



# RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

**RELAÇÃO ENTRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO E  
POTÊNCIA DE EQUIPES: UM ESTUDO EM UMA  
INSTITUIÇÃO DO SISTEMA “S”**

SABRINA MARIA PARENTE VERAS / BRUNO CHAVES CORREIA-LIMA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA - PPAC PROFISSIONAL



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E**  
**CONTABILIDADE SECRETARIADO - FEAAC**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E**  
**CONTROLADORIA**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA**

**SABRINA MARIA PARENTE VERAS**

**Produto Técnico resultado da pesquisa**  
**RELAÇÃO ENTRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO E POTÊNCIA DE EQUIPES:**  
**UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA “S”**

**FORTALEZA**  
**2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- V584r Veras, Sabrina Maria Parente.  
Relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes: um estudo em uma instituição do Sistema "S" / Sabrina Maria Parente Veras. – 2023.  
10 f.
- Relatório Técnico Conclusivo – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2023.  
Orientação: Prof. Dr. Bruno Chaves Correia-Lima.
- ISBN: 978-85-7485-478-6
1. Relatório Técnico. 2. Estudos Organizacionais. 3. Gestão de Pessoas. I. Título.

---

CDD 658.1

SABRINA MARIA PARENTE VERAS

RELAÇÃO ENTRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO E POTÊNCIA DE EQUIPES: UM  
ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA “S”

Produto Técnico resultante do Trabalho de conclusão de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como produção técnica da área de concentração de Gestão Organizacional.

Linha de Pesquisa: Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Chaves Correia Lima.

FORTALEZA  
2023

Título: Relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes: um estudo em uma instituição do Sistema “S” [Relatório Técnico Conclusivo]

Autores: Sabrina Maria Parente Veras e Bruno Chaves Correia Lima

Coordenação do Programa de Pós-Graduação: Alessandra Carvalho de Vasconcelos, Coordenadora do PPAC Profissional; Augusto César de Aquino Cabral, Vice-coordenador do PPAC Profissional

Editor: Universidade Federal do Ceará (UFC)

Edição Eletrônica: dezembro de 2023

ISBN: 978-85-7485-478-6

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC)

Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria – PPAC Profissional

Av. da Universidade, 2431, Benfica, CEP 60020-180, Fortaleza-CE

Telefone: (85) 3366-7816

Endereço eletrônico: <https://ppacprof.ufc.br>

**Resultado da Pesquisa “Relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes: um estudo em uma instituição do Sistema “S” ”**

**Turma:** MPAC / FECOMÉRCIO

**Instituição contratante:** Sistema Fecomércio Ceará.

Prezado Sr. Presidente,

Apresentamos a seguir um Relatório Técnico referente à pesquisa realizada por **Sabrina Maria Parente Veras**, sob a orientação do Prof. Dr. Bruno Chaves Correia Lima, no período de 2020 a 2023, no âmbito do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará.

Estamos certos de que este trabalho constitui um relevante instrumento para melhorias das ações empreendidas pelo Sistema Fecomércio Ceará junto a suas instituições parceiras.

Atenciosamente,

Sabrina Maria Parente Veras, Me. em Administração e Controladoria (UFC)  
Bruno Chaves Correia Lima, Dr. em Administração pela Universidade Federal da Bahia  
(UFBA)

## DETALHAMENTO DO RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

### **Correspondência com os novos subtipos-produtos técnicos/tecnológicos:**

Relatório técnico conclusivo – Processos de gestão elaborado

### **Finalidade:**

Investigar a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema “S”.

### **Impacto – Nível:**

Médio

### **Impacto – Demanda:**

Espontânea

### **Impacto – Objetivo da Pesquisa:**

Solução de um problema previamente identificado

### **Impacto - Área impactada pela produção:**

Econômico

### **Impacto – Tipo:**

Potencial

### **Descrição do tipo de Impacto:**

Disseminação de práticas que potencializem a gestão organizacional.

### **Replicabilidade:**

Sim

### **Abrangência Territorial:**

Nacional

### **Complexidade**

Média

### **Inovação:**

Baixo teor inovativo

### **Setor da sociedade beneficiado pelo impacto:**

Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas

### **Declaração de vínculo do produto com PDI da Instituição:**

Não

### **Houve fomento?**

Cooperação

### **Há registro/depósito de propriedade intelectual?**

Não

### **Há transferência de tecnologia/conhecimento?**

Não

**ISBN:** 978-85-7485-478-6

## 1. APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

Este Produto Técnico é parte integrante do Trabalho de Conclusão do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria, e tem o propósito de investigar a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema “S”.

No trabalho, o engajamento é definido como um estado de espírito positivo perante o trabalho, que se sustenta em três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Já potência de equipes refere-se a uma crença coletiva sobre a capacidade de determinada equipe ser efetiva na realização das tarefas que lhe são propostas, composta por duas dimensões: desempenho produtivo e relacionamento social.

