

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Juliana Dal Ongaro

**RESILIÊNCIA E ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM SERVIDORES
PÚBLICOS FEDERAIS**

Santa Maria, RS
2020

Juliana Dal Ongaro

**RESILIÊNCIA E ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM SERVIDORES PÚBLICOS
FEDERAIS**

Dissertação apresentado ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS). Área de Concentração: Cuidado, Educação e Trabalho em Enfermagem e Saúde; Linha de Pesquisa: Trabalho e Gestão em Enfermagem e Saúde como requisito parcial para a obtenção do título de **Mestre em Enfermagem**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Enf.^a Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

**Santa Maria, RS
2020**

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001

Ongaro, Juliana Dal
Resiliência e engajamento no trabalho em servidores
públicos federais / Juliana Dal Ongaro.- 2020.
159 p. ; 30 cm

Orientadora: Tânia Solange Bosi de Souza Magnago
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós
Graduação em Enfermagem, RS, 2020

1. Resiliência 2. Engajamento no trabalho 3. Trabalho
4. Saúde do trabalhador 5. Enfermagem I. Bosi de Souza
Magnago, Tânia Solange II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

Declaro, JULIANA DAL ONGARO, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Dissertação) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poderá resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

© 2020

Todos os direitos autorais reservados a Juliana Dal Ongaro. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.
E-mail: dongaro.ju@gmail.com

Juliana Dal Ongaro

Resiliência e engajamento no trabalho em servidores públicos federais

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria, Curso de Mestrado, como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Enfermagem**

Aprovada em 06 de Março de 2020:

Tania Solange Bosi de Souza Magnago, Dra. (UFSM-SM)
(Presidente-Orientadora)

Patrícia Bitencourt Toscani Greco, Dra (URI-Santiago)

Graziele de Lima Dalmolin, Dra. (UFSM-SM)

Rafaela Andolhe, Dra. (UFSM-SM)
(Suplente)

Santa Maria, RS, Brasil
2020

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus e ao meu Anjo da Guarda, por sempre me guiarem e protegerem, dando-me força e fé para nunca desistir de meus sonhos.

*Ao meu noivo **Alex Gonçalves de Souza**. Dedico especialmente esta trajetória a você, que foste (e és) meu pilar em todos os momentos, sejam eles de felicidades ou de tristeza. Grata pelo apoio, incentivo, amizade, companheirismo e paciência diante meus momentos de ansiedade e desespero. Te amo incondicionalmente. E deste amor, hoje compartilhamos umas das bênçãos mais divinas que Deus pode possibilitar a nós, nossa pequena Sophia. Tenho a certeza que serás um pai presente e carinhoso, assim como já és com nossos pequenos filhos de quatro patas, Ringo e Luck, que também são essenciais em nossa vida. Te amo muito meu Amor, e para todo sempre!!*

*Aos meus pais, **Vilmar Dal Ongaro (in memoriam)**, **Gilberto Sarzi Sartori (in memoriam)** e **Tânia Somavilla Dal Ongaro**. Vocês foram essenciais nesta caminhada, fonte de todo meu empenho e dedicação. Agradeço a amizade, a cumplicidade, o amor que sempre me foi dado, pelo exemplo de pais que foram e por sempre acreditarem em mim. Amo vocês eternamente. Um especial agradecimento ao meu pai **Gilberto Sarzi Sartori (in memoriam)**, o qual faz-se sempre presente em minhas lembranças e preces. Agradeço por ser meu Anjo da guarda e me guiar nos momentos que mais necessito. Te amarei para sempre!*

*Ao meu afilhado **Bernardo Dal Ongaro Marin**, por se fazer presente em minha vida, e compreender o porquê não pude estar presente em certos momentos. Te amo incondicionalmente meu pequeno.*

A todos os demais membros da família, que fizeram deste momento mais que especial, meus sinceros agradecimentos por confiarem e acreditarem em mim. Sou eternamente grata!

*À **Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)**, obrigada pela oferta da educação pública e de qualidade, por contribuir e fazer parte da minha trajetória acadêmica e pessoal.*

*Ao **Grupo de Pesquisa Trabalho, Ética, Saúde e Segurança do Paciente (GTESSP)**, obrigado pelo acolhimento, momentos de discussão, aprendizado, e pelas contribuições do grupo em minha trajetória. Em especial as docentes **Dr^a. Tânia Solange Bosi de Souza Magnago**, **Dr^a. Grazielle de Lima Dalmolin** e **Dr^a***

Rafaela Andolhe, que possibilitam momentos de reflexão, fortalecendo a formação acadêmica/profissional dos que o integram. Da mesma forma, agradeço as integrantes e colegas **Alessandra Suptitz Carneiro** e **Silvana Cruz da Silva** pela amizade e momentos de aprendizado a mim oportunizados.

À coordenação, professores e funcionários do **Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PPGEnf)**, por possibilitarem esta concretização e por contribuírem com minha qualificação profissional. Sou muito grata a vocês, levarei-os sempre comigo!

Em especial à minha orientadora, **Prof.^a Dr.^a Tania Solange Bosi de Souza Magnago**. Um muito obrigado por guiar o meu caminho, por ter sido não somente professora/ orientadora, mas também amiga e uma grande incentivadora de meus sonhos. Obrigada por estar sempre de braços abertos e por ser acolhedora, você para mim é, sem dúvida, um exemplo de pessoa e profissional a ser seguido.

A **Emanuelli Ferreira da Luz, Patrícia Bitencourt Toscani Grego, Marina Mazzuco de Souza, Tais Carpes Lanes**, amigas desde a graduação, participam e contribuem do meu crescimento pessoal e profissional. Agradeço por todos momentos compartilhados e por fazerem-se presentes nos momentos de aflição. Obrigada pelo carinho e confiança.

À Doutoranda **Bruna Xavier Moraes**, amizade cultivada nesta trajetória e que perpassa os muros da UFSM. Serei eternamente grata por fazer-se presente comigo, pelas contribuições, conhecimentos compartilhados e por tornar meu caminho mais leve. Obrigada por tudo.

Aos bolsistas de Iniciação Científica, em especial a **Gabrieli Rossato**, a qual tive oportunidade ser coorientadora, e que juntas aprendemos muito. Muito obrigada.

À **Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Código de Financiamento 001**, pela concessão de bolsa de estudo durante o mestrado.

A todos os demais, que direta ou indiretamente contribuíram para a realização de mais este sonho, embora não tenham sido citados. Meu eterno agradecimento!

RESUMO

RESILIÊNCIA E ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

AUTORA: Juliana Dal Ongaro

ORIENTADORA: Prof.^a Dr.^a Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

Este estudo objetivou avaliar a relação entre resiliência e engajamento no trabalho em servidores públicos federais de uma instituição de ensino. Trata-se de um estudo transversal, vinculado ao projeto matricial “Adaptação transcultural e validação para a língua portuguesa do Brasil da *Resilience at Work Scale (RAW Scale)*” aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria sob CAEE nº 69318117.2.0000.5346. A população foi constituída por 526 trabalhadores docentes e profissionais de saúde de uma Universidade Federal do Sul do Brasil. Os dados foram coletados no período de abril a julho de 2018, por meio de questionário de dados sociodemográficos, laborais, hábitos e saúde, a Escala de Resiliência no Trabalho (*RAW Scale 25- Brasil*) e Escala *Utrecht* de Engajamento no trabalho – 17. Utilizou-se da estatística descritiva, frequência absoluta (n) e relativa (%), e da regressão de Poisson, por meio das razões de prevalência e seus respectivos intervalos de confiança, para analisar as associações entre resiliência e engajamento no trabalho. Considerou-se um nível de significância de 5% para todos os testes. Participaram, 287 (54,6%) profissionais da saúde e 239 (45,4%) docentes. Prevaleceu moderado nível de resiliência no trabalho (n=217; 42,1%), com maiores prevalências nos domínios vivendo autenticamente (n=247; 47%) e encontrando sua vocação (n=240; 45,6%). O menor tempo de trabalho (14%), necessitar de atendimento psicológico (20%) e ter pouco tempo de lazer (12%) apresentaram prevalência mais elevada para baixos níveis de resiliência. Em relação ao engajamento do trabalho, evidenciou-se baixo nível (n=207; 39,7%), com moderado nível para os domínios vigor (n=206; 39,3%) e dedicação (n=202; 38,5%), e baixo nível para concentração (n=194; 37,1%). Servidores com faixa etária de até 28 anos (10%) e de 29 a 39 anos (6%) de idade e carga horária de 30 e 36 horas (8% e 6%, respectivamente) apresentaram uma prevalência mais elevada para o baixo engajamento no trabalho. Conclui-se que trabalhadores com baixo e médio níveis de resiliência no trabalho, com idades até 28 anos e de 29 a 39 anos apresentaram prevalências mais elevadas para baixo engajamento. Diante dos resultados, destaca-se a relevância do desenvolvimento de estudos futuros que contemplem os aspectos positivos no ambiente laboral, a fim de proporcionar reflexão e promover conhecimento a comunidade científica, bem como instigar o desenvolvimento de estratégias de melhorias à saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Resiliência; Engajamento no trabalho; Trabalho; Saúde do trabalhador; Enfermagem.

ABSTRACT

RESILIENCE AND ENGAGEMENT AT WORK ON FEDERAL PUBLIC SERVANTS

AUTHOR: Juliana Dal Ongaro

SUPERVISOR: Prof. Dr. Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

This study aimed to evaluate the relationship between resilience and work engagement at federal civil servants of an educational institution. It is a cross-sectional study, linked to the matrix transcultural adaptation and validation for Brazilian Portuguese language of the Resilience at Work Scale (RAW Scale) approved by the Research Ethics Committee of the Federal University of Santa Maria under CAEE nº 69318117.2.0000.5346. The population consisted of 526 teaching workers and health professionals from a Federal University in the South of Brazil. Data were collected in the period of April to July 2018 through a questionnaire of socio-demographic, labor, habits and health data, Resilience at Work Scale (RAW Scale 25 - Brazil) and the Utrecht Work Engagement Scale - 17. Poisson regression, descriptive statistics, relative (%) and absolute (n) frequency were used, through prevalence reasons and their respective confidence periods, to analyze the associations between resilience and work engagement. A significance level of 5% was considered for all tests. There were 287 (54.6%) health professionals and 239 (45.4%) teachers. A moderate level of resilience at work prevailed (n=217; 42.1%), with higher prevalence in the domains living authentically (n=247; 47%) and finding their vocation (n=240; 45.6%). The minor time of work (14%), needing psychological care (20%) and having little leisure time (12%) showed a higher prevalence for low levels of resilience. Regarding to work engagement, low level (n=207; 39.7%), with moderate level for vigor (n=206; 39.3%) dedication (n=202; 38.5%), and low level for concentration (n=194; 37.1%) were evidenced. Servers with ages up to 28 years old (10%) and 29 to 39 years old (6%) and workloads of 30 and 36 hours (8% and 6% respectively) showed a higher prevalence to low engagement at work. It is concluded that workers with low and medium levels of resilience at work, aged up to 28 years old and 29 to 39 years old presented higher prevalence for low engagement. In face of the results, it stands out the importance to the development of future studies that contemplates the positive aspects in the labor environment, in order to provide reflection and promote knowledge to the scientific community as well as instigate the development of strategies to the improvement of workers' health.

Keywords: Resilience; Work engagement; Work; Workers; health; Nursing.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Benefícios da aplicabilidade da resiliência no trabalho.....	46
Figura 2 – Estratégias de busca nas bases de dados LILACS, BDEF, PubMed e Scopus.....	60
Figura 3 – Diagrama de seleção dos artigos para compor o <i>corpus</i> da revisão integrativa	60
Figura 4 – Exposição e desfecho de estudo	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores segundo as variáveis sociodemográficas. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)	78
Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores segundo as variáveis laborais. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526).....	79
Tabela 3 – Distribuição dos trabalhadores segundo as variáveis de hábitos e saúde. Santa Maria/RS, Brasil, 2018 (n=526)	81
Tabela 4 – Distribuição da frequência das respostas, conforme os níveis de classificação da resiliência no trabalho e seus domínios. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)	82
Tabela 5 – Análise bivariada das variáveis sociodemográficas e a resiliência no trabalho (<i>RAW Scale</i> 25 - Brasil). Santa Maria/RS, 2018. (n=526).....	83
Tabela 6 – Análise bivariada das variáveis laborais e a resiliência no trabalho (<i>RAW Scale</i> 25 - Brasil). Santa Maria/RS, 2018. (n=526)	84
Tabela 7 – Análise bivariada entre as variáveis hábitos e saúde e a resiliência no trabalho (<i>RAW Scale</i> Brasil-25). Santa Maria/RS, 2018. (n=526).....	86
Tabela 8 – Análise bruta e ajustada da associação entre a resiliência no trabalho e as variáveis associadas. Santa Maria/RS, 2018	88
Tabela 9 – Distribuição da frequência de respostas do engajamento no trabalho e seus domínios. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)	90
Tabela 10 – Distribuição dos trabalhadores segundo os níveis de engajamento no trabalho e variáveis sociodemográficas. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526).....	91
Tabela 11 – Análise bivariada das variáveis sociodemográficas e as dimensões do engajamento no trabalho (vigor, dedicação e concentração). Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)	92
Tabela 12 – Análise bivariada das variáveis laborais e o engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018 (n=526)	93
Tabela 13 – Análise bivariada das variáveis laborais e as dimensões do engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526).....	95
Tabela 14 – Análise bivariada das variáveis hábitos e saúde e o engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018. (n=526)	97
Tabela 15 – Análise bivariada das variáveis hábitos e saúde com os domínios do engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018. (n=526).....	99

Tabela 16 – Análise bruta e ajustada da associação entre o engajamento no trabalho e as variáveis associadas. Santa Maria/RS, 2018.....	102
Tabela 17 – Análise descritiva da Resilience at Work (RAW Scale 25 – Brasil), engajamento no trabalho (UWES-17) e seus respectivos domínios. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)	105
Tabela 18 – Distribuição da frequência de respostas da relação entre a resiliência e o engajamento no trabalho e os domínios vigor, dedicação e concentração. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526).....	106
Tabela 19 – Análise bruta e ajustada da associação entre o engajamento e a resiliência no trabalho e variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde. Santa Maria/RS, 2018.....	108

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Produções científicas brasileiras sobre resiliência no trabalho. Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2020	49
Quadro 2 – Caracterização das produções científicas brasileiras sobre da temática engajamento no trabalho. Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2020.....	56
Quadro 3 – Síntese dos estudos selecionados na revisão integrativa (N=10).....	62
Quadro 4 – Classificação das variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde segundo o tipo e a escala de mensuração	71
Quadro 5 – Estrutura da RAW <i>Scale</i> 25 – Brasil e seus respectivos domínios	73
Quadro 6 – Estrutura dos domínios que compõem a escala de engajamento no trabalho.....	75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BEDEnf - Base de Dados de Enfermagem

BVS – Biblioteca Virtual em Saúde

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CCS – Centro de Ciências da Saúde

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

DECS – Descritores

Ebserh - Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

GTESSP – Grupo Trabalho, Ética, saúde e segurança do `Paciente

HUSM - Hospital Universitário de Santa Maria

LILACS - Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde

MEDLINE - *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online*

MESH- Medical Subject Headings

PPGEnf - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem

PubMed - National Library of Medicine and the National Institutes of Health

PASW Statistics – Predictive Analytics Software

RAW SCALE - Resilience at Work Scale

RS - Rio Grande do Sul

TCLE – Termo de consentimento livre e esclarecido

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

UWES – Escala de Utrecht de engajamento no trabalho

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A – Quadro sinóptico dos estudos selecionados na revisão integrativa

APÊNDICE B – Termo de Confidencialidade, Privacidade e segurança dos dados

APÊNDICE C - Carta de autorização da coordenadora do projeto para utilização de banco de dados

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

ANEXO B - Questionário de coleta de dados

ANEXO C – Autorização institucional

ANEXO D - Autorização da Gerência de Ensino e Pesquisa do HUSM

ANEXO E – Parecer/ autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	33
INTRODUÇÃO	36
1.1 OBJETIVOS	39
1.1.1 Objetivo Geral	40
1.1.2 Objetivos específicos	40
1.2 JUSTIFICATIVA E CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO	40
2. REVISÃO DE LITERATURA	43
2.1 RESILIÊNCIA	43
2.1.1 Resiliência no trabalho	46
2.1.2 Resiliência no trabalho e a produção científica nacional	48
2.2 ENGAJAMENTO NO TRABALHO.....	51
2.2.1 Engajamento no trabalho: tendência da produção científica	54
2.3 REVISÃO DE LITERATURA	59
3. MÉTODO	65
3.1 APRESENTAÇÃO DO PROJETO MATRICIAL.....	65
3.2 DELINEAMENTO DO ESTUDO	67
3.2 CAMPO DE ESTUDO	68
3.3 POPULAÇÃO DO ESTUDO	69
3.4 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA	69
3.4.1 Coleta de dados	69
3.4.2 Instrumento de pesquisa	69
3.5 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	70
3.5.1 Análise das variáveis independentes	71
<i>3.5.1.1 Dados sociodemográficos, laborais, hábitos e saúde</i>	<i>71</i>
<i>3.5.1.2 Resiliência no Trabalho</i>	<i>73</i>
3.5.3 Análise bivariada e multivariada das variáveis	75
3.5.4 Análise da consistência interna dos itens	76
3.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	76
4 RESULTADOS	78
4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORAIS, HÁBITOS E SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS	78

4.2 RESILIÊNCIA NO TRABALHO SEGUNDO AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORAIS, HÁBITOS E SAÚDE.....	82
4.3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO SEGUNDO AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORAIS, HÁBITOS E SAÚDE.....	90
4.3 RESILIÊNCIA E ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS	104
5. DISCUSSÃO	110
5.1 RESILIÊNCIA NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS.....	110
5.2 ENGAJAMENTO NO TRABALHO E VARIÁVEIS ASSOCIADAS	114
5.3 RESILIÊNCIA E ENGAJAMENTO NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS EM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS.....	118
6 CONCLUSÃO	122
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	125
REFERÊNCIAS.....	127
APÊNDICE A – Quadro sinóptico dos estudos selecionados na revisão integrativa	139
APÊNDICE B - Termo de Confidencialidade, Privacidade e segurança dos dados	141
APÊNDICE C – Carta de autorização da coordenadora do projeto para utilização de banco de dados.....	142
ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	143
ANEXO B - Questionário de coleta de dados	145
ANEXO C – Autorização institucional.....	152
ANEXO D – Autorização da Gerência de Ensino e Pesquisa do HUSM.....	153
ANEXO E – Parecer/ autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM	154

APRESENTAÇÃO

Este estudo apresenta o caminho percorrido durante o planejamento e execução de um projeto de pesquisa acerca das temáticas resiliência e engajamento no trabalho. No seu decorrer, será possível refletir sobre as temáticas em pauta e sua relação positiva com a saúde do trabalhador. É importante destacar que este estudo está em consonância com a “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, criada em 2015, pela Organização das Nações Unidas (ONU). Esta contempla 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com vistas em ações para as pessoas, o planeta e a prosperidade; buscar fortalecer a paz mundial e erradicar a pobreza; e elaborar medidas transformadoras necessárias para um caminho sustentável e resiliente (ONU, 2015).

Dessa forma, esta pesquisa contempla os ODS de itens 8 (Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos) e 9 (construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação). No primeiro item, por meio do subitem 8.8, que trata questões de proteção dos direitos trabalhistas e promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. E, no segundo, mediante o subitem 9.1, que dispõe sobre o desenvolvimento de infraestruturas de qualidade, confiáveis, sustentáveis e resilientes.

