre, doutor (a) –, não se verificaram diferenças significativas com as 3 dimensões da escala. O estudo do comportamento das dimensões do *engagement* com o vínculo laboral apontou para a não existência de diferenças significativas entre *engagement* e o tipo de contrato que o docente possui com a escola onde lecionava. Este tipo de comportamento das variáveis manteve-se, independentemente da escola onde trabalham.

A aplicação do questionário do bem-estar e trabalho (UWES) pôs em evidência elevados níveis de *engagement* neste grupo de docentes, e as variáveis de caracterização sociodemográficas e profissional sugerem não influenciarem na variabilidade destes valores.

## Discussão

Perante os resultados obtidos, e anteriormente apresentados, fazemos referência aos participantes do estudo como um grupo de docentes jovens (média de idades de 39 anos), na sua maioria mulheres. Este dado pode ficar a dever-se ao facto de serem docentes, no curso de licenciatura em enfermagem, uma profissão tradicionalmente, ocupada por mulheres. Em relação à média de idades, embora jovens, poderá justificar-se a predominância desta idade pelo facto de ser uma instituição de ensino com menos de 20 anos. Por este motivo, acumulam também experiência de exercício profissional noutra ramo de atividade ligado à saúde que

**Tabela 2** Distribuição do *engagement* por sexo

Dimensões	Sexo				T	p
	Feminino		Masculino			
	Média	DP	Média	DP		
Vigor	83,08	12,15	81,82	12,55	0,48	0,631
Dedicação	84,50	12,32	83,29	15,26	0,43	0,671
Absorção	79,80	13,22	79,29	14,22	0,18	0,862
Total	82,34	11,77	81,36	13,50	0,37	0,711

**Tabela 3** Distribuição das dimensões do *engagement* por faixa etária

Dimensões	Faixa etária								F	p
	25-34 anos		35-44 anos		45-44 anos		55 ou mais			
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP		
Vigor	82,49	12,99	80,65	12,43	84,52	12,39	88,99	3,35	1,21	0,309
Dedicação	83,95	13,22	81,68	14,02	85,71	13,58	92,86	3,42	1,71	0,170
Absorção	78,99	13,61	76,37	14,00	83,86	12,67	88,69	4,36	2,71	0,049
Total	81,69	12,70	79,44	12,50	84,64	12,57	90,02	1,71	2,04	0,114

não o ensino. Em relação às habilitações académicas, congruentes com o previsto na legislação, distribuem-se pelos graus de mestre, licenciado e, em menor número, doutor. Esta divisão poderá ficar-se a dever ao facto de exercerem funções de docência, profissionais em acumulação de funções, tendencialmente na área clínica (58,7%). Este perfil sociodemográfico e profissional é semelhante a outros estudos nacionais e internacionais, em que os investigadores procuraram avaliar o *engagement* em docentes do ensino superior<sup>7,14,18,20</sup>.

No que diz respeito aos resultados da aplicação da escala UWES, este grupo de docentes apresentou valores elevados de bem-estar no trabalho (*engagement*), quer no constructo global quer nas diferentes dimensões que o compõem, sendo a que apresentou maior evidência a dedicação. Estes dados vão ao encontro da evidência empírica a que tivemos acesso: níveis elevados de *engagement* nos docentes e sem diferenças significativas para as diferentes dimensões, ou a destacar a dimensão dedicação<sup>7,14,20</sup>.

Este achado sobre a dedicação neste estudo, e com base na definição dos autores para esta dimensão, pode ficar a dever-se ao facto dos docentes serem jovens, acumularem funções com a prática clínica, favorecendo a aproximação do ensino ao contexto real de trabalho, e à preocupação acrescida de serem responsáveis pela formação de futuros pares.

A propósito do comportamento da variável sexo com o *engagement*, não obstante o fraco significado estatístico para uma maior diferenciação no sexo feminino, corrobora com os resultados de outro estudo<sup>14</sup>.