A amostra do Produto Técnico reuniu 381 empregados do Sesc Ceará distribuídos em cinco municípios do Estado, que responderam a um questionário *online* composto por escalas validadas para os dois construtos: engajamento e potência de equipe. Foram realizadas análises descritivas, correlação de Pearson e regressão simples e múltipla.

Em síntese, os resultados encontrados indicam uma forte relação entre engajamento e potência de equipe. Os achados contribuem para avanço no conhecimento da relação dos dois construtos, servindo como estímulo para futuros estudos em empresas de segmentos diversos.

## 2. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Implicações importantes do engajamento no trabalho estão ligadas ao alto nível de comprometimento, satisfação no trabalho, baixo absenteísmo e forte motivação para aprender. Tais características indicam que, por sua natureza, indivíduos engajados possuem emoções positivas, energia e recursos pessoais suficientes para enfrentar a tensão e o estresse do dia-a-dia, o que os permite minimizar seus problemas ou encarar como desafio o que costumeiramente é considerado um obstáculo.

Complementarmente, a potência de equipe promove benefícios pessoais e organizacionais, construindo crença na efetividade da equipe com laços de cooperação, harmonia, amizade e confiança. Fortalece o desempenho das organizações, aumentando o esforço do grupo na busca de objetivos compartilhados. Investir na identificação da potência é relevante, revelando o nível de crenças dos membros sobre a equipe e sua importância no cenário organizacional.

Na discussão dos resultados, em primeiro momento, apresenta-se o perfil sociodemográfico dos respondentes. Na sequência, procedeu-se a análise dos dados referente as respostas das escalas de engajamento e potência através da estatística descritiva, correlação de Pearson e regressão linear e múltipla, respectivamente. Por fim, apresenta-se os resultados do objetivo de analisar as relações entre engajamento e potência de equipes.

Para uma melhor compreensão dos achados obtidos, são apresentados os dados de identificação dos respondentes. Participaram da pesquisa 381 empregados de diversas funções pertencentes ao quadro efetivo de cinco unidades da instituição situados em cinco municípios distintos. Para identificar e caracterizar o perfil dos respondentes utilizou-se a estatística descritiva por meio de distribuição de frequências (Tabela 1).



**Tabela 1 – Dados sociodemográficos dos participantes (n=381)**

Perfil	Total	Percentual (%)	Percentual Acumulado (%)
<b>Gênero:</b>			
Feminino	221	58,00	58,00
Masculino	160	42,00	100,00
<b>Idade:</b>			
De 20 a 25 anos	39	10,24	10,24
De 26 a 30 anos	60	15,75	25,98
De 31 a 35 anos	96	25,20	51,18
De 36 a 40 anos	73	19,16	70,34
De 41 a 45 anos	53	13,91	84,25
De 46 a 50 anos	29	7,61	91,86
De 51 a 55 anos	20	5,25	97,11
Acima de 56 anos	11	2,89	100,00
<b>Escolaridade:</b>			
Ensino fundamental completo ou incompleto	7	1,80	1,80
Ensino médio completo ou incompleto	87	22,80	24,70
Ensino superior (Graduação) completo ou incompleto	125	32,80	57,50
Ensino superior (Pós-Graduação) completo ou incompleto	162	42,50	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2023).

Analisando os dados descritos na Tabela 1, observa-se a predominância do gênero feminino (58%) contra 42% do gênero masculino. Quanto à idade, verifica-se que 74,02% da amostra estão entre 26 a 45 anos, sendo que a maior concentração de empregados se encontra na faixa etária entre 31 a 35 anos (25,20%). Em relação à escolaridade, constata-se que os empregados com pós-graduação completa ou em andamento representam 42,50% do total dos respondentes. Em seguida, em ordem decrescente, tem-se 32,80% com ensino superior completo ou incompleto e 22,80% com ensino médio completo ou incompleto.

Após análise do perfil sociodemográfico dos respondentes, segue os resultados do teste de regressão linear simples para relação entre engajamento e potência de equipe (Tabela 2).

**Tabela 2 – Teste de regressão linear simples para relação entre engajamento e potência**

Variável independente	Variável dependente	Coef. (Beta)	T	p-valor	Força da relação (Field, 2009)
Engajamento	Potência de equipe	0,580	13,878	0,000	Forte

n = 381

R-squared: 33,7%

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 2 apresenta a relação entre o engajamento, como consolidado das suas três dimensões, e a potência de equipe, como um consolidado das suas duas dimensões. Esse achado aponta que o engajamento e a potência de equipe possuem relação forte, com beta = 0,580, o que significa que quando um construto aumenta o outro tende a aumentar e vice-versa.