Além do exposto, cabe destacar a aproximação da autora com o objeto de pesquisa, que permeia sua trajetória, desde 2014, na linha de pesquisa “Trabalho e Gestão em Enfermagem e Saúde”, do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PPGENF), da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), e na linha “Políticas e práticas saudáveis em organizações e no trabalho”, do Grupo de Pesquisa Trabalho, Ética, Saúde e Segurança do Paciente (GTESSP), do Departamento de Enfermagem da UFSM, Rio Grande do Sul, Brasil.

O GTESSP volta-se aos estudos acerca das interfaces entre a saúde do trabalhador, a ética e a segurança do paciente. Objetiva produzir evidências que possam subsidiar o pensamento crítico-reflexivo sobre o trabalho nos diversos cenários de atenção à saúde, bem como nas tomadas de decisão. Na linha de pesquisa “Políticas e práticas saudáveis em organizações e no trabalho”, tem-se buscado a realização de pesquisas que visem intervenções/estratégias para a

constituição de ambientes laborais saudáveis e práticas seguras. Destaca-se que as pesquisas são direcionadas tanto para a população de trabalhadores, em geral, quanto para futuros profissionais das diversas áreas de conhecimento.

Ao longo da construção desta trajetória, o GTESSP me oportunizou participações em projetos de pesquisas, vivências, leituras, bem como propiciou reflexões e discussões acerca da promoção da saúde do trabalhador. Neste grupo, inicialmente, participei da etapa de digitação de dados da pesquisa “Cultura de Segurança em Instituições Hospitalares do Sul do Brasil”, e, a partir deste, fui bolsista de iniciação científica, tanto de projetos que contemplassem a segurança do paciente como a saúde do trabalhador. No âmbito da saúde do trabalhador, participei de projetos sobre “Qualidade de vida e dor musculoesquelética em trabalhadores do serviço hospitalar de limpeza” e “Carga de trabalho e a predisposição à ocorrência de eventos adversos em unidade cardiológica e de terapia intensiva”.

Ainda, a interface com a temática de segurança do paciente se deu a partir da elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso, defendido em 2017, com o diagnóstico situacional acerca da infraestrutura hospitalar para a Higienização das Mãos. Nesse espaço, pude observar a importância da saúde do trabalhador para com a segurança do paciente no ambiente hospitalar. Diante disto, após a conclusão da graduação, surgiu a oportunidade de dar continuidade aos estudos, por meio do processo seletivo, para o curso de mestrado, do PPGEnf em 2018. Dessa vez, a partir de uma perspectiva positiva que compreende a saúde do trabalhador.

Os resultados destas pesquisas científicas abordaram, majoritariamente, os aspectos negativos do trabalho, como o sofrimento físico e psíquico. Os aspectos positivos, como a promoção da resiliência e engajamento no trabalho são contemplados, na sua maioria, em pesquisas desenvolvidas na área de conhecimento da psicologia. Minha aproximação com os aspectos positivos na saúde do trabalhador se deu por meio da participação no projeto matricial intitulado “Adaptação transcultural e validação para a língua portuguesa do Brasil da *Resilience at Work Scale (RAW SCALE)*”, que está sob coordenação da Prof.^a Dr.^a Tânia Solange Bosi de Souza Magnago.

Desse modo, vislumbrou-se a oportunidade de pesquisar a respeito da resiliência e do engajamento no trabalho em servidores públicos federais de uma instituição de ensino superior. Isso se deve ao fato de acreditar que os aspectos

positivos podem fortalecer o trabalhador, proporcionando maior qualidade de vida e bem-estar em seu ambiente laboral.

Entende-se a necessidade de que o conhecimento construído até o momento pelo campo da saúde gere ações e a transformação da realidade dos trabalhadores. Para tanto, este estudo poderá fornecer subsídios para a melhoria da saúde do trabalhador e, conseqüentemente, melhorias na qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Espera-se, também, contribuir para a produção do conhecimento científico, especialmente, na área de conhecimento da enfermagem, e instigar o envolvimento acadêmico e profissional, com vistas ao desenvolvimento de ações para o fortalecimento da resiliência e engajamento no trabalho.

INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador é uma área do conhecimento na qual busca-se compreender as relações entre o trabalho e o processo saúde/doença (BRASIL, 2002). Em 2012, tendo em vista a sua importância, foi instituída a Política Nacional de Saúde do trabalhador e da trabalhadora. Nela, denotam-se a relevância do trabalho para a sociedade contemporânea e o impacto que ele pode ocasionar na saúde dos indivíduos quando ofertada em condições inadequadas (BRASIL, 2012).

Na contemporaneidade, o trabalho possui valor significativo na vida das pessoas. Esse é responsável pela formação da identidade e *status* social dos indivíduos. Caracteriza-se como fonte de prazer e bem-estar (GLANZNER; OLSCHOWSKY; KANTORSKI, 2011) e, por meio da satisfação do trabalhador, pode proporcionar-lhe qualidade de vida (RIBEIRO et al., 2011). Assim, o trabalho pode ser considerado como um fator de equilíbrio e um poder estruturante da saúde mental e física do trabalhador (LUNARDI FILHO, 1997).

Em contraponto, Dejours (2015) considera o trabalho como nunca neutro em relação ao processo saúde/doença; ou seja, ele pode tanto possibilitar saúde, prazer e bem-estar ao trabalhador, quanto favorecer o desenvolvimento da doença ou insatisfação advindos das atividades laborais desenvolvidas. Dessa forma, faz-se relevante promover a saúde laboral, uma vez que reduz os aspectos negativos que permeiam o contexto ocupacional e proporciona os positivos (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIN, 2012).

Para propiciar os aspectos positivos, as organizações carecem investir em estratégias de envolvimento dos trabalhadores, permitindo que eles se sintam engajados em suas demandas. No entanto, quando há falta de sentido nas atividades exercidas, há possibilidade de favorecer o surgimento de doenças mentais ou psicossomáticas (DJOURS; ABDOUCHELLI; JAVET, 1994).

Há evidências científicas de que o trabalho, em qualquer âmbito, quando exercido em condições inadequadas, contribui para o desenvolvimento de ansiedade (CARREIRO et al., 2013), dor musculoesquelética (MAGNAGO et al., 2012; LUZ et al., 2017), incapacidade para o trabalho (PROCHNOW, et al., 2013), distúrbios psíquicos menores (TAVARES, et al., 2014; GRECO, et al., 2017; MARCONATO et al., 2017), sofrimento moral e síndrome de *burnout* (DALMOLIN, et al., 2014),

estresse e *burnout* (ANDOLHE, *et al.*, 2015), adoecimento mental relacionado à sobrecarga de trabalho e à falta de apoio institucional (DIEHL; MARIN, 2016), bem como à falta de satisfação pelo que se faz. Assim, esses fatores podem ter implicações na saúde e no engajamento do trabalhador (PAULI *et al.*, 2017).

Nessa perspectiva, o engajamento no trabalho está atrelado a um constructo motivacional positivo e satisfatório, o qual está diretamente associado ao âmbito laboral caracterizado pela tríade vigor, dedicação e absorção (SCHAUFELI *et al.*, 2002; SCHAUFELI, 2013). O engajamento não está vinculado diretamente a nenhum objeto ou evento em particular e não é considerado momentâneo, mas sim um estado persistente que favorece positivamente o comportamento (BAKKER; LEITER, 2010).

Neste contexto, trabalhadores engajados degustam de emoções positivas (gratidão, alegria e entusiasmo), concentram e dedicam-se suas habilidades e recursos energéticos para o trabalho, demonstram mais entusiasmo, compartilham seu envolvimento no seu ambiente laboral e conseguem dedicar um tempo para atividade de lazer (BAKKER, 2011; BAKKER; ALBRECHT; LEITER, 2011; PAIVA *et al.*, 2017). Ainda, de acordo Bakker, Albrecht e Leiter (2011), trabalhadores engajados, descrevem o cansaço como um estado de prazer, gratidão, e associam este ao sucesso que tanto almejavam.

Assim, pode-se elencar que o engajamento é um indicador importante do bem-estar ocupacional tanto para os trabalhadores, quanto empregadores. Estudo de revisão da literatura evidenciou que trabalhadores engajados se apresentam física, cognitiva e emocionalmente conectados em suas funções laborais. No âmbito educacional, estudo de Pauli *et al.*, (2017) evidenciou altas médias de engajamento no trabalho dos professores (5,86 e 4,77), sendo este um indicativo de sentir-se bem ao realizar as tarefas, estando revigorados, dispostos e focados nas atividades laborais. Ainda nesse estudo, a satisfação foi elencada como um fator positivo para o engajamento do trabalhador (PAULI *et al.*, 2017).

Os aspectos positivos influenciam a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho. Para Yunes (2003), pesquisar os aspectos positivos é tão relevante quanto focar nos negativos e ambos apresentam grande influência na vida dos trabalhadores. Cabe destacar que parte das pesquisas científicas é produzida com ênfase nos aspectos que influenciam negativamente os indivíduos (ARAÚJO, 2013). Schaufeli e Salanova (2008) evidenciaram que o engajamento no trabalho exerce

uma função mediadora no que tange à satisfação, ao comprometimento organizacional, à boa saúde mental, ao melhor desempenho no trabalho, à motivação e à autonomia do trabalhador.

No entanto, o engajamento, quando não vivenciado de forma plena pelo trabalhador, pode acarretar prejuízos à saúde ocupacional dele. De acordo com Vazquez *et al.*, (2016), o baixo engajamento é caracterizado como um indicativo de “luz vermelha”, podendo o profissional vir a desencadear problemas para a saúde devido às altas demandas, à insatisfação laboral e o desgaste físico e emocional que o trabalhador vivencia para manter-se ativo e conseguir contemplar suas demandas. Dessa forma, a promoção de fatores como apoio social, liderança, resiliência, e proporcionar um ambiente de trabalho com recursos humanos e laborais adequados, com um modelo de gestão mais flexível e de escuta sensível e resolutiva se torna essencial para manter o trabalhador engajado (PORTO-MARTINS; BASSO-MACHADO; BENEVIDES-PEREIRA, 2013).

Nessa perspectiva, destaca-se a importância de o trabalhador ser capaz de desenvolver atributos que o tornem resiliente, pois situações adversas como a variabilidade e a imprevisibilidade são presentes no ambiente laboral (CRUZ *et al.*, 2018). O conceito de resiliência ainda sofre alterações conforme sua aplicabilidade nas áreas de conhecimento. No entanto, no trabalho, de acordo com McEwen (2011), refere-se à capacidade de suportar ou superar as adversidades e adaptar-se perante a essas situações. Estas capacidades são responsáveis por preservar uma relação saudável entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008).

Nesse sentido, o estudo da resiliência representa uma nova possibilidade de se trabalhar com os problemas vivenciados pela população que, cada vez mais, está exposta a condições adversas que favorecem o desenvolvimento de fatores de risco (CRUZ *et al.*, 2018). Job (2003) salienta alguns fatores de risco que podem estar relacionados aos ambientes de trabalho, como as causas de pressão e a responsabilidade, a falta de tempo para a família, de apoio institucional, e de autonomia para desenvolver as atividades e o medo relacionado à perda do vínculo empregatício. Contrapondo os riscos, descreve os fatores de proteção como autonomia, respeito entre colegas, reconhecimento no trabalho, otimismo, participação da família e o apoio do superior/empregador (JOB, 2003).

Assim, entende-se o cenário laboral como um espaço permeado por fatores de risco, mas também que possibilite ao trabalhador desenvolver fatores de proteção, levando em consideração os fatores intrínsecos de cada sujeito. Nesse sentido, talvez seja possível buscar um equilíbrio entre os fatores de risco e proteção e quiçá desenvolver, o processo de resiliência favorecendo o engajamento no trabalho.

Pesquisa realizada com profissionais da enfermagem a respeito da resiliência evidenciou que o fator “regulação de emoções” estava abaixo da média (56,8%); no entanto, o fator “controle de impulsos” estava acima da média (83,0%). Isso pode ocasionar em um elevado consumo de energia, prejudicando as atividades laborais (BALANCIERI *et al.*, 2010). Neste contexto, quando os profissionais buscam, constantemente, pela adaptação às situações adversas do contexto laboral, isso possibilita superar os fatores de risco com êxito, auxiliando no amadurecimento pessoal e profissional (BROLESE *et al.*, 2017).

De acordo com o estudo de Carvalho (2003), os professores precisam da resiliência para fortalecer seus fatores de proteção, tendo em vista que esses fatores os auxiliam a enfrentar suas dificuldades no resgate da autoestima e a melhorar suas atuações como educador e diante a sociedade (CARVALHO, 2003). Corroborando com este achado, Jacob (2014) propõe ações para a promoção da resiliência nos educadores, pois ela auxilia o trabalhador a desenvolver estratégias para enfrentar as mudanças da contemporaneidade e conseqüentemente, melhorar as condições de saúde mental.

Observa-se, portanto, a relevância de investigar aspectos positivos que norteiam o meio laboral, como o engajamento e a resiliência no trabalho. Ambos, quando oportunizados e vivenciados pelos indivíduos no meio laboral, corroboram para melhores condições de trabalho, reduzindo a possibilidade de sofrimento e favorecendo no processo/promoção de saúde.

Nessa perspectiva, delineou-se a **pergunta de pesquisa**: Qual a relação entre a resiliência e o engajamento trabalho? Como hipótese de pesquisa, defende-se que profissionais resilientes possuem maiores níveis de engajamento no trabalho.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Avaliar a relação entre resiliência e engajamento no trabalho em servidores públicos federais de uma instituição de ensino do Sul do Brasil.

1.1.2 Objetivos específicos

- Caracterizar os servidores públicos, segundo as variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde;
- Identificar os níveis de resiliência e de engajamento no trabalho;
- Identificar a relação dos fatores sociodemográficos, laborais, hábitos e saúde com os níveis de resiliência e engajamento no trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA E CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

Com intuito de fundamentar este estudo, realizou-se uma revisão integrativa da literatura¹ nos meses de junho e julho de 2019, nas bases de dados *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE) (via Literatura Internacional em Ciências da Saúde (PubMed)), e *Sci-Verse Scopus* (SCOPUS), Base de Dados de Enfermagem (BDEnf) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) (via Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), a fim de identificar as evidências científicas acerca da resiliência e engajamento no trabalho. Nessa busca evidenciou-se que ambas as temáticas são, predominantemente, investigadas nas áreas da psicologia, medicina e administração; e com trabalhadores de empresas, autônomos, servidores públicos, técnicos administrativos e profissionais da área de enfermagem.

Com o mesmo propósito, realizou-se uma busca no banco de Teses e Dissertações do Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), sobre o que vem sendo produzido com relação às temáticas engajamento² e resiliência no trabalho³. Esta busca corroborou com os achados da

¹Encontra-se descrita com mais detalhes no item 2.3

²Encontra-se descrita em detalhes no item 2.1.2

³Encontra-se descrita em detalhes no item 2.2.2

revisão integrativa. Ou seja, as produções estão predominantemente na área de conhecimento da psicologia e da administração, e abordam as populações de servidores públicos e profissionais da saúde, individualmente.

Dessa forma, os resultados evidenciaram uma lacuna na produção do conhecimento científico quanto à resiliência e engajamento no trabalho, especialmente quando produzidos pelos programas de pós-graduação em enfermagem. Ainda, pode-se destacar o cenário atual dos servidores públicos, permeado por instabilidades, fragilidades, falta de apoio governamental e de investimentos em recursos laborais para que estes possam desenvolver suas atividades de forma eficaz. Este cenário pode favorecer ao surgimento de doenças ocupacionais, como *burnout* e estresse ocupacional. Em vista disso, percebe-se como importante o desenvolvimento de novas pesquisas que avaliem a resiliência e o engajamento no trabalho concomitantemente, uma vez que os aspectos positivos, quando presentes no ambiente laboral, favorecem a qualidade de vida do trabalhador.

Sendo assim, o presente estudo se diferencia das demais produções encontradas, tanto pela população a ser pesquisada, que contemplará docentes e profissionais da saúde atuantes no sistema público, quanto pelos instrumentos utilizados para avaliar os níveis de resiliência e engajamento no trabalho. Somado a isso, salienta-se que o mesmo irá proporcionar um panorama situacional em que estes trabalhadores desenvolvem suas jornadas laborais, evidenciando assim fatores que favorecem a resiliência e engajamento do trabalhador.

Justifica-se a importância de pesquisar profissionais da saúde devido ao fato de estes experienciarem alta exposição a potenciais traumáticos (McALLISTER, 2013), pois estão envolvidos diariamente com o cuidado, em que a dor, o sofrimento humano e a morte estão presentes. E os docentes, por ser uma profissão considerada desafiadora perante as múltiplas exigências relacionadas ao contexto acadêmico. Esses estão diariamente envolvidos com a gestão, produções científicas, e desempenham papel fundamental para o fortalecimento do tripé educacional constituído pelo ensino, pesquisa e extensão (ANDRADE *et al.*, 2015; TAUCHEN *et al.*, 2015).

Investir em pesquisas que contemplem a resiliência e o engajamento no trabalho é de suma importância, tendo em vista que ambos são preditores da qualidade de vida, satisfação no trabalho e bem-estar. Essa avaliação pode

contribuir possibilitando repensar o processo de saúde/doença e rever ações de promoção que visem à saúde do trabalhador (SOUZA; ARAUJO, 2015; OLIVEIRA; ROCHA, 2017).

Dessa forma, espera-se instigar novas pesquisas sobre ambas as temáticas e difundir novos saberes que possam contribuir no aperfeiçoamento organizacional e na saúde do trabalhador. Ainda, por meio dos resultados será possível fornecer subsídios aos gestores para que possam desenvolver estratégias para manter ou melhorar os níveis de resiliência e engajamento no trabalho. Estratégias estas por meio de incentivos, *feedback*, motivações, ambiente com recursos pessoais e laborais favorável, aproximação dos gestores com seus trabalhadores afim de melhor conhecer as potencialidades, fragilidades e fortalecer as relações interpessoais no meio laboral.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo, serão apresentados alguns conceitos que irão favorecer o entendimento do presente estudo. Também serão elencados dados que irão subsidiar a contextualização relacionados aos temas resiliência e engajamento no trabalho, que fazem parte do objeto de estudo, tendo como base a produção da literatura nacional e internacional.

2.1 RESILIÊNCIA

O conceito de resiliência emergiu no ano de 1807, na área da física e da engenharia, pelo pesquisador e cientista Thomas Young. Nestas áreas, a resiliência remete-se à capacidade/resistência que um material tem de absorver energia sem que o mesmo venha sofrer deformações permanentes em suas propriedades iniciais (YUNES; SZIMANSKI, 2001). Os profissionais da área da engenharia utilizam a noção de resiliência como um auxílio para a elaboração de cálculos relacionados à quantidade máxima de energia que um dado material pode suportar ao ser submetido a determinado impacto, a qual relaciona-se ao limite de elasticidade suportado pelo material exposto (BRANDÃO; MAHFOUD; GIANORDOLI-NASCIMENTO, 2011).

Nas áreas de conhecimento das Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, o conceito de resiliência encontra-se em fase de construção. Com o intuito de melhor definir seu constructo, discussões sobre a temática vêm se fortalecendo por meio de estudos científicos (CRUZ *et al.*, 2018). Os primeiros estudos sobre resiliência relacionados aos seres humanos se deram por duas gerações de pesquisadores da área da psicologia. A primeira geração surge em meados dos anos 70 com os pesquisadores Emmy Werner e Ruth Smith. Pesquisadores desta geração se identificam com os atributos individuais, os aspectos da família e as características dos ambientes sociais a que pertencem, como potencializadores de resiliência (INFANTE, 2005).

Nos anos 90, surge a segunda geração com os pesquisadores Luthar, Cushing, Masten, Kaplan e Bernard. Essa geração descreve a resiliência como sendo a integração, de forma recíproca, das influências do ambiente e do indivíduo,

que permite à pessoa se adaptar, apesar da adversidade (INFANTE, 2005). Sendo este último o mais utilizado pela comunidade científica.