Em relação aos achados sobre a idade, nesta mesma linha de análise, uma faixa etária mais elevada é coincidente com maior absorção. Neste estudo, estes dados podem ficar a dever-se ao percurso profissional dos docentes; os professores das faixas etárias mais elevadas serão, também, aqueles

que no seu percurso profissional integraram a docência como uma «nova» trajetória do seu projeto profissional e têm um vínculo laboral mais «focalizado» na tarefa de trabalho mais dominante. No entanto, noutros trabalhos nacionais com docentes do ensino superior, não foram encontradas diferenças significativas em função da idade<sup>7,14</sup>.

Quando as 3 dimensões da escala foram correlacionadas com a variável habilitações literárias não se verificaram diferenças significativas, corroborando os resultados descritos por uma investigadora portuguesa<sup>7</sup>, que não encontrou diferenças significativas em relação às habilitações literárias dos docentes de 3 institutos politécnicos do norte de Portugal. Não apurámos diferenças significativas do *engagement* em relação ao vínculo laboral e/ou escola onde os docentes desempenhavam as suas funções. Este resultado contrapõe o resultado de um estudo realizado num instituto politécnico em Portugal, onde o vínculo definitivo se associou ao nível de *engagement*<sup>14</sup>.

Neste trabalho, e pelo que temos vindo a descrever relativamente ao *engagement*, os principais resultados inferenciais não traduzem grandes relações estatisticamente significativas entre o *engagement* e as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais.

Apoiados nos achados da revisão bibliográfica, os resultados, com as suas limitações, são sugestivos de um grupo de docentes, de um IES particular, com um forte sentimento de pertença à organização, caracterizando-se como profissionais pró-ativos.

O *engagement* profissional elevado é uma enorme vantagem competitiva para as organizações. Vários estudos evidenciam que o envolvimento no trabalho está relacionado com a supervisão e avaliação do desempenho<sup>11,23,24</sup>, bem como a obtenção de resultados financeiros<sup>25</sup>.

O *engagement*, com os níveis que o nosso estudo apresentou, transmite benefícios para os profissionais e para

a organização. A nível individual tem um papel essencial na promoção da saúde, no desenvolvimento de atitudes e comportamentos positivos face ao trabalho, estimula os profissionais a comportamentos pró-ativos, promove desempenho de excelência, incrementa a motivação e estimula a aprendizagem ao longo da vida<sup>12,13</sup>. Para a organização, o *engagement* aumenta comportamentos organizacionais positivos, orienta na prossecução de políticas de gestão de recursos humanos e coopera para o êxito da organização, uma vez que está relacionado com resultados positivos no trabalho, tais como compromisso organizacional e desempenho de excelência<sup>26,27</sup>. Os profissionais cujos níveis de *engagement* são elevados encontram-se mais motivados, levando a um aumento da produtividade e lealdade com a instituição. São pessoas felizes e trabalham com entusiasmo.

## Conclusão

O perfil dos docentes em estudo foi caracterizado por elevados níveis de vigor, dedicação e absorção. A manifestação de níveis elevados de *engagement* traduz-se por sentimento de bem-estar físico e psicológico dos participantes. São profissionais mais produtivos e com bom desempenho. Estes resultados podem, e devem, ser indicadores de saúde no ambiente organizacional.

Não obstante a preocupação pelo rigor metodológico e científico na realização desta investigação, reconhecemos algumas limitações que importa evidenciar. Os métodos e as técnicas a que recorreremos são, por si, só limitadoras dos resultados. Assim, os dados que constituíram a base deste estudo assentam somente numa amostra reduzida de docentes, que desempenham funções numa instituição de ensino superior privada de uma região do norte de Portugal. Sugere-se a realização de estudos onde seja possível a comparação entre diferentes profissionais de outras instituições do ensino superior, públicas e privadas. Consideramos, também, importante realizar estudos que incorporem variáveis de comportamento e outras relativas ao ambiente e dinâmicas organizacionais, cujo contributo esteja reconhecido na comunidade científica como promotoras do *engagement* nos indivíduos e nas organizações.

## Responsabilidades éticas

**Proteção dos seres humanos e animais.** Os autores declaram que os procedimentos seguidos estavam de acordo com os regulamentos estabelecidos pelos responsáveis da Comissão de Investigação Clínica e Ética e de acordo com os da Associação Médica Mundial e da Declaração de Helsinki.