A Tabela 3 exibe os resultados da análise de regressão linear múltipla sobre o relacionamento entre as dimensões do engajamento no trabalho e potência de equipe.

**Tabela 3 – Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões do engajamento no trabalho e potência de equipe**

Variáveis independentes	Variável dependente	Coef. (Beta)	T	p-valor	Força da relação (Field, 2009)
Vigor	Potência de equipe	0,470	7,277	,000	Moderada

Dedicação		0,226	3,718	,000	Fraca
Absorção		-0,048	-0,885	,377	Não significativa

n = 380

R-squared: 38,6%

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 3 apresenta a relação entre as dimensões do engajamento e o construto potência de equipe. Observa-se que a potência de equipe apresenta relação moderada e positiva com a dimensão vigor ( $\beta = 0,470$ ) e relação fraca e positiva com a dimensão dedicação ( $\beta = 0,226$ ). Por outro lado, a dimensão absorção apresenta uma relação negativa e não significativa com a potência de equipe, isso quer dizer que quando uma aumenta a outra tende a diminuir e vice-versa.

A Tabela 4 exibe os resultados da análise de regressão linear múltipla sobre o relacionamento entre as dimensões do engajamento no trabalho e desempenho produtivo.

**Tabela 4 – Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões de engajamento e desempenho produtivo**

Variáveis independentes	Variável dependente	Coef. (Beta)	T	p-valor	Força da relação (Field, 2009)
Vigor	Desempenho produtivo	0,344	5,339	0,000	Moderada
Dedicação		0,370	6,094	0,000	Moderada
Absorção		-0,065	-1,182	0,238	Não significativa

n = 381

R-squared: 38,3%

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2023).

Na Tabela 4 observa-se que a relação entre desempenho produtivo e as variáveis vigor e dedicação é moderada, enquanto a relação entre desempenho produtivo e a variável absorção apresenta  $\beta < 0,0$ , logo não possuem relação entre si. A Tabela 5 exibe os resultados da análise de regressão linear múltipla sobre o relacionamento entre as dimensões do engajamento no trabalho e relacionamento social.

**Tabela 5 – Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões de engajamento e relacionamento social**

Variáveis independentes	Variável dependente	Coef. (Beta)	T	p-valor	Força da relação (Field, 2009)
Vigor	Relacionamento social	0,509	7,518	0,000	Forte
Dedicação		0,108	1,689	0,092	Fraca
Absorção		-0,033	-0,573	0,567	Não significativa

n = 381

R-squared: 32%

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados da pesquisa (2023).

Verifica-se, na Tabela 5, que o relacionamento social apresenta relação forte com a variável vigor e relação moderada com a variável dedicação. Ademais, apenas a variável absorção apresenta uma relação negativa com o relacionamento social, isso quer dizer que quando uma aumenta a outra tende a diminuir e vice-versa.

Conforme as informações evidenciadas nas Tabelas 4 e 5, verifica-se que a variável absorção apresenta relação não significativa ( $\beta < 0,0$ ) com as duas dimensões da potência de equipe, desempenho produtivo e relacionamento social.

Por fim, evidencia-se a forte relação identificada entre engajamento e potência de equipe, dois construtos cujas pesquisas apontam como relevantes para os resultados das empresas, passando a compor uma nova alternativa para futuras pesquisas, uma vez que dentre os estudos prévios levantados sobre os dois construtos não foram identificados estudos que investigassem a relação entre engajamento e potência de equipe na literatura nacional.

### **3. CONCLUSÕES**

O presente Produto Técnico investigou a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema S. Quanto ao objetivo, constatou-se que a dimensão vigor do engajamento apresentou relação moderada com a dimensão desempenho produtivo e forte com a dimensão social, ambas dimensões da potência. A dimensão dedicação apresentou relação moderada com a dimensão desempenho produtivo e fraca com a dimensão social. Por fim, a dimensão absorção do engajamento apresentou relação não significativa para as duas dimensões de potência, desempenho produtivo e relacionamento social. A hipóteses proposta foi aceita destacando-se a forte relação constatada que evidencia a relação entre o engajamento no trabalho e a potência de equipe.

Como limitações deste estudo, é possível citar a importância de ampliar a pesquisa na identificação dos preditores dos construtos, que possibilitaram maior clareza às organizações para implementar ações voltadas para incentivo ao crescimento do engajamento e potência de equipe, uma vez que esse estudo não aprofundou esse aspecto, se restringindo a medir os respectivos construtos e investigar suas relações.

Por fim, espera-se que este estudo veio somar à pesquisa, à gestão de pessoas e equipes de trabalho nas organizações, porém, pesquisas futuras podem ser replicadas em empresas de segmentos distintos para analisar se a natureza das empresas afeta na relação entre os construtos, de modo a verificar parâmetros de comportamentos a partir do perfil das empresas.