No Brasil, o conceito em questão começou a ganhar campo na área de estudo da psicologia por volta do final dos anos 90, com a divulgação de matérias de autoajuda. Nessa área de conhecimento, a resiliência remete-se à capacidade que o indivíduo tem para se recuperar após a um agravo sofrido ou de sofrer o agravo e retornar ao seu estado de normalidade como era antes do ocorrido (BRANDÃO; MAHFOUD; GIANORDOLI-NASCIMENTO, 2011).

Na saúde, a resiliência foi elencada pela primeira vez em 1966, pelo psiquiatra Frederic Francis Flach, o qual descreve fatores que tornam o ser humano resiliente. Os fatores observados por Flach estão relacionados à habilidade de reconhecer a dor, perceber o conflito e tolerá-lo até que o mesmo seja resolvido de forma construtiva (FLACH, 1991).

Na atualidade, pesquisadores da saúde têm aprofundado estudos sobre resiliência, buscando compreendê-la como um possível fator de proteção contra o desgaste físico e psicológico. Tem sido evidenciado que pessoas consideradas resilientes possuem uma capacidade de se recuperar mais facilmente dos desafios e que estes os fortalecem (RONALD; EPSTEIN; MICHAEL, 2013).

Yunes (2001) caracteriza a resiliência como uma habilidade que o indivíduo possui de superar a adversidade. Porém, desconsidera que o mesmo possa sair ileso da situação vivenciada. No entanto, para Pereira (2001) a resiliência é um processo individual ou coletivo e que consiste na capacidade de prevenir os efeitos da adversidade. Neste contexto, Sanchez (2002) descreve-a como sendo as duas faces da mesma moeda. Ou seja, a resposta obtida pelo indivíduo perante uma situação adversa irá refletir no coletivo do qual faz parte.

Para os autores Reivich e Shatté (2002), a resiliência é um estado momentâneo, no qual o indivíduo consegue capacitar-se para enfrentar e superar as adversidades, somando os aspectos positivos da vida. Ainda, descrevem que o estado de resiliência pessoal pode ser avaliado mediante sete fatores, sendo estes a administração das emoções, controle dos impulsos, otimismo, análise do ambiente, autoeficácia, empatia e exposição (REIVICH; SHATTÉ, 2002).

Na percepção de Trombeta e Guzzo (2002), para desenvolver a resiliência pessoal é necessário que exista um equilíbrio entre os fatores de proteção e de risco. Os fatores de proteção relacionam-se aos aspectos pessoais (autoestima

positiva); às condições familiares (ambiente familiar que promova a estabilidade) e à atitude dos pais (participação ativa na vida escolar dos filhos) e às condições ambientais (comunicação aberta, tolerância aos conflitos e receptividade a novas ideias). Já os fatores de risco estão relacionados à pobreza crônica, temperamento difícil como o mau humor, baixa tolerância, comportamento destrutivo, abuso de álcool e drogas; contêm, ainda, a exposição a eventos estressantes ou traumáticos de vida e características ambientais consideradas estruturas rigidamente organizadas ou muito desorganizadas (TROMBETA; GUZZO, 2002).

A presença de um fator de proteção é considerada fundamental para desenvolver a capacidade de resiliência pessoal uma vez que a mesma diminui o impacto da exposição a fatores de risco (TABOADA; LEGAL; MACHADO, 2006). Pinheiro (2004) observa que a resiliência não é uma qualidade que nasce com o indivíduo e que irá depender de um contexto familiar favorável, e que o indivíduo e o contexto familiar precisam conectar-se positivamente entre si. Assevera, ainda, que a resiliência seria uma forma de aprender a lidar com circunstâncias adversas, externas e internas, características estas presentes ao longo de todo o desenvolvimento humano (PINHEIRO, 2004).

A resiliência tem sido objeto de estudo em populações como crianças, adolescentes, famílias, e em fatores de proteção e vulnerabilidade (YUNES, 2003; SÓRIA et al, 2006). Pesquisas sobre a temática relacionadas a essas populações iniciaram na década de 70, sobre o impacto emocional em pessoas da família de crianças portadoras de fibrose cística. No Brasil, as pesquisas sobre a resiliência iniciaram na década de 90, a partir de estudos sobre crianças expostas a situações de risco, fatores de proteção e vulnerabilidade psicossocial (SOUZA; CERVENY, 2006).

Com intuito de expandir o conhecimento da resiliência, pesquisas também têm buscado desenvolver estudos que envolvam a Saúde do Trabalhador, bem com envolvendo seu ambiente de trabalho. A resiliência no contexto do trabalho foi apresentada por Mallak em 1998, o qual ficou instigado em compreender como os trabalhadores enfrentavam as mudanças que advinham do âmbito organizacional. Contextualizar a resiliência neste cenário permite elencar as condições às quais estão expostos e a qualidade de vida das pessoas envolvidas (SÓRIA et al., 2006; CRUZ et al., 2018).

2.1.1 Resiliência no trabalho

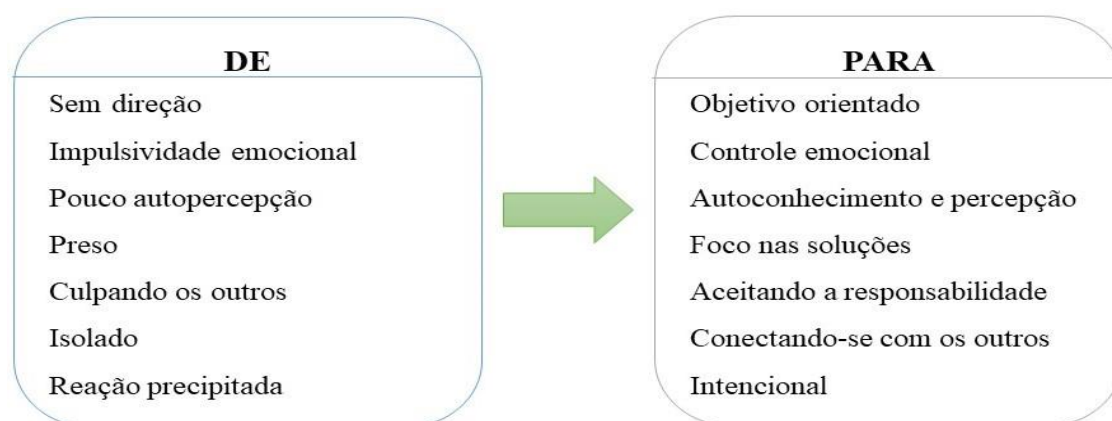
A resiliência no trabalho, segundo Mallak (1998), corresponde à capacidade que o indivíduo ou organização possui de desenvolver comportamentos adaptativos e positivos enquanto o mesmo enfrenta situações adversas geradoras de estresse.

Alves (2015, p.68), a partir de conceitos existentes em meio científico, descreve a resiliência no trabalho como sendo:

“a capacidade de construção de recursos adaptativos do sujeito em relação ao seu contexto laboral, de forma a preservar a sanidade mental e física desse trabalhador, além de fortalecer a relação saudável com o seu trabalho, mesmo em ambientes permeados por mudanças e rupturas.”

Warner e April (2012), no âmbito organizacional, referem a resiliência como a habilidade que o indivíduo tem de manter a produção vinculada à sua missão, bem como o foco no trabalho, mesmo que experiencie tempos difíceis. Ainda, conforme os autores, a transição dos funcionários quanto à resiliência deve ser trabalhada em equipe, gerando benefícios a todos os expostos (WARNER; APRIL, 2012). Na Figura 1, estão apresentados os benefícios proporcionados pela aplicabilidade da resiliência no trabalho, que vão de fatores que comprometem aos que fortalecem o desenvolvimento do trabalho.

Figura 1 – Benefícios da aplicabilidade da resiliência no trabalho



Fonte: Adaptado de: Warner e April (2012), p. 56 (tradução livre da autora).

Diante o exposto, pode-se compreender o cenário laboral como um espaço permeado por fatores que podem comprometer o desenvolvimento do trabalhador, bem como por fatores que possam possibilitar que o mesmo supere as adversidades e se fortaleça neste meio. Portanto, torna-se importante compreender os processos que norteiam a resiliência, incluindo os fatores de proteção e de risco, e assim gerenciar ações de prevenção e promoção da saúde no mundo do trabalho (CRUZ *et al.*, 2018). Nesse sentido, diante a aplicabilidade da resiliência nestes espaços, seja possível tangenciar um equilíbrio entre os fatores e por meio destes elencar estratégias com vistas a desenvolver e/ou favorecer a capacidade de resiliência no trabalhador.

Para McEwen (2011), determinar o conceito de resiliência no trabalho ainda é complexo, pois o mesmo possui numerosas definições, em que, para a maioria das já existentes, remete-se à capacidade de suportar ou superar adversidades e adaptar-se com sucesso às mudanças e incertezas. Dessa forma, os autores australianos Winwood, Colon e McEwen (2013) descrevem a resiliência como uma característica que não deve ser subestimada, uma vez que trabalhadores com atitudes e comportamentos resilientes conseguem manter o equilíbrio e resistem ao estresse diante situações desafiadoras, em seu meio laboral.

Nessa perspectiva, torna-se relevante a existência de escalas com intuito de avaliar a resiliência no contexto laboral, o que irá fornecer às organizações subsídios como autoconhecimento de seus trabalhadores e, desta forma, possibilitar a elaboração de estratégias com vistas à saúde do trabalhador. Winwood, Colon e McEwen (2013) elaboraram a *Resilience at Work Scale* (RAW Scale), a qual é constituída por sete fatores com seus respectivos significados, que possibilitam investigar o grau de resiliência do trabalhador em seu ambiente laboral. Fatores estes denominados:

- Vivendo autenticamente: compreende conservar valores pessoais, apropriar-se de pontos fortes e implementar estes diante da prática laboral, bem como manter um bom nível de consciência e regulação emocional;
- Encontrando sua vocação: refere-se à busca por um trabalho que contemple suas perspectivas pessoais; bem como, proporcione ao indivíduo um sentimento de pertença, que o espaço de trabalho se ajuste com seus valores e crenças pessoais;

- Mantendo o equilíbrio: contempla a capacidade do indivíduo, diante de situações adversas no ambiente de trabalho, conseguir manter o foco com vistas na solução do problema e gerenciar imprevistos e, a negatividade diante os contratemplos;
- Administrando o estresse: refere-se a conseguir desenvolver rotinas que auxiliem no equilíbrio entre as demandas da vida laboral e pessoal, que ajude a minimizar e gerenciar os estressores diários, assegurar um tempo para relaxar e não permitir que os aspectos laborais interfiram no contexto familiar;
- Interagindo cooperativamente: refere-se a busca por *feedback*, conselhos, apoio e suporte emocional, tanto institucional quanto de colegas;
- Manter-se saudável: indica se o trabalhador possui estratégias para manter um bom estado físico, uma dieta saudável, um padrão regular de sono que auxilie diretamente na saúde mental do mesmo;
- Construindo redes: refere-se a conseguir desenvolver e manter redes de apoio pessoal e profissional (interno ou externo ao local de trabalho), favorecendo no desempenho laboral.

A *RAW Scale* é considerada uma ferramenta adicional para preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em seus ambientes laborais (WINWOOD; COLON; MCEWEN, 2013). Os autores, elencam a relevância da utilização da *RAW Scale* com profissionais da saúde, uma vez que estes se encontram expostos a situações geradoras de estresse no ambiente de trabalho.

2.1.2 Resiliência no trabalho e a produção científica nacional⁴

Em março de 2020, foi realizado um estudo de revisão, do tipo narrativa, a partir da literatura disponível no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES. Como pergunta de pesquisa teve-se: “Quais as tendências das produções científicas, dissertações e teses disponíveis sobre a resiliência no trabalho?”. Como

⁴Resumo publicado nos anais do IV Seminário de Saúde do Trabalhador: O trabalho na contemporaneidade; II Fórum de Interesse do Grupo de Pesquisa Trabalho, Saúde, Educação e Enfermagem; I Seminário Integrado em Saúde do Colégio Politécnico.

estratégia de busca, utilizou-se o termo “resiliência no trabalho”. Obtiveram-se 17 produções, que foram submetidas a leitura breve dos títulos e resumos, com intuito de elaborar um levantamento prévio da produção científica nacional já existente.

Foram incluídos os estudos em que o objetivo contemplasse a temática resiliência no trabalho e que, além do resumo, a dissertação ou tese também estivesse disponível *online* na íntegra. Excluíram-se os estudos em que a população pesquisada não era de trabalhadores, pesquisas bibliográficas, validação e/ou adaptação de instrumentos. Após a aplicação deste refinamento, seis estudos foram incluídos e, para melhor apresentá-los, foi elaborado o seguinte quadro de extração de dados:

Quadro 1 – Produções científicas brasileiras sobre resiliência no trabalho. Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2020

Autor(a)/ Ano	Natureza/ Instituição	Título
RUSTICCI, R. (2013)	Dissertação – Psicologia Universidade Metodista de São Paulo	Bases de poder social, engajamento no trabalho e resiliência: um estudo com servidores públicos municipais de diadema – SP
SILVA, D. M. (2013)	Dissertação – Psicologia Universidade Metodista de São Paulo	Percepção de comprometimento com carreira, resiliência e intenção de mudança de profissão em profissionais de tecnologia da informação
PERES, S. R. (2014)	Dissertação – Psicologia Universidade Metodista de São Paulo	Percepção de sucesso na carreira e resiliência: um estudo com administradores
LOIOLA, E. S. C. (2015)	Dissertação – Psicologia Social Universidade Metodista de São Paulo	Impacto da resiliência e da autoeficácia sobre burnout em profissionais de enfermagem
ALVES, H. M. C. (2015)	Dissertação – Psicologia Universidade Federal da Bahia	Impacto das condições de trabalho e da resiliência sobre bem-estar no trabalho de profissionais dos centros de atenção psicossocial
COSTA, A. C. R. (2016)	Dissertação – Administração Universidade de Brasília	Políticas e práticas de gestão de pessoas produzem servidores públicos resilientes? Validação de um modelo estrutural e de modelos de mensuração

Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

Observou-se uma prevalência na produção de dissertações, pois todos estudos selecionados são desta natureza, com ênfase na área de conhecimento do

Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Metodista de São Paulo (n=5; 29,4%), com anos de defesa em 2013 e 2015 (n=2; 33,3%/ ano) (RUSTICCI, 2013; SILVA, 2013; PERES, 2014; LOIOLA, 2015; ALVES, 2015). Quanto à população mais pesquisada, foram os profissionais da saúde (n=2; 33,3%) (ALVES, 2015; LOIOLA, 2015). Ressalta-se que todos os estudos selecionados possuíam um delineamento de pesquisa quantitativa.

Rutter (1985) caracteriza a resiliência como uma resposta positiva do indivíduo quando enfrenta situações adversas como o estresse. O que justifica a concentração de estudos na área da psicologia sobre a temática, uma vez que a mesma se associa ao crescente campo da psicologia positiva, em meados dos anos de 1990 (ALVES, 2015). Ademais, a resiliência, quando abordada pelo psicólogo do trabalho, pode contribuir para a promoção de um ambiente laboral saudável e que garanta a qualidade de vida e a saúde do trabalhador (RIBEIRO *et al.*, 2011).

Os estudos de Silva (2013), Rusticci (2013) e Loiola (2015) evidenciaram que os participantes se identificam capazes de enfrentar, suportar e se adaptar a situações adversas no ambiente laboral. Aspectos esses que caracterizam a resiliência no trabalho. Quanto aos níveis, os estudos de Silva (2013), Peres (2014) e Costa (2016) obtiveram médias iguais a 4,0 (DP=0,50), 3,89 (DP=0,54) e 3,94 (DP=0,46), consideradas acima do ponto médio. Já os estudos de Alves (2015) e Loiola (2015) obtiveram resultados abaixo do ponto médio, iguais a 1,24 (DP=0,81) e 1,93 (DP=0,9), respectivamente.

Os resultados expostos por meio da pontuação média demonstram que a resiliência se fazia presente no ambiente laboral dos participantes, no entanto, num nível moderado. Ribeiro *et al.* (2011) refere que o trabalhador resiliente no ambiente laboral consegue adaptar-se aos estilos da gestão, à intensidade, pressão e às responsabilizações que emergem no trabalho. Além disso, a resiliência possui potencial para a promoção da saúde do trabalhador (RIBEIRO *et al.*, 2011).

Para a mensuração da resiliência no trabalho, observou-se a utilização da Escala de Resiliência de Connor-Davidson (CD-Risc-10) versão brasileira, composta por 10 itens (PERES, 2014); Escala de Avaliação de Resiliência no Trabalho (EART), composta por sete itens que contemplam um único fator fidedigno (ALVES, 2015; LOIOLA, 2015); Avaliação da Resiliência (EAR), constituída por 23 itens subdivididos em cinco fatores (aceitação positiva de mudanças; espiritualidade; resignação diante da vida; competência pessoal; e persistência diante de

dificuldades) (RUSTICCI, 2013; SILVA, 2013); e, por fim, a Escala de Resiliência no Trabalho, unifatorial composta por 15 itens (COSTA, 2016)

A presente revisão identificou uma lacuna quanto aos estudos realizados nos programas de pós-graduação em enfermagem, bem como estudos especificamente com trabalhadores docentes e profissionais da saúde de instituições de ensino público federal. Dessa forma, investir em pesquisas com vistas à resiliência no trabalho, tanto com profissionais da educação (SILVEIRA; BROCHADO, 2008), quanto da saúde (BALANCIERI; BELUCI; SILVA; GAPARELO, 2010), faz-se relevante, uma vez que lidam com a formação de seres humanos e diretamente com a assistência prestada à saúde. Neste intuito, investigar o nível de resiliência destes trabalhadores possibilita conhecer suas fragilidades e potencialidades vivenciadas no cotidiano laboral.

Nesse contexto, o presente estudo se difere dos supracitados, quando comparado aos instrumentos utilizados para mensurar o nível de resiliência no trabalho. Instrumento este adaptado recentemente para o contexto cultural brasileiro por Greco (2018), denominado *RAW Scale – Brasil*, composto por 25 itens subdivididos em sete domínios que constituem o constructo de resiliência no trabalho, elaborado por Winwood, Colon e Mcewen em 2013.

2.2 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

O engajamento no trabalho é considerado como um estado psicológico positivo que favorece o desempenho individual e organizacional. Ele proporciona energia, os trabalhadores sentem-se conectados com o trabalho e se apresentam capazes de lidar com as demandas ofertadas (ANGST; BENEVIDES-PEREIRA; PORTO MARTINS, 2009).

Pioneiro neste assunto, Khan (1990) descreve que o engajamento no trabalho é expresso fisicamente, cognitivamente e emocionalmente durante o desempenho laboral. Ainda, que pessoas engajadas possuem um autoconhecimento de si, mesmo no decorrer do trabalho, e mantêm-se neste sem sacrificar o seu “eu”. O autor destaca que o nível de engajamento do trabalhador sofre influência dos fatores individuais, interpessoais, de grupo, intergrupais e organizacionais (KHAN, 1990).

Para Maslach e Leiter (1997) o engajamento apresenta três características: a energia, o envolvimento e a eficácia diante as demandas do trabalho. Estas são opostas às três dimensões do *burnout*, que é evidenciado pelo esgotamento, cinismo e falta de eficácia profissional. Para os autores (MASLACH; LEITER, 1997), o engajamento é indicativo de baixos níveis de exaustão e cinismo, e com altas pontuações em eficácia. No entanto, por serem conceitos opostos, o engajamento deve ser mensurado de forma independente, por um instrumento apropriado (MASLACH; LEITER, 1997).

Nesse intuito, Schaufeli *et al.* (2002) desenvolveram estudos até a elaboração de um instrumento com essa finalidade. Para tal construção, partiram da perspectiva teórica do modelo de recursos e demandas de trabalho (RDT), considerado uma variável mediadora do engajamento no trabalho. Conforme o modelo RDT, o bem-estar ocupacional e desempenho do trabalhador possui influências diante as demandas e recursos de trabalho (BAKKER; DEMEROUTI, 2007; BAKKER; ALBRECHT; LEITER, 2011).