**Confidencialidade dos dados.** Os autores declaram que não aparecem dados de pacientes neste artigo.

**Direito à privacidade e consentimento escrito.** Os autores declaram que não aparecem dados de pacientes neste artigo.

## Financiamento

Nenhum.

## Conflito de interesses

Os autores declaram não haver conflito de interesses.

## Referências

1. Seligman M, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *Am Psychol.* 2000;55(1):5–14.
2. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52(1):397–422.
3. Schaufeli W, Salanova M, González-Romá V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud.* 2002;3:71–92.
4. González-Romá V, Schaufeli W, Bakker A, et al. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *J Vocat Behav.* 2006;68:65–174.
5. Moreira I. Sensation seeking, coping e engagement em bombeiros. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto; 2012 [Dissertação de Mestrado].
6. Schaufeli W, Bakker A. Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: Bakker AB, Leiter MP, editors. *Work engagement: A handbook of essential theory and research.* East Sussex, UK: Psychology Press; 2010. p. 10–24.
7. Esteves A. O burnout e o engagement: estudo numa amostra de professores do ensino superior público português. Porto: Instituto Politécnico do Porto; 2013 [Tese de Mestrado].
8. Schaufeli W, Bakker A. UWES–Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University; 2003.
9. Salanova M, Schaufeli W. El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial; 2009. p. 320.
10. Porto-Martins P, Basso-Machado P, Benevides-Pereira A. Engagement no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal Rev Psicol.* 2013;25(3):629–44.
11. Demerouti E, Bakker A, de Jonge J, et al. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scand J Work Environ Health.* 2001;27(4):279–86.
12. Nelson D, Cooper C. Stress and health. A positive direction. *Stress and Health.* 2005;21(2):73–5.
13. Lisbona A, Morales J, Palací F. El engagement como resultado de la socialización organizacional. *Int J Psychol Psychol Ther.* 2009;9(1):89–100.
14. Rodrigues F, Barroso A. Avaliação do engagement nos docentes da Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias. *Bioanálise.* 2008;(1):34–9. V.
15. Picado L. Ansiedade, Burnout E Engagement Nos Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico: O Papel dos Esquemas Precoces Mal Adaptativos no Mal-Estar e no Bem-Estar dos Professores [Dissertação de doutoramento]. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa; 2007.
16. Pociño M, Perestrelo C. Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educ Pesqui.* 2011;37(3):513–27.
17. Campos G. Burnout e engagement nos médicos dos Hospitais do Grande Porto. Porto: Instituto Politécnico do Porto; 2013 [Dissertação de mestrado].
18. Caldas C, Somensari P, Costa S, et al. Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. *Gerai Rev Interinst Psicol.* 2013;6(2):225–37.
19. Padilla González L, Jiménez Loza L, Ramírez Gordillo M. La satisfacción laboral en el personal académico y su relación

- con la intención de abandonar la profesión. *Perf Educ.* 2013;35(141):8–25.
20. De Chávez Ramírez D, Pando Moreno M, Aranda Beltrán C, et al. Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Cienc & Trab.* 2014;16(50):116–20.
  21. Machado P, Porto-Martins P, Amorim C. Engagement no trabalho entre profissionais da educação. *Rev Intersaberes.* 2012;7(13):193–214.
  22. Magalhaes M, Hill A. *Investigação por Questionário.* 2ª ed: Edições Sílabo; 2008.
  23. Halbesleben J, Wheeler A. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress.* 2008;22(3):242–56.
  24. Bakker A, Bal M. Weekly work engagement and performance: A study among starting teacher. *J Occup Organ Psychol.* 2010;83(1):189–206.
  25. Despoina Xanthopoulou D, Bakker A, Demerouti E, et al. Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *J Occup Organ Psychol.* 2009;82:183–200.
  26. Bakker A, Hakanen J, Demerouti E, et al. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *J Educ Psychol.* 2007;99(2):274–84.
  27. Bakker A, Schaufeli W, Leiter M, et al. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress.* 2008;22(3):187–200.