De acordo com autores Bakker e Demerouti (2007) e Bakker e Demerouti (2013) as demandas do trabalho, quando elevadas, correspondem a um estado de energia negativa, que esgota fisicamente e minimiza bem-estar do trabalhador. Já os recursos do trabalho, que compreendem os aspectos físicos, psicológicos, organizacionais ou sociais, quando ofertados, minimizam os efeitos negativos acometidos pelas demandas do trabalho, corroborando para o crescimento e motivação do trabalhador com vistas a alcançar suas metas, sendo este um fator fundamental para a melhoria do bem-estar ocupacional (BAKKER; DEMEROUTI, 2007; BAKKER; DEMEROUTI, 2013).

Aliado aos recursos de trabalho disponíveis no ambiente laboral, tem-se os recursos pessoais. Estes são definidos como antecedentes positivos e essenciais do engajamento no trabalho, podem ser avaliados por meio da autoestima, proatividade, motivação pessoal e dos que o cercam, autoeficácia, otimismo diante o exercício laboral (BAKKER; DEMEROUTI, 2013; BAKKER *et al.*, 2014). Neste contexto, quando os recursos se apresentam escassos ou inadequados no meio laboral, corroboram para o baixo engajamento, sendo este considerado um indicativo de alerta à saúde do trabalhador, assim como o absenteísmo e *burnout* (VASQUEZ *et al.*, 2016).

Dessa forma, Schaufeli *et al.* (2002) partiram do entendimento de que o engajamento no trabalho é um estado de espírito positivo e satisfatório, caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção, sendo fundamental sua contextualização com as demandas e recursos disponíveis no ambiente laboral. Considera-se vigor pelos altos níveis de energia e resiliência mental, bem como a disposição de investir esforços no trabalho, mesmo perante a dificuldades. A dedicação, por sua vez, é evidenciada pela significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Já a absorção é caracterizada pelo estado concentrado e profundamente envolvido no trabalho (SCHAUFELI, *et al.*, 2002).

Estes são três elementos fundamentais para a formação do constructo e do instrumento para sua mensuração, a Escala de Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES) (SCHAUFELI *et al.*, 2002). Originalmente, composta por 24 itens. Após a análise psicométrica, foram apresentadas duas versões, a de 15 e a de 17 itens. Posteriormente, foi publicada uma versão breve, constituída por nove itens. Independente da quantidade de itens que as compõem (uni ou tridimensional), elas visam verificar os três elementos: vigor, dedicação e absorção. A aplicabilidade da UWES dar-se-á tanto no individual quanto no coletivo (ANGST; BENEVIDES-PEREIRA; PORTO-MARTINS, 2009).

A UWES-9 e a UWES-17 itens foram traduzidas e adaptadas para o contexto cultural brasileiro por Vazquez *et al.* (2015, 2016), que constatou que ambas escalas não apresentaram diferenças psicométricas em sua validação. Ferreira *et al.* (2016) refere a importância de se ter escalas curtas, uma vez que estas geralmente agregam instrumentos mais longos na realização de pesquisas que contemplam uma série de variáveis.

Atualmente, o engajamento no trabalho é considerado um indicador relevante no bem-estar ocupacional e de desempenho laboral, tanto individual, quanto organizacional (BAKKER, 2011). Organizações que investem no desenvolvimento físico, cognitivo e emocional dos trabalhadores apresentam-se mais engajadas e possuem um desempenho superior (OLIVEIRA; ROCHA, 2017). Nesta perspectiva, Vazquez *et al.* (2016) ressaltam da importância deste constructo, uma vez trabalhadores engajados disponibilizam de esforços e energia diante suas demandas laborais perfazendo um estado de prazer, bem-estar e realização pessoal ao realizá-las.

As tendências das produções publicadas no Portal de Teses e Dissertações da CAPES sobre a temática são apresentadas a seguir.

2.2.1 Engajamento no trabalho: tendência da produção científica⁵

Com objetivo de ampliar o conhecimento sobre o engajamento no trabalho, realizou-se no mês de março de 2020 um estudo de revisão da literatura do tipo narrativa, no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES. A questão norteadora da pesquisa foi: “Quais as tendências das produções científicas disponíveis no Portal de Teses e Dissertações da CAPES sobre o engajamento no trabalho?”.

Para a identificação das produções sobre a temática, utilizou-se como estratégia de busca o termo “engajamento no trabalho”, sem recorte temporal. Como resultado, encontraram-se 78 produções, que foram submetidos à leitura dos títulos e resumos, com intuito de obter um levantamento prévio das produções científicas disponíveis em âmbito nacional.

Como critérios de inclusão, estabeleceram-se: estudos que contemplassem a temática engajamento no trabalho no título e no objetivo, e que a dissertação ou tese estivesse disponível na íntegra *online*. Foram excluídos os estudos em que a população pesquisada não era de trabalhadores, pesquisas bibliográficas e estudos metodológicos (construção, validação e/ou adaptação de instrumentos).

Quanto aos achados, ressalta-se que não se obtiveram estudos duplicados. Após a aplicação deste refinamento, selecionaram-se 19 estudos para extração e análise de dados (Quadro 1). Dos estudos selecionados, 18 eram derivados de dissertações. Salienta-se que o estudo de Rusticci (2013), já citado no item 2.1.2., também contempla os critérios de inclusão e exclusão elencados neste estudo de tendências sobre o engajamento no trabalho.

Dessa forma, é possível apontar um predomínio de defesas nos anos de 2018 (n=8; 42,1%), 2015 e 2016 (n=3; 15,8% / ano); e de abordagem quantitativa (n=15; 78,9%). Quanto aos estudos, observa-se desenvolvimento destes na área de conhecimento dos Programas de Pós-Graduação em Administração (n=10; 52,6%) e Psicologia (n=7; 36,8%).

⁵Resumo publicado nos anais da 34ª Jornada Acadêmica Integrada da UFSM.

De acordo com Bakker *et al.* (2010), o engajamento na área da psicologia tem sua abordagem voltada a construtos motivacionais, de acordo com os propósitos que contribuem para a uma “vida engajada”, de sucesso e realizações. Em contrapartida, na área de conhecimento da administração, o engajamento se associa ao comprometimento, envolvimento e interação do trabalhador com seu ambiente laboral (BAKKER; ALBRECHT; LEITER, 2011).

No Quadro 2, estão apresentadas as caracterizações das produções selecionadas neste estudo.

Quadro 2 – Caracterização das produções científicas brasileiras sobre da temática engajamento no trabalho. Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2020

(continua)

Autor (a)/ Ano	Natureza/ Instituição	Título
RUSTICCI, R (2013)	Dissertação – Psicologia Universidade Metodista de São Paulo	Bases de poder social, engajamento no trabalho e resiliência: um estudo com servidores públicos municipais de diadema – SP
AMORIM, A. K. A (2015)	Dissertação – Psicologia Social Universidade Federal da Paraíba (João Pessoa)	Personalidade, satisfação e engajamento no trabalho de profissionais de enfermagem: proposta de modelo explicativo
JANUÁRIO, M. S (2015)	Dissertação – Psicologia Faculdade da Saúde da Universidade Metodista de São Paulo	Justiça organizacional e capital psicológico: influência sobre bem-estar subjetivo e engajamento no trabalho
SILVA, L. B. (2016)	Dissertação – Psicologia Universidade Federal da Bahia	Trabalho emocional, engajamento no trabalho e bem-estar no trabalho de artistas de espetáculo
RIBEIRO, L. P. F (2017)	Dissertação – Psicologia Universidade Federal de Uberlândia	Relações entre confiança, valores organizacionais e engajamento no trabalho: um estudo com servidores públicos
CIONE, A. S. S. (2018)	Dissertação – Psicologia Pontifícia Universidade Católica de Campinas	Relações entre <i>burnout</i> , estresse e engajamento e bem-estar no trabalho
SILVA, L. H. S (2018)	Dissertação – Psicologia Universidade Salgado de Oliveira	Papel mediador da motivação intrínseca nas relações dos recursos no trabalho com o engajamento no trabalho
SILVA, M. M. C. M. (2013)	Dissertação – Administração Universidade Metodista de São Paulo	Engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas.
MARTINS, V. (2014)	Dissertação – Administração Universidade Metodista de São Paulo	Comprometimento organizacional afetivo e engajamento no trabalho como preditores de comportamentos de cidadania organizacional
CARVALHO, S. R. (2015)	Dissertação – Administração Faculdade de Administração e Economia da Universidade Metodista de São Paulo	A influência da compatibilidade pessoa-trabalho sobre o engajamento no trabalho

Quadro 2 – Caracterização das produções científicas brasileiras sobre da temática engajamento no trabalho. Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, 2020

(conclusão)

Autor (a)/ Ano	Natureza/ Instituição	Título
MORAES, R. M. (2016)	Dissertação – Administração Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças	Relações entre engajamento no trabalho e percepção de política na organização: Estudo aplicado a uma Instituição Pública de Ensino
FERNANDES, L. M. (2016)	Dissertação – Administração Faculdade de Economia e Finanças do IBMEC	As relações entre políticas e práticas de gestão de pessoas, engajamento e comprometimento organizacional
MOREIRA, B B M (2018)	Dissertação – Administração Universidade Federal da Bahia	Gestão de pessoas na administração pública: um estudo da legislação, do comprometimento organizacional e do engajamento de servidores públicos
DANTAS, F R (2018)	Dissertação – Administração Universidade Federal da Bahia	Engajamento e motivação no trabalho: um estudo com os docentes do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do norte de Minas Gerais – IFNMG Salvador
PICARDI, R R S (2018)	Dissertação – Administração Universidade Potiguar	Bem-estar e engajamento no trabalho de funcionários de cartórios
ARAÚJO, B T S (2018)	Dissertação – Administração Universidade Federal da Paraíba – João Pessoa	Fatores de sucesso na gestão de projetos e as relações com as competências socioemocionais e o engajamento
SILVA, R. S. (2017)	Dissertação – Sistemas de Gestão Universidade Federal Fluminense	O comprometimento afetivo nas empresas estatais: um estudo sobre o engajamento do funcionário público no setor elétrico
ALMEIDA, V. T. M. (2016)	Dissertação – Lazer e Sociedade Universidade Federal de Minas Gerais	Lazer e engajamento no trabalho em docentes-pesquisadores de universidades federais
FAGUNDES, M. A. B. G. (2017)	Dissertação – Ensino na Saúde Fundação Univ. Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	Engajamento e contexto de trabalho em uma sala de recuperação

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Com relação à população pesquisada, prevaleceram servidores públicos (técnico-administrativos e docentes) (n=8; 42,1%) (RUSTICCI, 2013; MORAES, 2016; ALMEIDA, 2016; RIBEIRO, 2017; SILVA, 2017; MOREIRA, 2018; DANTAS, 2018; CARVALHO, 2018). As produções abordaram trabalhadores de diversas áreas, como gestores (AILVA, 2013; ARAUJO, 2018); profissionais de enfermagem (AMORIM, 2015); funcionários de cartório (PICARDI, 2018); e as demais, trabalhadores não especificados.

Nos estudos evidenciou-se um escore com médias representativas para o engajamento no trabalho, iguais a 3,73 (DP=0,66) (SILVA, 2013), 4,14 (DP=0,72) (RUSTICCI, 2013), 6,26 (DP=0,34) (MORAES, 2016), e 4,7 (DP=1,0) (SILVA, 2018). Além disso, Rusticci (2013) e Silva (2017), em seus resultados, referem que os trabalhadores se percebem engajados, ou seja, possuem vigor, dedicação e concentração nas atividades laborais. De acordo com Caldas *et al.* (2013), para se ter trabalhadores mais engajados os gestores devem visar recursos psicológicos e mecanismos que promovam bem-estar e qualidade de vida aos mesmos.

Os estudos apresentam aspectos positivos que proporcionam o engajamento do trabalhador em suas atividades, como o clima organizacional (FERNANDES, 2016), o capital psicológico (SILVA, 2013; JANUÁRIO, 2017), a satisfação profissional (AMORIN, 2015; SILVA, 2016), as capacitações e *feedback* das atividades exercidas (FAGUNDES, 2017), e a motivação intrínseca no trabalho (recursos pessoais (autoeficácia ocupacional) e do trabalho (apoio social e autonomia)) (SILVA, 2018b).

Desse modo, os gestores devem conhecer os níveis de engajamento dos trabalhadores, pois somente assim poderão desenvolver ações com vistas ao fortalecimento das necessidades elencadas. Sabe-se que obter este conhecimento, por vezes, é um desafio, mas o engajamento no trabalho continua sendo um importante índice de satisfação e bem-estar para os indivíduos, além de sua contribuição para o empregador atual (LEITER; BAKKER, 2010).

Nesse contexto, faz-se relevante conhecer os instrumentos que fornecem subsídios para a investigação do engajamento no trabalho. Dessa forma, nos estudos selecionados, evidenciaram-se os seguintes instrumentos de pesquisa: EEGT, que contempla 10 itens subdivididos igualmente em suas duas dimensões, vigor e absorção (SILVA, 2013; RIBEIRO, 2017; AMORIN, 2018; MOREIRA, 2018; PICARDI, 2018); UWES-17, composta por 17 itens subdivididos em três dimensões:

vigor (seis itens), dedicação (cinco itens) e absorção (seis itens) (RUSTICCI, 2013; MORAES, 2016; CIONE, 2018; JANUÁRIO, 2015; ALMEIDA, 2016); e a versão breve da UWES-9, composta por nove itens subdivididos igualmente nas três dimensões vigor, dedicação e absorção (SILVA, 2015; FERNANDES, 2016; ARAUJO, 2018; SILVA, 2018; SANTOS, 2018).

O presente estudo de tendências possibilitou conhecer as pesquisas realizadas sobre o engajamento no trabalho, em âmbito nacional, bem como uma lacuna em pesquisas na área da enfermagem. Realizar pesquisas que busquem averiguar o nível de engajamento dos trabalhadores é necessário, uma vez que se considera este indicador importante para fornecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias com vistas à promoção da saúde do trabalhador.

2.3 REVISÃO DA INTEGRATIVA DA LITERATURA

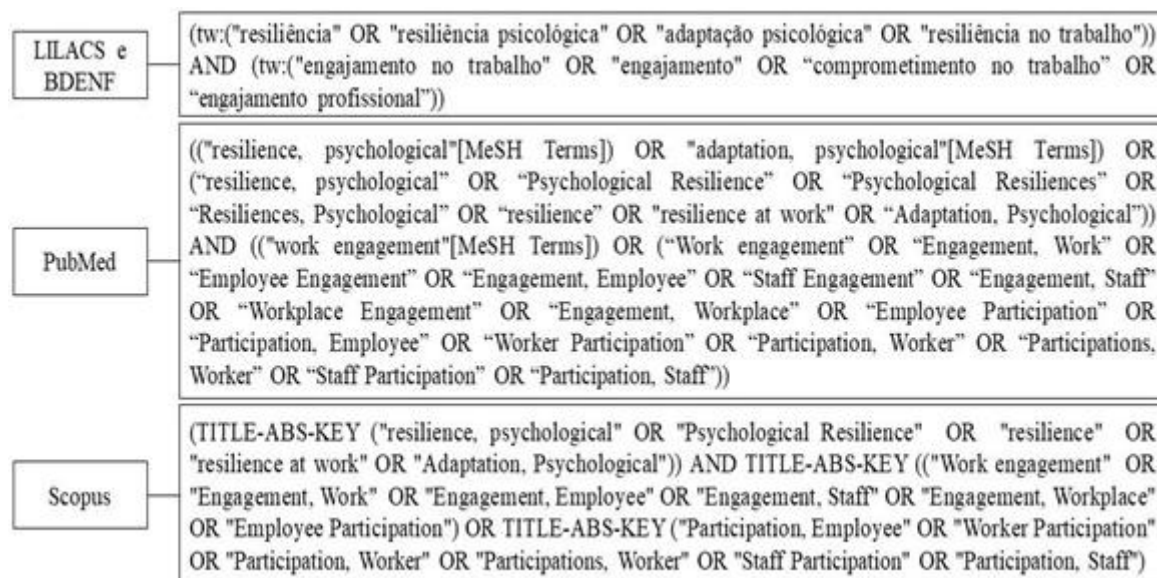
Com intuito de identificar as evidências científicas acerca da resiliência e engajamento no trabalho, desenvolveu-se uma revisão integrativa da literatura. Nesta, foram seguidos os passos metodológicos: elaboração da questão norteadora do estudo; escolha das bases de dados; seleção dos descritores; definição dos critérios de seleção; classificação dos estudos conforme os níveis de evidência; avaliação dos estudos; interpretação dos resultados e síntese do conhecimento (MENDES, SILVEIRA, GALVÃO, 2008).

Para formulação da pergunta de revisão, utilizou-se a estratégia PICO (SANTOS; PIMENTA; NOBRE, 2007) (P (População) = trabalhadores; I (intervenção) = resiliência e engajamento no trabalho; C (Contexto) = laboral; e O (desfecho) = promoção saúde do trabalhador), chegando-se à seguinte questão de revisão: “Quais as contribuições da resiliência e do engajamento no trabalho na saúde do trabalhador?”.

A seleção dos estudos foi realizada em julho de 2019, nas bases de dados *SciVerse Scopus* (Scopus), MEDLINE (via *National Library of Medicine National Institutes of Health* – PUBMED), e no portal da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) nas bases da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs) e Banco de dados da Enfermagem (BDENF). A estratégia de busca foi elaborada por meio dos Descritores em Ciências da Saúde (DeCSs) e do *Medical Subject Headings* (MESH), resiliência e engajamento no trabalho, com seus

respectivos sinônimos, alterando-os entre os operadores booleanos *AND* e *OR* (Figura 2).

Figura 2 – Estratégias de busca nas bases de dados LILACS, BDNF, PubMed e Scopus

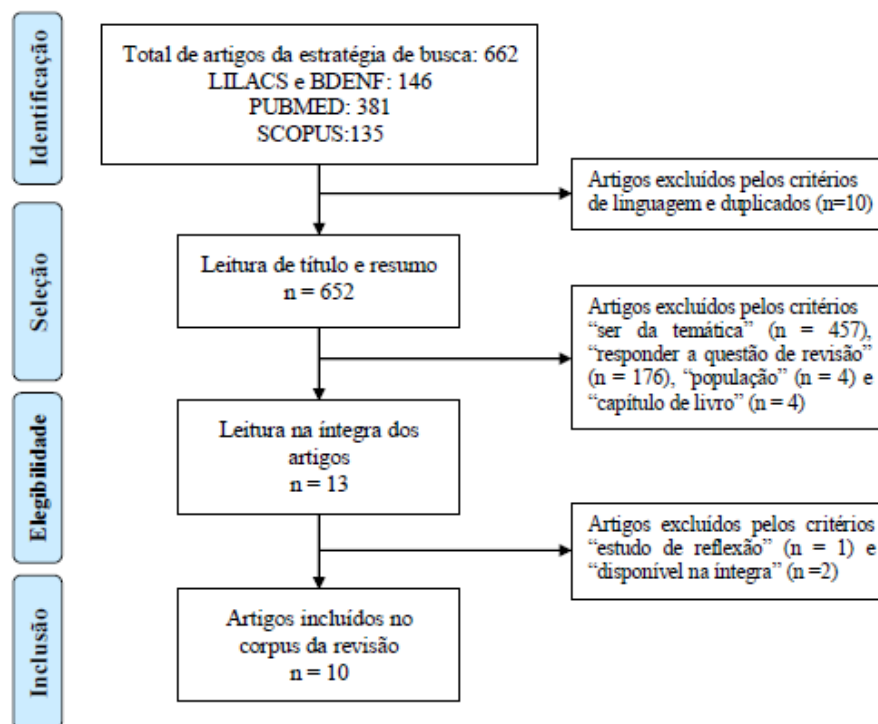


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Para a seleção dos estudos encontrados, foram delimitados os seguintes critérios de inclusão: serem estudos primários, publicados em português, inglês ou espanhol, disponíveis na íntegra *online* e que respondessem à questão de revisão. Foram excluídos artigos cuja população não fosse formada por trabalhadores e aqueles que não contemplassem as temáticas resiliência e engajamento concomitantemente. Artigos duplicados foram considerados apenas uma vez e não se utilizou recorte temporal.

Inicialmente, realizou-se uma pré-seleção dos estudos, com a leitura dos títulos e resumos. Posteriormente, fez-se a leitura na íntegra das produções selecionadas. A busca foi realizada por dois revisores independentes, que seguiram um protocolo padronizado com os descritores e cruzamentos nas bases de dados. Em situação de divergência, buscou-se um consenso entre os revisores (Figura 3).

Figura 3 – Diagrama de seleção dos artigos para compor o *corpus* da revisão integrativa



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Para a categorização dos estudos selecionados, elaborou-se um quadro sinóptico, composto por: referência (código do artigo), país, ano de publicação, área de conhecimento, delineamento metodológico, população de estudo, instrumentos utilizados, principais resultados e nível de evidência (NE) (Apêndice A). A classificação dos NEs foi de acordo com o tipo de questão clínica dos estudos primários, podendo ser: de significado; de prognóstico, predição ou etiologia; e intervenção, tratamento ou diagnóstico/teste diagnóstico (MELNYK; FINEOUTOVERHOL, 2011).

Os estudos selecionados foram desenvolvidos em diferentes países, com ênfase para publicações na China^{A4,A6,A9} (n=3; 30%) e na Espanha^{A2,A5} (n=2; 20%). O período de maior número de publicações variou entre os anos de 2016^{A3,A5,A10} (n=3; 30%); 2017^{A1,A8-A9} (n=3; 30%); 2018^{A2,A7} (n=2; 20%); e 2019^{A4,A6} (n=2; 20%). Referente à área de conhecimento, as publicações voltavam-se às ciências humanas^{A1,A5,A7-A10} (n=6; 60%) e da saúde^{A2-A4} (n=3; 30%), com destaque para a subárea da Psicologia^{A2,A5,A7,A9-A10} (n=5; 50%).

Com intuito de melhor visualizar os resultados, o Quadro 3 apresenta a síntese dos estudos selecionados.

Quadro 3 – Síntese dos estudos selecionados na revisão integrativa (N=10)

(continua)

NE [±]	Tipo de estudo/ População	Instrumento de pesquisa	Níveis de resiliência e engajamento	Associação/ correlação
N4 ^{A1}	-Estudo transversal; -Trabalhadores manuais.	- Escala breve de resiliência; - Escala de Engajamento do Trabalho de Utrecht (UWES-9 itens).	- Resiliência Md= 3,9 (DP=0,57); - Engajamento Md= 4,8 (DP= 0,93).	Associação não significativa
N4 ^{A2}	-Estudo transversal; -Auxiliares de enfermagem.	- Escala de resiliência (RS-25 itens); - UWES-17 itens.	- Resiliência Md=35,82 (DP= 17,69); - Engajamento Md= 3,54 (DP=1,18.)	Positiva (p<0,05)*
N2 ^{A3}	-Estudo observacional longitudinal; -Equipe de assistência médica.	- Escala de Resiliência- 14 itens; - UWES-9 itens.	- Resiliência Md=68,1 (DP= 12,2); - Engajamento: Md=25,5 (DP=10,8).	Positiva (r=0,43; p<0,01)
N4 ^{A4}	-Estudo descritivo transversal; -Enfermeiros.	- Escala de resiliência (CD -RISC - 10); - UWES-9 itens.	- Engajamento Md=3,11	Positiva (r=0,57; p<0,001)
N4 ^{A5}	-Estudo transversal; -Cuidadores formais de idosos.	- Escala de resiliência (CD-RISC-25 itens); - UWES-15 itens.	- Resiliência: Md=70,00 (DP=13,57) - Engajamento domínios: Vigor: Md=24,22 (DP=6,21); Dedicação: Md=22,53 (DP=7,21), Absorção: Md=21,71 (DP=6,79)	Positiva (r=0,46; r=0,44; r=0,39; p<0,01)
N4 ^{A6}	-Estudo transversal; -Funcionários de agências de viagens.	- Escala de resiliência (RS-14 itens); - UWES-9 itens.	- Resiliência Md= 3.45 (DP=0,58); - Engajamento Md= 3.40 (DP=58).	Positiva (r=0,41; p<0,01)
N4 ^{A7}	-Estudo transversal; -Trabalhadores da área da saúde	- CD-RISC-10 itens; - UWES-9 itens.	-	Positiva (r=0,54; p<0,01)

Quadro 3 – Síntese dos estudos selecionados na revisão integrativa (N=10)

(conclusão)				
N4 ^{A8}	-Estudo transversal; -Trabalhadores de tecnologia de informação.	- Resiliência no trabalho (RAW Scale); - UWES-9 itens.	- Resiliência Md=3.21 (DP=0.93); - Engajamento Md=3.54 (DP=0.72).	Positiva (r=0,24; p<0,01)
N4 ^{A9}	-Estudo transversal; -Trabalhadores de tecnologia de informação.	- Escala de resiliência (9 itens); - UWES-17 itens.	- Resiliência Md=3,50 (DP=0,54); - Engajamento Md= 3,51 (DP= 0,58).	Positiva (r=0,40; p<0,01)
N4 ^{A10}	-Estudo transversal; -Profissionais no setor de serviços.	- CD-RISC-10 itens; - UWES-9	- Resiliência Md= 3,27 (DP= 0,83) - Engajamento Md= 3,82 (DP= 0,88).	Positiva (r=0,44; p<0,01)

Legenda: *Nível de Evidência.

Nota: *Correlação significativa e positiva dos domínios da resiliência (satisfação pessoal, autoestima e perseverança) com os do UWES (vigor, dedicação e absorção).

Conforme o exposto, os estudos apresentaram a questão de pesquisa voltada para o prognóstico, predição ou etiologia, sendo classificados, na maioria, com NE 4 (n=9; 90%). Ainda, prevaleceram estudos com delineamento metodológico do tipo transversal^{A1-A2,A4-A10} (n=9; 90%), desenvolvidos com profissionais da área da saúde^{A2-A5,A7} (auxiliares de enfermagem, enfermeiros, equipe médica, cuidadores de idosos e trabalhadores da área da saúde no geral) (n=5, 50%) e da tecnologia de informação^{A9-A10} (n=2; 20%).

Evidenciou-se que os estudos fizeram uso de uma diversidade de instrumentos para mensurar a resiliência, entre eles, a CR-RISC-10^{A4,A7,A10} (n=3; 30%) sendo a mais utilizada, ainda que esta não seja um instrumento específico para avaliar a resiliência no trabalho. Para verificar o engajamento no trabalho, destaca-se que todas as produções aplicaram a escala UWES. Contudo, houve uma variação no número de itens desta escala, predominando a UWES - 9 itens^{A1,A3-A4,A6-A8,A10} (n=7; 70%).

No que se refere aos níveis de resiliência e engajamento no trabalho, observou-se que ambos apresentam valores semelhantes, uma vez que altos níveis

de resiliência estão associados a altos níveis de engajamento. Bem como evidenciou-se que a resiliência está relacionada ao engajamento no trabalho^{A2-A10} (n=9; 90%), apresentando uma associação estatisticamente significativa com correlação positiva fraca ($r=0,24$; $r=0,39$)^{A5,A8} (n=2; 20%) a moderada ($r=0,40$ a $r=0,54$)^{A2-A7,A9-A10} (n=8; 80%).

Quanto à promoção da saúde do trabalhador, dois estudos (20%) elaboraram a mesma intervenção no serviço, sendo esta a meditação voltada à atenção plena (*mindfulness*).^{A4-A5} Os demais, sugeriram: o desenvolvimento de serviços de apoio com intuito de gerenciar as adversidades;^{A3} reforçar aspectos individuais positivos que possam fortalecer a resiliência;^{A8} elaborar intervenções de incentivo pessoal por meio de treinamentos auxiliando no desenvolvimento de habilidades interpessoais^{A6,A10} e com foco na liderança transformacional.^{A9}

As evidências científicas elencadas neste estudo levam à conclusão de que a temática em tela é pouco estudada no Brasil e, principalmente, pela área de conhecimento da enfermagem. Ainda, que trabalhadores com altos níveis de resiliência tendem a maior engajamento no trabalho, e que o desenvolvimento de estratégias com vistas ao fortalecimento da resiliência e ao engajamento no trabalho despontou como técnica positiva frente à saúde do trabalhador.

Este estudo apresenta contribuições no campo da saúde do trabalhador uma vez que se evidencia que a resiliência promove o engajamento no trabalho e auxilia na qualidade de vida no exercício laboral. Assim, espera-se que os dados encontrados nesta revisão integrativa de literatura possam encorajar as organizações a desenvolver ações com vistas à intervenção e promoção e em prol da resiliência nos ambientes laborais.

3. MÉTODO

Para a realização deste estudo, foi utilizada parte do banco de dados do projeto matricial “Adaptação transcultural e validação para a língua portuguesa do Brasil da *Resilience at Work Scale (RAW SCALE)*”, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM, sob o CAAE nº.69318117.2.0000.5346 e Parecer nº. 2121699, em 14 de junho de 2017. No recorte deste projeto, foram analisados os dados referentes à *RAW Scale 25 – Brasil* (GRECO, 2018), Escala Utrecht de Engajamento no trabalho – UWES (VAZQUEZ *et al.*, 2015), variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e de saúde. Para melhor compreensão, inicialmente, faz-se uma descrição do projeto matricial (Item 3.1) e, posteriormente, dos passos para execução deste projeto (item 3.2 e seguintes).

3.1 APRESENTAÇÃO DO PROJETO MATRICIAL

Estudo metodológico que objetivou realizar a adaptação transcultural e validação da *Resilience at Work Scale – RAW Scale* (WINWOOD; COLON; McWEN, 2013) para a língua portuguesa do Brasil. Para esse processo, foi utilizado o protocolo proposto por Reichenheim e Moraes (2007). O campo de estudo foram as unidades universitárias do *campus* Santa Maria, UFSM, Técnico e Tecnológico (CTISM e Colégio Politécnico), Educação Infantil (Ipê Amarelo) e o Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM).

A população foi composta por 2.866 docentes e profissionais da saúde. Considerando-se um percentual estimado de 50%, um erro amostral de 5% e nível de significância de 5%, foi calculada a amostra aleatória, não estratificada por centro universitário, obtendo-se, após arredondamentos, uma amostra mínima de 361 participantes (BARBETA, 2006). A coleta de dados foi realizada no período de abril a julho de 2018, nos turnos manhã, tarde e noite, de acordo com a disponibilidade de tempo dos participantes.

Os coletadores (doutorandos, mestrandos e bolsistas de iniciação científica) foram previamente capacitados pela coordenadora do projeto. Inicialmente, a partir da lista de nomes dos possíveis participantes, realizou-se o sorteio para a composição de uma amostra estratificada por centro e, no hospital, por categoria profissional. Ainda, contatou-se via *e-mail* os diretores dos centros e gestão

hospitalar, formalizando o convite e o início da pesquisa. Também foi realizado contato com as pessoas previamente selecionadas, a fim de convidá-las a participar da pesquisa. Após o aceite e posterior assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) (Anexo A), em duas vias, foi entregue o questionário autopreenchível.

Foram estabelecidos como critérios de inclusão: ser docente de uma das unidades universitária, técnica e tecnológica e da educação infantil da UFSM, ou ser trabalhador da área da saúde do HUSM (médico, enfermeiro, técnico de enfermagem, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, farmacêutico, assistente social, odontólogo, psicólogo ou nutricionista). Os critérios de exclusão foram: docentes e profissionais que estivessem em licença de saúde ou outro tipo de afastamento no período de coleta dos dados, e os com menos de um ano de vínculo empregatício na referida instituição.

O questionário (Anexo B) foi composto por 10 blocos: **Bloco A:** identificação do instrumento; **Bloco B:** Variáveis sociodemográficas; **Bloco C:** Variáveis laborais; **Bloco D:** hábitos e saúde; **Bloco E:** *Resilience at Work Scale 25 – Brasil* (GRECO, 2018); **Bloco F:** *Job Stress Scale* (ALVES et al., 2004); **Bloco G:** *General Health Questionnaire – GHQ-12* (SARRIERA; SHWARCZ; CÂMARA, 1996); **Bloco H:** Escala de Autoeficácia ocupacional (DAMÁSIO; FREITAS; KOLLER, 2014); **Bloco I:** Escala Utrecht de Engajamento no trabalho – *UWES* (VAZQUEZ et al., 2015); **Bloco J:** Escala de Resiliência – Versão brasileira (PESCE et al., 2005).

Para a inserção dos dados utilizou-se o programa *Epi-info*[®], versão 6.4, com dupla digitação independente por dois bolsistas, previamente capacitados. Após a verificação de erros e inconsistências, os dados foram analisados no programa R[®] (R CORE TEAM, 2016) e no *PASW Statistics*[®] (*PredictiveAnalytics Software*, da SPSS Inc., Chicago, USA) 18.0. Todos os princípios da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional da Saúde (BRASIL, 2012) foram atendidos (TCLE, TC, Autorizações, Riscos, Benefícios). Após autorização institucional (PROGEP/UFSM e HUSM) (Anexo C), Registro no Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da UFSM sob o número 046446 e na GEP/HUSM (Anexo D), foi submetido ao CEP – Reitoria/UFSM, obtendo o Parecer favorável (nº 2121699) sob o CAAE: 69318117.2.0000.5346 em 14 de julho 2017 (Anexo E).

Os instrumentos preenchidos durante a pesquisa ficarão sob guarda e responsabilidade da coordenadora da pesquisa, Prof.^a Dr.^a Tânia Solange Bosi de

Souza Magnago, na avenida Roraima, n. 1000, CEP 97105-900, na sala 1431, quarto andar do prédio 26, CCS/UFSM, até a análise final dos dados, e após o período de cinco anos serão incinerados. Estas informações estão contidas no Termo de Confidencialidade, Privacidade e Segurança dos Dados (Apêndice B).

A partir deste momento, serão descritos os passos para o desenvolvimento desta dissertação, que utilizou o banco de dados (blocos A à E, e I) do referido projeto matricial.

3.2 DELINEAMENTO DO ESTUDO

Trata-se de um estudo epidemiológico transversal. Estudos que se utilizam deste delineamento são apropriados para descrever características das populações referentes a determinadas variáveis em um determinado recorte de tempo, não existindo seguimento na investigação da população participante, de tal modo fornece ao pesquisador diagnósticos e avaliação de serviços de saúde (MEDRONHO et al., 2009). Ainda, em estudos seccionais, pode-se verificar a existência de associações entre, pelo menos, dois eventos classificados como desfecho e exposição na amostra de indivíduos (KLEIN; BLOCH, 2005).

No presente estudo, será investigada a resiliência no trabalho (exposição), tendo como desfecho o engajamento no trabalho, como esquematiza a Figura 4:

Figura 4 – Exposição e desfecho de estudo



Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

3.2 CAMPO DE ESTUDO

A pesquisa foi realizada nas oito unidades universitárias da UFSM, sendo estas denominadas: Centro de Ciências Naturais e Exatas (CCNE), Centro de Ciências Rurais (CCR), Centro de Ciências da Saúde (CCS), Centro de Educação (CE), Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH), Centro de Tecnologia (CT), Centro de Artes e Letras (CAL) e Centro de Educação Física e Desportos (CEFD); coordenadoria de educação básica, técnica e tecnológica, com suas respectivas unidades: Colégio Politécnico da UFSM, Colégio Técnico Industrial de Santa Maria (CTISM), unidade de Educação Infantil (Ipê Amarelo) e no Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM).

A UFSM foi fundada e idealizada em 14 de dezembro de 1960 pelo Prof. Dr. José Mariano da Rocha Filho, a qual é uma instituição federal de ensino superior constituída como autarquia especial vinculada ao Ministério da Educação. A UFSM está localizada no centro do Estado do RS, no Município de Santa Maria, e tornou-se polo de prestação de serviços, principalmente no que tange à educação em todos os níveis (UFSM, 2013). Atualmente, a UFSM possui quatro unidades universitárias descentralizadas, sendo estas *Campus* Frederico Westphalen e *Campus* Palmeira das Missões, localizadas na região norte; unidade de Silveira Martins/UFSM UDESSM, localizada no município de Silveira Martins, e a unidade *Campus* de Cachoeira do Sul, implementada em 2014. Elas têm como objetivo impulsionar o desenvolvimento de suas respectivas regiões, visando à expansão da educação pública superior.

O HUSM foi construído em 1970, está localizado na região central do Estado do RS, sendo referência em saúde para essa região. Caracteriza-se como hospital-escola, integrante da UFSM, voltado para o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da assistência em saúde, sendo um dos únicos hospitais da região central que atende 100% pelo Sistema Único de Saúde (HUSM, 2016). É referência de média e alta complexidade, serve como campo de estágio para alunos de graduação, pós-graduação e residência dos cursos da área da saúde e outras áreas do conhecimento e instituições de ensino da região. Em 2013 a UFSM firmou contrato de gestão com a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH).

Os atendimentos prestados à comunidade são realizados nos 403 leitos de internação. O HUSM comporta ainda 58 consultórios com ambulatórios de especialidades, 14 salas para procedimentos, curativos, vacinas, triagem e acolhimento, farmácia, avaliação nutricional, atendimento odontológico; laboratórios de análises clínicas; hospital-dia em HIV/AIDS e serviço de internação domiciliar. Conforme dados estatísticos referentes ao primeiro semestre de 2018, ocorreram cerca de 8.756 internações, 132.204 consultas ambulatoriais, 3.740 cirurgias, 1.396 partos realizados na instituição (HUSM, 2018).

3.3 POPULAÇÃO DO ESTUDO

A amostra aleatória estratificada proporcional mínima planejada no projeto matricial era de 361 trabalhadores. No entanto, ampliou-se a amostra para manter a representatividade da população assim, participaram daquela coleta de dados 239 docentes e 287 profissionais da área da saúde, totalizando uma amostra de 526 trabalhadores. Assim, a amostra deste estudo será os 526 que aderiram à pesquisa supracitada.

3.4 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA

3.4.1 Coleta de dados

Os dados foram coletados por meio do acesso ao banco do projeto matricial, em novembro de 2018, após autorização da coordenadora do projeto (Apêndice C). Os participantes da pesquisa manifestaram a autorização de acesso ao banco de dados no TCLE (Anexo A).

3.4.2 Instrumento de pesquisa

Os seguintes blocos do Anexo B fizeram parte deste estudo:

- Bloco A – Identificação do questionário contendo o número do instrumento e a data da coleta de dados.
- Bloco B – Variáveis sociodemográficas compostas pelas seguintes questões: data de nascimento, sexo, estado civil, raça, profissão.

- Bloco C – Variáveis laborais como a maior titulação, tempo de formado (graduação) e de trabalho na instituição em anos, carga horária semanal de trabalho, vínculo empregatício no HUSM, setor de trabalho no HUSM, centro, colégio ou unidade de trabalho na UFSM.

- Bloco D – Variáveis de hábitos e saúde, que contemplam aspectos quanto ao uso de tabaco, bebida alcoólica, se possui patologia diagnosticada pelo médico, uso de medicamentos, se precisou de atendimento médico e psicológico no último ano, tempo de lazer.

- Bloco E – Resiliência no Trabalho – RAW *Scale* 25 – Brasil (GRECO, 2018), composta por 25 itens distribuídos em sete dimensões, sendo elas: vivendo autenticamente (quatro itens), encontrando sua vocação (quatro itens), mantendo o equilíbrio (quatro itens), administrando o estresse (quatro itens), interagindo cooperativamente (três itens), manter-se saudável (três itens), construindo redes (três itens). As opções de respostas variam de acordo com escala Likert de sete pontos, que possuem as seguintes opções de respostas: (0) Discordo Totalmente, (1) Discordo, (2) Discordo um pouco, (3) Nem concordo nem discordo, (4) Concordo um pouco, (5) Concordo e (6) Concordo Totalmente. A resposta assinalada contemplará como os participantes se sentem em seu ambiente de trabalho (WINWOOD; COLON; McWEn, 2013; GRECO, 2018).

- Bloco I – Versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no trabalho – UWES (VAZQUEZ et al., 2015), composta por 17 itens, distribuídos em três dimensões: vigor (seis itens), dedicação (cinco itens) e concentração (seis itens). Os itens devem ser respondidos em uma escala Likert de sete pontos que varia de nunca (0), quase nunca (1), raramente (2), algumas vezes (3), frequentemente (4), com muita frequência (5), a sempre (6). A resposta dos participantes corresponderá à frequência com que eles se sentem engajados em seu ambiente de trabalho.

3.5 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram digitados no programa *Epi-info*[®], versão 6.4, com dupla digitação independente por dois bolsistas, previamente capacitados. Após conferência de erros e possíveis inconsistências, a análise dos dados foi realizada

no programa PASW *Statistics*® (*Predictive Analytics Software*, da SPSS Inc., Chicago, USA) versão 18.0.

3.5.1 Análise das variáveis independentes

3.5.1.1 Dados sociodemográficos, laborais, hábitos e saúde

As variáveis categóricas referentes aos dados sociodemográficos, laborais, hábitos e saúde foram descritas por meio de frequência absoluta (n) e relativa (%). Já as quantitativas foram apresentadas pela média e desvio padrão, ou pela mediana e intervalo interquartil, conforme a distribuição da normalidade dos dados por meio do teste Kolmogorov-Smirnov. No Quadro 4, são descritas as variáveis de acordo com o tipo, forma de apresentação e mensuração.

Quadro 4 – Classificação das variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde segundo o tipo e a escala de mensuração

(continua)

	Variável	Tipo	Apresentação	Mensuração
Sociodemográfico	Data de nascimento	Quantitativa discreta	- Dia/Mês/Ano; Em anos completos. - Faixa etária*	Razão Frequência
	Sexo	Qualitativa nominal	Feminino, Masculino	Frequência
	Estado civil	Qualitativa nominal	- Casado, Solteiro, Divorciado, Viúvo, União estável. - Dicotomizada (casado/União estável e Solteiros/sem companheiro.	Frequência
	Raça	Qualitativa nominal	- Branca, Preta/Negra, Parda, Amarela, Indígena. - Dicotomizado (Branca e Outra)	Frequência
	Profissão**	Qualitativa nominal	Categoria profissional	Frequência
Laborais	Maior titulação	Qualitativa ordinal	Graduação, Ensino técnico, Especialização, Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado.	Frequência
	Tempo de formação	Quantitativa discreta	Em anos completos - Categorizada (tercis)	Razão Frequência
	Tempo de trabalho	Quantitativa discreta	Em anos completos - Categorizada (tercis)	Razão Frequência

Quadro 4 – Classificação das variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde segundo o tipo e a escala de mensuração

(conclusão)

Variável		Tipo	Apresentação	Mensuração
Laborais	Carga horária semanal	Quantitativa discreta	Em horas	Razão Frequência
	Vínculo empregatício	Qualitativa nominal	RJU ou CLT	Frequência
	Em qual setor	Qualitativa nominal	Nome do setor de trabalho	Frequência
Laborais	Você é professor de qual centro, colégio ou unidade***	Qualitativa nominal	Nome do Centro ou Unidade ou Colégio	Frequência
Hábitos e Saúde	Você fuma?	Qualitativa nominal	Não, nunca fumei; Fumei, mas parei; Sim, fumo.	Frequência
	Você consome algum tipo de bebida alcoólica?	Qualitativa nominal	Não, Às vezes, Sim	Frequência
	Possui alguma patologia diagnosticada pelo médico?	Qualitativa nominal	Não, Sim	Frequência
	Se sim, qual?	Qualitativa nominal	Nominal	Frequência
	Faz uso de medicação contínua?	Qualitativa nominal	Não, Sim	Frequência
	Se sim	Qualitativa nominal	Com prescrição médica, Por conta própria	Frequência
	Precisou de atendimento médico no último ano	Qualitativa nominal	Não, Sim	Frequência
	Precisou de atendimento psicológico no último ano	Qualitativa nominal	Não, Sim	Frequência
	Tem tido tempo para o lazer	Qualitativa nominal	Não, Às vezes, Sim	Frequência

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Notas: *A categorizada foi realizada em três grupos: início da vida laboral (18 a 28 anos), desenvolvimento profissional (29 a 39 anos) e consolidação da carreira (mais de 40 anos), seguindo o modelo de validação da UWES (MAGNAN; VASQUEZ; PACICO; HUTZ, 2016). **Assistente social, enfermeiro, técnico de enfermagem, fisioterapeuta, farmacêutico, fonoaudiólogo, médico, nutricionista, odontólogo, professor e psicólogo. ***Centro de Artes e Letras, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Ciências Naturais e Exatas, Centro de Tecnologia, Centro de Ciências Rurais, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Centro de Educação Física e Desportes, Centro de Educação, Colégio Politécnico da UFSM, Colégio Técnico Industrial da UFSM e Unidade de Educação Infantil – Ipê Amarelo.

3.5.1.2 Resiliência no Trabalho

A análise da resiliência no trabalho foi realizada pela RAW *Scale* 25 – Brasil (GRECO, 2018). A escala possui 25 itens, dos quais os de número 9 e 11 são reversos nas análises ("concordo totalmente" será considerado de valor 0 e "discordo totalmente" será de valor 6). Para as análises, foram seguidas as orientações dos autores WINWOOD; COLON; MCWEN (2013)⁶.

No Quadro 5, é apresentada a caracterização da estrutura dos domínios da RAW *Scale* 25 - Brasil, com seus respectivos itens de respostas.

Quadro 5 – Estrutura da RAW *Scale* 25 – Brasil e seus respectivos domínios (continua)

Domínio	Item
Vivendo autenticamente	Q1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral. Q2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho. Q3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário. Q4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma verdadeira e realista.
Encontrando sua vocação	Q5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido em minha vida. Q6. O meu lugar de trabalho é um local ao qual eu sinto que pertenço. Q7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais. Q8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.
Mantendo o equilíbrio	Q9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida. (item reverso) Q10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo. Q11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (item reverso) Q12. Quando surgem problemas no trabalho, eu me concentro em encontrar uma solução, ao invés de simplesmente me preocupar com eles.

⁶A fórmula da análise não pode ser apresentada devido a direitos autorais preservados aos autores WINWOOD; COLON; MCWEN (2013). No entanto, para o desenvolvimento de pesquisas acadêmicas, a mesma pode ser solicitada via Web site: workingwithresilience.com.au e/ou endereço eletrônico contact@workingwithresilience.com.au

Quadro 5 – Estrutura da RAW Scale 25 – Brasil e seus respectivos domínios
(continua)

Domínio	Item
Administrando o estresse	Q.13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa. Q14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho. Q15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho. Q16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.
Interagindo cooperativamente	Q17. Eu frequentemente solicito <i>feedback</i> (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho. Q18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho. Q19. Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio.
Manter-se saudável	Q20. Eu tenho boa resistência física. Q21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável. Q22. Me manter fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho.
Construindo redes	Q23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda. Q24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho. Q25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho.

Fonte: Adaptado de Greco, 2018.

3.5.2 Análise da variável dependente

3.5.2.1 Engajamento no trabalho

A escala Utrecht de Engajamento no trabalho UWES-17 itens (VAZQUEZ et al., 2015) não possui itens reversos. A análise do escore bruto deu-se pela soma das respostas obtidas dividida pelo número total de itens. Da mesma forma, o escore por dimensão (Vigor, Dedicção e Concentração) foi obtido pela soma das

respostas das questões que as compõem, dividido pelo número total de itens da dimensão avaliada (VAZQUEZ *et al.*, 2015).

No Quadro 6, é apresentada a estrutura dos domínios que compõem o UWES-17.

Quadro 6 – Estrutura dos domínios que compõem a escala de engajamento no trabalho

Dimensão	Itens
Vigor	Q1. No meu trabalho sinto que estou cheio de energia. Q4. No meu trabalho sinto-me forte e cheio de vigor. Q8. Tenho vontade de ir para meu trabalho quando levanto de manhã. Q12. Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos. Q15. Eu consigo me adaptar mentalmente a situações difíceis no meu trabalho. Q17. Em relação ao meu trabalho sou persistente, mesmo quando as coisas não dão certo.
Dedicação	Q2. Eu considero meu trabalho cheio de significado e de propósito. Q5. Sou entusiasmado com meu trabalho. Q7. Meu trabalho me inspira. Q10. Tenho orgulho do trabalho que realizo. Q13. Para mim, meu trabalho é desafiador.
Concentração	Q3. O tempo voa enquanto estou trabalhando. Q6. Quando estou trabalhando esqueço tudo ao meu redor. Q9. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho. Q11. Eu fico absorvido com meu trabalho. Q14. Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando. Q16. É difícil desligar-me do meu trabalho.

Fonte: Adaptado de Vazquez *et al.*, 2015.

Após o levantamento do escore bruto do engajamento e de suas respectivas dimensões, os valores obtidos foram interpretados por meio do valor médio de percentil. Para a caracterização em níveis, considerou-se indicativo de baixo engajamento os valores percentis < 40, moderado engajamento valores entre 40 e 74 e alto engajamento percentis ≥ 75 (VAZQUEZ *et al.*, 2015).

3.5.3 Análise bivariada e multivariada das variáveis

Para a identificação da associação entre as variáveis independentes (sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde, e resiliência no trabalho) e dependente (engajamento no trabalho) utilizaram-se os testes Qui-Quadrado de *Pearson* e Qui-Quadrado com correção, quando indicado. Em todas as análises, considerou-se associação estatisticamente significativa quando $p < 0,05$.

Para identificar a associação por possíveis fatores de confundimento, utilizou-se a Regressão de Poisson, a partir da variância ajustada e robusta e da Razão de Prevalência e seus respectivos intervalos de confiança (IC95%) para a estimativa das associações. Foram consideradas variáveis de confusão as que possuíam p -valor $\leq 0,150$ tanto para a exposição (resiliência no trabalho), quanto para o desfecho (engajamento no trabalho). O nível de significância adotado para todos os testes foi de 5%.

3.5.4 Análise da consistência interna dos itens

A análise da consistência interna da *RAW Scale 25 - Brasil* e do *UWES-17* foi por meio do Coeficiente *Alpha* (α) de Cronbach, calculado no programa *PASW Statistics®*. Os valores α de Cronbach variam de zero a 1. Valores $>0,70$ são considerados indicativos de consistência interna adequada (FIELD, 2009).

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Todos os aspectos éticos que envolvem pesquisas com seres humanos, conforme a Resolução 466/ 2012 (BRASIL, 2012), foram observados na condução do estudo matricial (TCLE, TC, Riscos e Benefícios). Para o desenvolvimento deste estudo, os participantes autorizaram no TCLE a utilização do banco de dados para futuras pesquisas. Salienta-se que, neste estudo, reafirmou-se o compromisso para a manutenção da privacidade dos dados analisados, conforme descrito no Termo de Confidencialidade, Privacidade e Segurança dos dados (Anexo F).

O presente estudo não apresentou riscos direto aos participantes, visto que acessou dados secundários. No entanto, no projeto matricial, de acordo com a Resolução 466/12, reconheceu-se a possibilidade de ocorrência de algum tipo de desconforto para os pesquisados durante o processo de preenchimento do questionário. Eles foram orientados de que poderiam interromper o preenchimento e

a participação no estudo a qualquer momento, podendo ou não retomar, sem qualquer ônus.

No que se refere aos benefícios deste estudo, destaca-se a possibilidade de, a partir dos resultados, elaborar subsídios para o desenvolvimento de ações potencializadoras, tanto da resiliência quanto do engajamento no trabalho, em prol da saúde do trabalhador. Contribuirá, também, para a construção do conhecimento na área da saúde e da enfermagem.

4 RESULTADOS

Para facilitar a compreensão dos dados obtidos, os resultados serão apresentados na seguinte sequência:

- Características sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde dos servidores públicos federais;
- Resiliência no trabalho segundo as variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde;
- Engajamento no trabalho segundo as variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde;
- Resiliência e engajamento no trabalho em servidores públicos federais.

4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORAIS, HÁBITOS E SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

Participaram da pesquisa 526 trabalhadores. Destes, 287 (54,6%) eram profissionais da saúde e 239 (45,4%) eram docentes. Na Tabela 1, estão apresentados os dados referentes às variáveis sociodemográficas dos participantes.

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores segundo as variáveis sociodemográficas. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variáveis sociodemográficas	(continua) Frequência	
	n	%
Sexo		
Feminino	340	64,6
Masculino	186	35,4
Faixa Etária (n=504)		
até 28 anos	14	2,8
29 a 39 anos	196	38,9
48 ou mais anos	294	58,3

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores segundo as variáveis sociodemográficas. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variáveis sociodemográficas	(conclusão)	
	Frequência	
	n	%
Estado Civil		
Solteiro(a)/ sem companheiro(a)	176	33,5
Casado(a)/ com companheiro(a)	350	66,5
Etnia (n=524)		
Branca	483	92,2
Outras*	41	7,8

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Outra Raça: Preto, Pardo, Amarelo, Indígena.

Conforme a Tabela 1, evidencia-se que os participantes do estudo eram, predominantemente, do sexo feminino (n=340; 64,6%), com idade entre 48 ou mais anos (n=294; 58,3%), casados/com companheiros (n=350; 66,5%), e se autodeclararam de etnia branca (n=483; 92,2%).

Na Tabela 2, apresentam-se as características dos participantes, segundo as variáveis laborais.

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores segundo as variáveis laborais. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variáveis Laborais	(continua)	
	Frequência	
	n	%
Categoria Profissional		
Técnico em Enfermagem	89	16,9
Enfermeiro	62	11,8
Médico	32	6,1
Fisioterapeuta	29	5,5
Farmacêutico	28	5,3
Fonoaudiólogo	11	2,1
Nutricionista	10	1,9
Odontólogo	3	0,6
Assistente Social	14	2,7
Psicólogo	9	1,7
Professor	239	45,4

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores segundo as variáveis laborais. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variáveis Laborais	(conclusão)	
	Frequência	
	n	%
Maior Titulação		
Ensino Técnico	49	9,3
Graduação	23	4,4
Pós-Graduação	454	86,3
Carga horária		
20 a 24 horas	25	4,8
30 horas	120	22,8
36 horas	80	15,2
40 a 44 horas	301	57,3
Vínculo (n=281)		
RJU	126	44,8
CLT	155	55,2
Tempo de formado (n=485)		
Até 11 anos	140	28,9
12 a 22 anos	180	37,1
23 a 48 anos	165	34,0
Tempo de RJU* (n=371)		
Até 7 anos	109	29,4
8 a 15 anos	126	34,0
16 a 45 anos	136	36,7
Tempo CLT** (n=143)		
Ate 1 ano	14	9,8
2 a 4 anos	129	90,2

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Profissionais da saúde e docentes. **Profissionais da saúde.

De acordo com a Tabela 2, predominaram trabalhadores docentes (n=239; 45,4%), seguidos dos técnicos de enfermagem (n=89; 16,9%) e de enfermeiros (n=62; 11,8%). A maior titulação referida foi a pós-graduação (n=454; 86,3%). Prevaleram participantes com regime de 40 a 44 horas semanais (n=301; 57,3%), com vínculo empregatício CLT entre os profissionais da saúde (n=155;

55.2%), com 12 a 22 anos de formação profissional (n=180; 37,1%), 16 a 45 anos de RJU (n=136; 36,7%), e de 2 a 4 anos de CLT (n=129; 90,2%).

Na Tabela 3, estão apresentadas as variáveis hábitos e saúde dos participantes do estudo.

Tabela 3 – Distribuição dos trabalhadores segundo as variáveis de hábitos e saúde. Santa Maria/RS, Brasil, 2018 (n=526)

Variáveis de Saúde	Frequência	
	n	%
Uso de Tabaco		
Não, nunca fumei	425	81,0
Fumei, mas parei	75	14,3
Sim, fumo	25	4,8
Uso de Bebida alcoólica		
Não	121	23,0
Às vezes	349	66,3
Sim	56	10,6
Possui tempo Lazer		
Não	38	7,2
Às vezes	256	48,7
Sim	232	44,1
Possui alguma patologia		
Não	365	69,9
Sim	157	30,1
Faz uso de Medicação		
Não	335	64,2
Sim	187	35,8
Precisou de atendimento médico no último ano		
Não	253	48,4
Sim	270	51,6
Precisou de atendimento psicológico no último ano		
Não	405	77,0
Sim	121	23,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Observa-se, na Tabela 3, que, em maior percentual, os participantes nunca haviam fumado (n=425; 81,0%), às vezes faziam uso de bebida alcoólica (n=349; 66,3%) e às vezes possuíam tempo para lazer (n=256; 48,7%). Ainda, não referiram patologia alguma (n=365; 69,9%), não faziam uso de medicamentos (n=335; 64,2%) e não precisaram de atendimento psicológico no último ano (n=405; 77,0%). No entanto, precisaram de atendimento médico no último ano (n=270; 51,6%). Quanto ao tipo de patologia, aos que referiram, prevaleceram uma ou mais (n=31, 20,7%), seguido de hipertensão (n=25, 16,7), hipotireoidismo (n=9, 6,0%), depressão e asma (n=8, 1,5%).

4.2 RESILIÊNCIA NO TRABALHO SEGUNDO AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORAIS, HÁBITOS E SAÚDE

As frequências das respostas dos participantes do estudo referente às análises descritivas da resiliência no trabalho e de seus domínios são apresentadas na Tabela 4.

Tabela 4 – Distribuição da frequência das respostas, conforme os níveis de classificação da resiliência no trabalho e seus domínios. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variável	n	Resiliência no Trabalho					
		Baixa		Média		Alta	
		n	%	n	%	n	%
Resiliência no trabalho	516	136	26,4	217	42,1	163	31,6
Vivendo autenticamente	526	126	24,0	247	47,0	153	29,1
Encontrando sua vocação	526	113	21,5	240	45,6	173	32,9
Mantendo o equilíbrio	521	182	34,9	204	39,2	135	25,9
Administrando o estresse	523	144	27,5	205	39,2	174	33,3
Interagindo cooperativamente	524	116	22,1	229	43,7	179	34,2
Manter-se saudável	526	154	29,3	218	41,4	154	29,3
Construindo redes	526	109	20,7	220	41,8	197	37,5

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

De acordo com o exposto na Tabela 4, os participantes do estudo apresentaram médio nível de resiliência no trabalho (n=217; 42,1%). Em seus domínios – vivendo autenticamente (n=247; 47,0%); encontrando sua vocação (n=240, 45,6%); mantendo o equilíbrio (n=204; 39,4%); administrando o estresse (n=205; 39,2%); interagindo cooperativamente (n=229; 43,7%); manter-se saudável (n=218; 41,4%); e construindo redes (n=220; 41,8%) – também observam-se valores para médio nível de resiliência.

Na Tabela 5, são apresentadas as análises descritivas entre as variáveis sociodemográficas e a resiliência no trabalho dos participantes do estudo.

Tabela 5 – Análise bivariada das variáveis sociodemográficas e a resiliência no trabalho (RAW Scale 25 - Brasil). Santa Maria/RS, 2018. (n=526)

Variáveis sociodemográficas	n	Resiliência no trabalho						p
		Baixa		Média		Alta		
		n	%	n	%	n	%	
Sexo	516							0,542*
Feminino		87	26,2	145	43,7	100	30,1	
Masculino		49	26,6	72	39,1	63	34,2	
Faixa Etária	495							0,108**
até 28 anos		2	14,3	9	64,3	3	21,4	
29 a 39 anos		61	31,8	77	40,1	54	28,1	
48 ou mais anos		69	23,9	122	42,2	98	33,9	
Estado Civil	516							0,965*
Solteiro(a)/ sem companheiro(a)		47	27,0	72	41,4	55	31,6	
Casado(a)/ com companheiro(a)		89	26,0	145	42,4	108	31,6	
Etnia	514							0,342*
Branca		122	25,7	203	42,8	149	31,4	
Outras*		14	35,0	13	32,5	13	32,5	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: * Teste Qui-quadrado de Pearson; ** Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção.

Conforme a Tabela 5, as variáveis sociodemográficas não apresentaram diferença estatisticamente significativa para a resiliência no trabalho. Em contraponto, na associação entre os domínios da *RAW Scale* Brasil-25 e as variáveis sociodemográficas, as variáveis casado(a)/com companheiro(a) e etnia branca apresentaram-se estatisticamente significativas para médio nível de resiliência no trabalho no domínio construindo redes (47,7%; $p=0,001$; 42,2%; $p=0,034$, respectivamente).

As análises das variáveis laborais e a resiliência no trabalho são apresentadas na Tabela 6.

Tabela 6 – Análise bivariada das variáveis laborais e a resiliência no trabalho (*RAW Scale* 25 - Brasil). Santa Maria/RS, 2018. (n=526)

(continua)

Variáveis laborais	n	Resiliência no trabalho						p
		Baixa		Média		Alta		
		n	%	n	%	n	%	
Maior Titulação	516							0,068*
Ensino Técnico		8	18,2	25	56,8	11	25,0	
Graduação		6	27,3	13	59,1	3	13,6	
Pós-Graduação		122	27,1	179	39,8	149	33,1	
Carga horária	516							0,818
20 a 24 horas		6	24,0	10	40,0	9	36,0	
30 horas		27	22,9	53	44,9	38	32,2	
36 horas		17	23,0	35	47,3	22	29,7	
40 a 44 horas		86	28,8	119	39,8	94	31,4	
Vínculo	510							0,718*
RJU		99	27,4	153	42,4	109	30,2	
CLT		37	24,8	62	41,6	50	33,6	
Tempo de formado	478							0,113*
Até 11 anos		37	26,8	63	45,7	38	27,5	
12 a 22 anos		57	32,2	69	39,0	51	28,8	
23 a 48 anos		34	20,9	69	42,3	60	36,8	
Tempo de RJU	366							0,002*
Até 7 anos		44	41,1	33	30,8	30	28,0	
8 a 15 anos		26	20,8	62	49,6	37	29,6	
16 a 45 anos		29	21,6	61	45,5	44	32,8	

Tabela 6 – Análise bivariada das variáveis laborais e a resiliência no trabalho (RAW Scale 25 - Brasil). Santa Maria/RS, 2018. (n=526)

(conclusão)

Variáveis laborais	n	Resiliência no trabalho						p
		Baixa		Média		Alta		
		n	%	n	%	n	%	
Tempo CLT	139							0,443**
Até 1 ano		1	7,7	8	61,5	4	30,8	
2 a 4 anos		35	27,8	52	41,3	39	31,0	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: * Teste Qui-Quadrado de Pearson; ** Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção.

De acordo com a Tabela 6, evidenciou-se que participantes com tempo de trabalho de 8 a 15 anos, no vínculo empregatício RJU, apresentaram diferença estatisticamente significativa para médio nível de resiliência no trabalho (49,6%; $p=0,002$).

No que diz respeito à associação das variáveis laborais com os domínios da RAW Scale Brasil-25, as variáveis carga horária de 30 horas semanais (56,7%; $p=0,048$) e tempo de formado de 2 a 11 anos (50,7%; $p=0,007$) apresentaram valores estatisticamente significativos para médio nível de resiliência no domínio encontrando sua vocação. O tempo de RJU de 8 a 15 anos (47,6%; $p=0,001$) apresentou diferença estatisticamente significativa para médio nível de resiliência no domínio administrando o estresse.

Quanto à variável categoria profissional e a resiliência no trabalho, esta não apresentou diferença estatisticamente significativa para a resiliência no trabalho ($p<0,118$). No entanto, pode-se verificar que as categorias profissionais como serviço social ($n=9$; 64,3%), técnico de enfermagem ($n=44$; 53,0%), farmacêutico ($n=14$; 50,0%) e médico ($n=16$; 50,0%) apresentaram percentuais consideráveis para médio nível de resiliência no trabalho, e profissionais nutricionistas ($n=5$; 50,0%), baixo nível de resiliência no trabalho.

As análises bivariadas entre aos hábitos e saúde e a resiliência no trabalho são apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7 – Análise bivariada entre as variáveis hábitos e saúde e a resiliência no trabalho (RAW Scale Brasil-25). Santa Maria/RS, 2018. (n=526)

Variáveis Hábitos e Saúde	n	Resiliência no trabalho						p*
		Baixa		Média		Alta		
		n	%	n	%	n	%	
Fuma	515							0,815
Não, nunca fumei		111	26,6	177	42,4	129	30,9	
Fumei, mas parei		19	26,6	27	37,0	27	37,0	
Sim		6	24,0	12	48,0	7	28,0	
Bebida alcóolica	516							0,809
Não		26	22,2	52	44,4	39	33,3	
Às vezes		93	27,1	143	41,7	107	31,2	
Sim		17	30,4	22	39,3	17	30,4	
Patologia	512							0,131
Não		86	24,2	150	42,1	120	33,7	
Sim		49	31,4	66	42,3	41	26,3	
Medicação	512							0,101
Não		81	24,7	134	40,9	113	34,5	
Sim		55	29,9	82	44,6	47	25,5	
Atendimento médico	513							<0,0001
Não		48	19,2	104	41,6	98	39,2	
Sim		87	33,1	111	42,2	65	24,7	
Atendimento psicológico	516							<0,0001
Não		86	21,8	166	42,0	143	36,2	
Sim		50	41,3	51	42,1	20	16,5	
Tempo para lazer	516							<0,0001
Não		13	37,1	14	40,0	8	22,9	
Às vezes		87	34,5	106	42,1	59	23,4	
Sim		36	15,7	97	42,4	96	41,9	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Teste Qui-Quadrado de Pearson.

Na Tabela 7, evidenciou-se que os participantes que necessitaram de atendimento médico (42,2%; $p < 0,0001$) e psicológico (42,1%; $p < 0,0001$) no último

ano e que referiram ter tempo para lazer (42,4%; $p < 0,0001$) apresentaram valores estatisticamente significativos para médio nível de resiliência no trabalho.

Quanto às análises das variáveis hábitos e saúde com os domínios da RAW Scale Brasil-25, evidenciou-se que trabalhadores que faziam uso de medicações apresentaram diferença estatisticamente significativa para médio nível de resiliência no trabalho no domínio manter-se saudável (46,0%; $p = 0,031$); e os que não faziam uso de medicação alguma apresentaram diferença estatisticamente significativa para médio nível resiliência no trabalho, no que tange ao domínio construindo redes (42,7%; $p = 0,022$).

Ainda, os que precisaram de atendimento médico no último ano apresentaram diferença estatisticamente significativa para médio nível de resiliência no trabalho nos domínios encontrando sua vocação (48,5%; $p < 0,0001$) e manter-se saudável (43,0%; $p < 0,0001$). Já os que não precisaram deste auxílio apresentaram valores significativos para médio nível de resiliência no trabalho nos domínios vivendo autenticamente (50,2%; $p = 0,017$), mantendo o equilíbrio (44,2%; $p = 0,001$) e administrando o estresse (43,7%; $p < 0,0001$).

Da mesma forma, na variável atendimento psicológico, os trabalhadores que precisaram desse auxílio apresentaram diferença estatisticamente significativa para baixo nível de resiliência no trabalho nos domínios mantendo o equilíbrio (52,1%; $p < 0,0001$) e manter-se saudável (43,8%; $p < 0,0001$); e os que não precisaram apresentaram valores significativos para médio nível de resiliência no trabalho nos domínios encontrando sua vocação (45,9%; $p = 0,010$) e administrando o estresse (39,3%; $p = 0,020$).

Na variável tempo de lazer, os que referiram ter tempo apresentaram diferença estatisticamente significativa para médio nível de resiliência no trabalho nos domínios encontrando sua vocação (49,6%; $p = 0,018$) e manter-se saudável (44,0%; $p < 0,0001$); e os que não possuíam tempo obtiveram valores significativos para médio nível de resiliência no trabalho nos domínios mantendo o equilíbrio (44,7%; $p = 0,001$) e administrando o estresse (47,2%; $p < 0,0001$).

Na Tabela 8 são apresentadas as prevalências e associações bruta e ajustada da resiliência no trabalho com as diferentes variáveis (sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde) consideradas potenciais fatores de confundimento. Para elencar os possíveis fatores de confundimento, considerou-se um valor de $p < 0,150$.

Tabela 8 – Análise bruta e ajustada da associação entre a resiliência no trabalho e as variáveis associadas. Santa Maria/RS, 2018
(continua)

Variáveis	RPb	IC (95%)	p	RPaj1*	IC (95%)	p	RPaj2**	IC (95%)	p
Faixa Etária									
Até 28 anos	0,92	0,78-1,09	0,339						
29 a 39 anos	1,06	0,99-1,13	0,058						
48 ou mais anos	1	-	-						
Titulação									
Pós-Graduação	1,08	0,97-1,19	0,160						
Graduação	1,08	0,90-1,28	0,407						
Ensino Técnico	1	-	-						
Tempo de formado									
Até 11 anos	1,05	0,97-1,13	0,226	0,93	0,82-1,05	0,214			
12 a 22 anos	1,09	1,02-1,17	0,016	0,98	0,89-1,07	0,632			
23 a 48 anos	1	-	-	1	-	-			
Tempo de RJU									
Até 7 anos	1,160	1,15-1,29	0,001	1,19	1,07-1,33	0,001	1,14	1,05-1,24	0,002
8 a 15 anos	0,993	1,06-1,26	0,868	1,01	0,92-1,10	0,883	0,98	0,90-1,06	0,557
16 a 45 anos	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Patologia									
Sim	1,06	0,99-1,13	0,092						
Não	1	-	-						
Medicação									
Sim	1,04	0,98-1,10	0,205						
Não	1	-	-						

Tabela 8 – Análise bruta e ajustada da associação entre a resiliência no trabalho e as variáveis associadas. Santa Maria/RS, 2018
(conclusão)

Variáveis	RPb	IC (95%)	p	RPaj1*	IC (95%)	p	RPaj2**	IC (95%)	p
Atendimento médico									
Sim	1,12	1,05-1,18	<0,0001	1,06	0,98-1,14	0,134			
Não	1	-	-	1	-	-			
Atendimento psicológico									
Sim	1,16	1,08-1,25	<0,0001	1,19	1,09-1,30	<0,0001	1,20	1,11-1,30	<0,0001
Não	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Tempo para lazer									
Não	1,19	1,05-1,34	0,007	1,14	0,99-1,32	0,078	1,16	1,00-1,34	0,049
Às vezes	1,16	1,10-1,23	<0,0001	1,10	1,03-1,19	0,006	1,12	1,04-1,19	0,002
Sim	1	-	-	1	-	-	1	-	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Legenda: RPb: Razão de Prevalência bruta. RPaj: Razão de Prevalência ajustada. IC (95%): Intervalo de Confiança.

Nota: *RPaj1= resiliência + tempo de formado + tempo de RJU + atendimento médico + psicológico + tempo para o lazer. **RPaj2 = resiliência + tempo de RJU + atendimento psicológico + tempo para o lazer.

Após a análise ajustada, na Tabela 8, evidencia-se que servidores públicos com até 7 anos de tempo de trabalho RJU apresentaram uma prevalência mais elevada de 14% para a baixa resiliência no trabalho, quando comparados aos trabalhadores que atuam a 16 a 45 anos neste vínculo. Da mesma forma, os servidores que precisaram de atendimento psicológico e que às vezes possuíam tempo para o lazer apresentaram prevalências mais elevadas de 20% e 12% respectivamente, para a ocorrência de baixa resiliência no trabalho do que os trabalhadores que não precisaram deste atendimento e que possuíam tempo para atividades de lazer.

4.3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO SEGUNDO AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORAIS, HÁBITOS E SAÚDE

A Tabela 9 apresenta os níveis de engajamento no trabalho e de seus domínios vigor, dedicação e concentração, respectivamente.

Tabela 9 – Distribuição da frequência de respostas do engajamento no trabalho e seus domínios. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variável	Frequência	
	n	%
Engajamento no trabalho		
Alto	167	32,0
Moderado	148	28,4
Baixo	207	39,7
Vigor		
Alto	142	27,1
Moderado	206	39,3
Baixo	176	36,6
Dedicação		
Alto	147	28,1
Moderado	202	38,5
Baixo	175	33,4
Concentração		
Alto	138	26,4
Moderado	191	36,5
Baixo	194	37,1

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Conforme a Tabela 9, os participantes do estudo apresentaram baixo nível de engajamento no trabalho (n=207; 39,7%). Em seus domínios, obtiveram-se percentuais com resultados para moderado nível de vigor (n=206; 39,3%) e de dedicação (n=202; 38,5%), e baixo nível de concentração (n=194; 37,1%).

A associação entre as variáveis sociodemográficas e o engajamento no trabalho (UWES-17) está apresentada na Tabela 10.

Tabela 10 – Distribuição dos trabalhadores segundo os níveis de engajamento no trabalho e variáveis sociodemográficas. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variáveis Sociodemográficas	Engajamento no trabalho						P
	Baixo		Moderado		Alto		
	n	%	n	%	n	%	
Sexo (n=522)							0,103*
Feminino	139	41,2	101	30,0	97	28,8	
Masculino	68	36,8	47	25,4	70	37,8	
Faixa Etária (n=500)							<0,0001**
Até 28 anos	10	71,4	2	14,3	2	14,3	
29 a 39 anos	88	44,9	52	31,6	46	23,5	
48 ou mais anos	104	35,9	78	26,9	108	37,2	
Estado Civil (n=522)							0,378*
Solteiro(a)/ sem companheiro(a)	68	38,9	56	32,0	51	29,1	
Casado(a)/ com companheiro(a)	139	40,1	92	26,6	116	33,4	
Etnia (n=520)							0,210*
Branca	186	38,8	137	28,5	157	37,2	
Outras	21	52,5	10	25,0	9	22,5	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Teste Qui-Quadrado de Pearson; ** Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção.

De acordo com a Tabela 10, os trabalhadores com idade até 28 anos apresentaram associação significativa para baixo nível de engajamento no trabalho (71,4%; $p < 0,0001$).

Na Tabela 11, consta a relação entre as variáveis sociodemográficas e os domínios do engajamento no trabalho.

Tabela 117 – Análise bivariada das variáveis sociodemográficas e as dimensões do engajamento no trabalho (vigor, dedicação e concentração). Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variáveis Sociodemográficas	Engajamento no trabalho																					
	Vigor				Dedicação				Concentração													
	Baixo		Moderado		Alto		p	Baixo		Moderado		Alto		p								
	n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%		
Sexo (n=522)							0,130*						0,811*									0,594*
Feminino	122	36,0	134	39,5	83	24,5		114	33,6	133	39,2	92	27,1		130	38,5	123	36,4	85	25,1		
Masculino	54	29,2	72	38,9	59	31,9		61	33,0	69	37,3	55	29,7		64	34,6	68	36,8	53	28,6		
Faixa Etária (n=504)							<0,001**						0,078**									<0,0001**
até 28 anos	6	42,9	8	57,1	-	-		7	50,0	5	35,7	2	14,3		9	64,3	4	28,6	1	7,1		
29 a 39 anos	77	39,3	80	40,8	39	19,9		70	35,7	78	39,8	48	24,5		91	46,4	65	33,2	40	20,4		
48 ou mais anos	89	30,5	110	37,7	93	31,8		94	32,2	110	37,7	88	30,1		89	30,6	114	39,2	88	30,2		
Estado Civil (n=522)							0,923*						0,059*									0,820*
Solteiro(a)/ sem companheiro(a)	57	32,6	69	39,4	49	28,0		56	32,0	79	45,1	40	22,9		62	35,2	66	37,5	48	27,3		
Casado(a)/ com companheiro(a)	119	34,1	137	39,3	93	26,6		119	34,1	123	35,2	107	30,7		132	38,0	125	36,0	90	25,9		
Etnia (n=524)							0,010*						0,190*									0,052*
Branca	154	32,0	191	39,7	136	28,3		157	32,6	182	38,2	139	28,9		172	35,8	179	37,2	130	27,0		
Outras	22	53,7	14	34,1	5	12,2		18	43,9	16	39,0	7	17,1		22	55,0	11	27,5	7	17,5		

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Teste Qui-Quadrado de Pearson; ** Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção.

Conforme a Tabela 11, trabalhadores com até 28 anos apresentaram associação estatisticamente significativa para moderado nível de vigor (57,1%; $p < 0,0001$) e baixo nível de concentração (64,3%; $p < 0,0001$); os que autorreferiram outra etnia (preto, pardo, amarelo, indígena) apresentaram associação estatisticamente significativa para baixo nível de vigor (53,7%; $p = 0,010$).

A relação das análises bivariadas das variáveis laborais tempo de trabalho, tempo de RJU e CLT com o engajamento no trabalho aparece na Tabela 12.

Tabela 8 – Análise bivariada das variáveis laborais e o engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018 (n=526)

Variáveis Laborais	n	Engajamento no trabalho						P
		Baixo		Moderado		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Maior Titulação	522							0,107*
Ensino Técnico		24	49,0	8	16,3	17	34,7	
Graduação		12	54,5	3	13,6	7	31,8	
Pós-Graduação		171	37,9	137	30,4	143	31,7	
Carga horária	522							0,001*
20 a 24 horas		96	31,9	90	29,9	115	38,2	
30 horas		41	52,6	23	29,5	14	17,9	
36 horas		59	50,0	29	24,6	30	25,4	
40 a 44 horas		11	44,0	6	24,0	6	32,0	
Vínculo	516							0,021*
RJU		131	36,2	103	28,5	128	35,4	
CLT		74	48,1	42	27,3	38	24,7	
Tempo de formado	484							<0,0001*
Até 11 anos		63	45,3	42	30,2	34	24,5	
12 a 22 anos		84	46,7	42	23,3	54	30,0	
23 a 48 anos		43	26,1	53	32,1	69	41,8	

Tabela 12 – Análise bivariada das variáveis laborais e o engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018 (n=526)

Variáveis Laborais	n	Engajamento no trabalho						p
		Baixo		Moderado		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Tempo RJU	368							0,724*
Até 7 anos		43	39,4	28	25,7	38	34,9	
8 a 15 anos		47	37,9	34	27,4	43	34,7	
16 a 45 anos		43	31,9	43	31,9	49	36,3	
Tempo CLT	143							0,862**
Ate 1 ano		6	42,9	7	50,0	1	7,1	
2 a 4 anos		67	51,9	33	25,6	29	22,5	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Teste Qui-Quadrado de Pearson. Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção.

Das variáveis apresentadas na Tabela 12, a carga horária de 30 horas semanais (52,6%, $p=0,001$), vínculo empregatício do tipo CLT (48,1%; $p<0,021$) e tempo de formado de 12 a 22 anos (46,7%, $p<0,0001$) apresentaram associação estatisticamente significativa para baixo nível de engajamento no trabalho.

Na análise bivariada, as categorias profissionais não apresentaram valor estatisticamente significativo tanto no engajamento no trabalho, quanto nos domínios vigor, dedicação e concentração. No entanto, pode-se verificar que profissionais como odontólogo ($n=2$; 66,7%) e assistente social ($n=9$; 64,3%) apresentaram percentuais para baixo engajamento no trabalho, quando comparados com a categoria docente ($n=97$; 40,6%), que apresentou percentuais representativos para alto nível de engajamento no trabalho.

Na Tabela 13, estão as análises das variáveis laborais maior titulação, carga horária, vínculo empregatício, tempo de formado, tempo de RJU e CLT com as dimensões vigor, dedicação e concentração do engajamento no trabalho.

Tabela 9 – Análise bivariada das variáveis laborais e as dimensões do engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)
(continua)

Variáveis Laborais	Engajamento no trabalho												p*								
	Vigor				Dedicação				Concentração												
	Baixo		Moderado		Alto		p	Baixo		Moderado		Alto		p	Baixo		Moderado		Alto		
n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%		
Maior Titulação (n=522)							0,406*							0,270*							0,086*
Ensino Técnico	20	40,8	15	30,6	14	28,6		19	38,8	15	30,6	15	30,6		24	49,0	13	26,5	12	24,5	
Graduação	10	45,5	6	27,3	6	27,3		11	50,0	5	22,7	6	27,3		12	52,2	4	17,4	7	30,4	
Pós-Graduação	146	32,2	185	40,8	122	26,9		145	32,0	182	40,2	126	27,8		158	35,0	174	38,6	119	26,4	
Carga Horária (n=522)							0,064*							0,246*							0,001*
20 a 24 horas	86	28,6	124	41,2	91	30,2		91	30,2	115	38,2	95	31,6		88	29,2	117	38,9	96	31,9	
30 horas	31	38,8	33	41,3	16	20,0		33	41,8	26	32,9	20	25,3		41	51,9	25	31,6	13	16,5	
36 horas	49	41,5	43	36,4	26	22,0		42	35,3	52	43,7	25	21,0		54	45,8	39	33,1	25	21,2	
40 a 44 horas	10	40,0	6	24,0	9	36,0		9	36,0	9	36,0	7	28,0		11	44,0	10	40,0	4	16,0	
Vínculo (n=516)							0,050*							0,321*							0,007*
RJU	112	30,9	144	39,7	107	29,5		115	31,6	140	38,5	109	29,9		121	33,4	135	37,3	106	29,3	
CLT	64	41,3	57	36,8	34	21,9		58	37,7	58	37,7	38	24,7		73	47,1	52	33,5	30	19,4	
Tempo de formado (n=484)							<0,0001*							0,049*							0,002*
Até 11 anos	52	37,4	60	43,2	27	19,4		45	32,4	60	43,2	34	24,5		61	43,9	49	35,3	29	20,9	
12 a 22 anos	71	39,4	71	39,4	38	21,1		61	39,4	62	34,4	47	26,1		78	43,3	56	31,1	46	25,6	
23 a 48 anos	39	23,6	62	37,6	64	38,8		44	26,7	63	38,2	58	35,2		41	24,8	72	43,6	52	31,5	

Tabela 13 – Análise bivariada das variáveis laborais e as dimensões do engajamento no trabalho Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)
(conclusão)

Variáveis Laborais	Engajamento no trabalho																	
	Vigor				p	Dedicação				p	Concentração				p			
	Baixo		Moderado			Alto		Baixo			Moderado		Alto					
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Tempo RJU (n=368)					0,349					0,828					0,766			
					*					*					*			
Até 7 anos	34	31,2	49	45,0	26	23,9	33	30,3	45	41,3	31	28,4	36	33,0	43	39,4	30	27,5
8 a 15 anos	43	34,4	46	36,8	36	28,8	44	35,2	45	36,0	36	28,8	45	36,3	40	32,3	39	31,5
16 a 45 anos	38	27,9	51	37,5	47	34,6	41	30,1	51	37,5	44	32,4	43	31,9	53	39,3	39	28,9
Tempo CLT (n=143)					0,589					0,727					0,850			
					**					**					**			
Ate 1 ano	6	42,9	7	50,0	1	7,1	4	28,6	7	50,0	3	21,4	5	35,7	8	57,1	1	7,1
2 a 4 anos	57	44,2	45	34,9	27	20,9	53	41,1	43	33,3	33	25,6	66	51,2	41	31,8	22	17,1

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: * Teste Qui-Quadrado de Pearson; ** Teste Qui-Quadrado de Pearson com correção.

Conforme a Tabela 13, as variáveis carga horária 30 horas semanais e vínculo empregatício do tipo CLT apresentaram valores estatisticamente significativos para baixo nível de concentração (51,9%, $p=0,001$; 47,1%, $p=0,007$, respectivamente). Já a variável tempo de formado até 11 anos apresentou diferença estatisticamente significativa para moderado nível de vigor e dedicação (43,2%, $p<0,0001$; 43,2%, $p=0,049$), e baixo nível de concentração (43,9%, $p=0,002$).

As análises das variáveis hábitos e saúde e do engajamento no trabalho estão Tabela 14.

Tabela 10 – Análise bivariada das variáveis hábitos e saúde e o engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018. (n=526)

Variáveis Laborais	n	Engajamento no trabalho						p*
		Baixo		Moderado		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Fuma	521							0,342
Não, nunca fumei		168	39,7	126	29,8	129	30,5	
Fumei, mas parei		27	36,0	17	22,7	31	41,3	
Sim		11	47,8	5	21,7	7	30,4	
Bebida alcóolica	522							0,628
Não		43	36,1	31	26,1	45	37,8	
Às vezes		141	40,6	102	29,4	104	30,0	
Sim		23	41,1	15	26,8	18	32,1	
Patologia	518							0,046
Não		131	36,2	11	30,7	120	33,1	
Sim		74	47,4	36	23,1	46	29,5	
Medicação	518							0,332
Não		124	37,2	97	29,1	112	33,6	
Sim		81	43,8	50	27,0	54	29,2	
Atendimento médico	519							0,009
Não		83	33,1	76	30,3	92	36,7	
Sim		123	45,9	71	26,5	74	27,6	

Tabela 14 – Análise bivariada das variáveis hábitos e saúde e o engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018. (n=526)

(conclusão)

Variáveis laborais	n	Engajamento no trabalho						p*
		Baixo		Moderado		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Atendimento psicológico	522							0,037
Não		148	36,7	118	29,3	137	34,0	
Sim		59	49,6	30	25,2	30	25,2	
Tempo de lazer	522							0,950
Não		17	45,9	9	24,3	11	29,7	
Às vezes		100	39,4	73	28,7	81	31,9	
Sim		90	39,0	66	28,6	75	32,5	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: * Teste Qui-Quadrado de Pearson.

Conforme a Tabela 14, as variáveis possuir patologia (47,4%, $p=0,046$), ter necessitado de atendimento médico (45,9%, $p=0,009$) e psicológico (49,6%, $p=0,037$) no último ano apresentaram diferença estatisticamente significativa para baixo nível de engajamento no trabalho.

Na Tabela 15, estão apresentadas as análises das variáveis hábitos e saúde com os domínios do engajamento no trabalho.

Tabela 11 – Análise bivariada das variáveis hábitos e saúde com os domínios do engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018.
(n=526)

(continua)

Variáveis Laborais	Engajamento no trabalho																				
	Vigor						Dedicação						Concentração								
	Baixo		Moderado		Alto		p*	Baixo		Moderado		Alto		p*	Baixo		Moderado		Alto		p*
n	%	n	%	n	%	n		%	n	%	n	%	n		%	n	%	n	%		
Fuma (n=521)							0,906							0,860							0,319
Não, nunca fumei	143	33,8	168	39,7	112	26,5		141	33,3	161	38,1	121	28,6		155	36,6	159	37,5	110	25,9	
Fumei, mas parei	23	30,7	30	40,0	22	29,3		23	30,7	31	41,3	21	28,0		28	37,3	22	29,3	25	33,3	
Sim	9	36,0	8	32,0	8	32,0		10	40,0	10	40,0	5	20,0		10	43,5	10	43,5	3	13,0	
Bebida alcóolica (n=524)							0,238							0,394							0,723
Não	33	27,5	45	37,5	42	35,0		35	29,2	43	35,8	42	35,0		43	36,1	39	32,8	37	31,1	
Às vezes	123	35,3	138	39,7	87	25,0		122	35,1	137	39,4	89	25,6		130	37,4	132	37,9	86	24,7	
Sim	20	35,7	23	41,1	13	23,2		18	32,1	22	39,3	16	28,6		21	37,5	20	35,7	15	26,8	
Patologia (n=520)							0,174							0,196							0,298
Não	113	31,1	146	40,2	104	28,7		112	30,9	146	40,2	105	28,9		128	35,3	138	38,0	97	26,7	
Sim	62	39,5	57	36,3	38	24,2		61	38,9	54	34,4	42	26,8		66	42,3	51	32,7	39	25,0	
Medicação (n=520)							0,196							0,446							0,380
Não	104	31,1	137	41,0	93	27,8		105	31,4	130	38,9	99	29,6		120	35,9	120	35,9	94	28,1	
Sim	72	38,7	65	34,9	49	26,3		68	36,6	70	37,6	48	25,8		74	40,0	69	37,3	42	22,7	

Tabela 15 – Análise bivariada das variáveis hábitos e saúde com os domínios do engajamento no trabalho. Santa Maria/RS, 2018.
(n=526)

Variáveis Laborais	Engajamento no trabalho												(conclusão)								
	Vigor				Dedicação				Concentração												
	Baixo		Moderado		Alto		p*	Baixo		Moderado		Alto		p*	Baixo		Moderado		Alto		p*
n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%		
Atendimento médico (n=519)							0,002							0,162							0,069
Não	67	26,6	103	40,9	82	32,5		74	29,5	100	39,8	77	30,7		83	32,9	104	41,3	65	25,8	
Sim	108	40,1	102	37,9	59	21,9		100	37,0	101	37,4	69	25,6		110	41,0	86	32,1	72	26,9	
Atendimento psicológico (n=522)							0,017							0,002							0,992
Não	124	30,7	161	39,9	119	29,5		120	29,8	158	39,2	125	31,0		150	37,1	147	36,4	107	26,5	
Sim	52	43,3	45	37,5	23	19,2		55	45,5	44	36,4	22	18,2		44	37,0	44	37,0	31	26,1	
Tempo de lazer (n=522)							0,553							0,439							0,803
Não	16	42,1	14	36,8	8	21,1		16	42,1	14	36,8	8	21,1		15	40,5	13	35,1	9	24,3	
Às vezes	90	35,3	99	38,8	66	25,9		85	33,3	104	40,8	66	25,9		88	34,5	95	37,3	72	28,2	
Sim	70	30,3	93	40,3	68	29,4		74	32,0	84	36,4	73	31,6		91	39,4	83	35,9	57	24,7	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: * Teste Qui-Quadrado de Pearson.

Conforme a Tabela 15, os participantes que referiram fazer uso de medicação por conta própria (100,0%, $p=0,014$) apresentaram associação estatisticamente significativa para alto nível de dedicação. Além disso, ter procurado atendimento médico apresentou diferença estatisticamente significativa para moderado nível de vigor (40,9%, $p=0,002$); já, para o atendimento psicológico, apresentou-se com valor significativo para baixo nível de vigor (43,3%, $p=0,017$) e dedicação (45,5%, $p=0,002$).

Na Tabela 16 estão as prevalências e associações bruta e ajustada do engajamento no trabalho com as diferentes variáveis (sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde) consideradas potenciais fatores de confundimento. Para elencar os possíveis fatores de confundimento, considerou-se um valor de $p<0,150$.

Tabela 12 – Análise bruta e ajustada da associação entre o engajamento no trabalho e as variáveis associadas. Santa Maria/RS, 2018

(continua)

Variáveis	RPb	IC (95%)	P	RPaj1*	IC (95%)	p	RPaj2**	IC (95%)	p	RPaj3***	IC (95%)	p
Sexo												
Feminino	1,05	1,00-1,11	0,039	1,03	0,98-1,63	0,229	-	-	-	-	-	-
Masculino	1	-		1	-		-	-		-	-	-
Faixa Etária												
até 28 anos	1,13	1,06-1,19	<0,0001	1,12	1,06-1,19	<0,0001	1,17	1,04-1,33	0,009	1,10	1,03-1,17	0,001
29 a 39 anos	1,08	1,02-1,15	0,006	1,08	1,02-1,15	0,007	1,11	0,99-1,25	0,074	1,06	1,00-1,13	0,037
48 ou mais anos	1	-		1	-		1	-		1	-	
Titulação												
Pós-Graduação	1,01	0,93-1,10	0,678	1,12	1,01-1,25	0,026	-	-	-	-	-	-
Graduação	1,01	0,88-1,17	0,811	1,05	0,89-1,24	0,552	-	-	-	-	-	-
Ensino Técnico	1	-		1	-		-	-		-	-	-
Tempo de formado												
até 11 anos	1,11	1,04-1,18	0,001	1,08	1,01-1,17	0,024	0,91	0,80-1,05	0,212	-	-	
12 a 22 anos	1,07	1,01-1,14	0,022	1,06	1,00-1,13	0,043	0,95	0,84-1,07	0,409	-	-	
23 a 48 anos	1	-		1	-		1	-		-	-	
Carga Horária												
30 horas	1,12	1,06-1,19	<0,0001	1,16	1,07-1,27	<0,0001	1,08	1,00-1,16	0,040	1,08	1,02-1,15	0,009
40 a 44 horas	1,03	0,92-1,16	0,518	1,04	0,92-1,18	0,471	1,04	0,93-1,16	0,413	1,03	0,93-1,15	0,525
36 horas	1,07	1,02-1,14	0,008	1,08	1,02-1,15	0,007	1,07	1,00-1,13	0,028	1,06	1,00-1,12	0,047
20 a 24 horas	1	-		1	-							

Tabela 16 – Análise bruta e ajustada da associação entre o engajamento no trabalho e as variáveis associadas. Santa Maria/RS, 2018

Variáveis	(conclusão)											
	RPb	IC (95%)	P	RPaj1*	IC (95%)	p	RPaj2**	IC (95%)	p	RPaj3***	IC (95%)	p
Vínculo												
CLT	1,06	1,01-1,11	0,012	0,96	0,90-1,04	0,406	-	-	-	-	-	-
RJU	1	-		1	-		-	-	-	-	-	-
Patologia												
Sim	1,02	0,97-1,07	0,405	1,01	0,96-1,06	0,594	-	-	-	-	-	-
Não	1	-		1	-		-	-	-	-	-	-
Atendimento médico												
Sim	1,05	1,00-1,10	0,028	1,04	0,99-1,09	0,106	1,04	0,99-1,10	0,072	1,04	0,99-1,09	0,071
Não	1	-		1	-		1	-		-	-	-
Atendimento psicológico												
Sim	1,05	0,99-1,11	0,055	1,03	0,98-1,09	0,202	-	-	-	-	-	-
Não	1	-		1	-		-	-	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Legenda: RPb: Razão de Prevalência bruta. RPaj: Razão de Prevalência ajustada. IC (95%): Intervalo de Confiança.

Nota: *RPaj1= engajamento + sexo + faixa etária + titulação + tempo de formado + carga horária + vínculo + patologia + atendimento médico + atendimento psicológico. **RPaj2 = engajamento + faixa etária + tempo de formado + carga horária + atendimento médico. ***RPaj3 = engajamento + faixa etária + carga horária + atendimento médico.

Após a análise ajustada, na Tabela 16, evidencia-se que servidores públicos com faixa etária até 28 anos e de 29 a 39 anos apresentaram respectivamente uma prevalência mais elevada de 10% e 6% para o baixo engajamento no trabalho, quando comparados aos com 48 ou mais anos de idade. Da mesma forma, servidores públicos com cargas horárias de 30 horas e 36 horas semanais apresentaram 8% e 6%, respectivamente, prevalências mais elevadas para o baixo engajamento no trabalho do que aqueles com cargas horárias de 20 e 24 horas.

4.3 RESILIÊNCIA E ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

A análise descritiva da resiliência no trabalho (*RAW Scale 25 – Brasil*), do engajamento no trabalho (*UWES-17*) e seus respectivos domínios está apresentada na Tabela 17.

Tabela 137 – Análise descritiva da *Resilience at Work* (RAW Scale 25 – Brasil), engajamento no trabalho (UWES-17) e seus respectivos domínios. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

Variável	n	Média	IC95%*	DP	CVP**	Intervalo IQ±			Min.	Máx.	α***
						25	50	75			
RAW Scale Brasil-25	516	74,02	73,19-74,85	9,56	12,0	68,66	74,66	80,66	40,00	99,33	0,83
Vivendo autenticamente	526	83,43	82,57-84,30	10,00	11,0	79,16	83,33	91,66	41,67	100,0	0,53
Encontrando sua vocação	526	81,66	80,44-82,88	14,11	17,0	75,00	83,33	91,66	29,17	100,0	0,74
Mantendo o equilíbrio	521	54,31	52,88-55,74	16,55	30,0	41,66	54,16	66,66	0,00	100,0	0,54
Administrando o estresse	523	66,39	64,62-68,15	20,43	30,0	54,16	70,83	83,33	0,00	100,0	0,78
Interagindo cooperativamente	524	79,02	77,72-80,32	15,02	19,0	72,22	83,33	91,66	11,11	100,0	0,57
Manter-se saudável	526	76,60	75,19-78,01	16,33	21,0	66,66	77,77	88,88	22,22	100,0	0,71
Construindo redes	526	80,16	78,72-81,61	16,71	20,0	72,22	83,33	88,88	5,56	100,0	0,76
UWES-17	522	4,61	4,54-4,68	0,80	17,0	4,11	4,76	5,17	1,00	6,00	0,92
Vigor	525	4,51	4,43-4,58	0,86	19,0	4,00	4,66	5,16	0,67	6,00	0,83
Dedicação	524	4,88	4,80-4,96	0,92	18,0	4,40	5,00	5,60	1,40	6,00	0,87
Concentração	523	4,48	4,40-4,55	0,86	19,0	3,83	4,66	5,16	0,83	6,00	0,78

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Intervalo de Confiança (95%), tomando-se por base a média; **Coeficiente de variação de Pearson; ***Alfa de Cronbach.

Conforme a Tabela 17, a pontuação média dos trabalhadores para resiliência no trabalho foi de 74,02 (DP=9,56). Quando avaliados os domínios da *RAW Scale* Brasil-25, a pontuação média variou entre 83,43 (DP=10,00) em vivendo autenticamente a 54,31 (DP=16,55) em mantendo o equilíbrio. A consistência interna da *RAW Scale* Brasil-25 apresentou valor de alfa de *Cronbach* igual a 0,83. Em seus sete domínios, os valores de alfa de *Cronbach* variaram de 0,78 a 0,53 no domínio administrando o estresse e vivendo autenticamente, respectivamente.

Quanto à pontuação média obtida para o engajamento no trabalho foi de 4,61 (DP=0,80). Entre os domínios, a pontuação média variou de 4,88 (DP= 0,92) a 4,48 (DP= 0,86), nos domínios dedicação e concentração, respectivamente. A consistência interna da *UWES-17* e dos seus domínios apresentaram valores de alfa de *Cronbach* maiores ou igual a 0,78.

Na Tabela 18, consta a distribuição das respostas da relação entre a resiliência no trabalho e o engajamento no trabalho e seus domínios, vigor, dedicação e concentração.

Tabela 18 – Distribuição da frequência de respostas da relação entre a resiliência e o engajamento no trabalho e os domínios vigor, dedicação e concentração. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

(continua)

Variável	n	Engajamento no trabalho						p*
		Baixo		Moderado		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Resiliência no trabalho	512							<0,0001
Baixa		80	59,3	35	25,9	20	14,8	
Média		91	42,5	61	28,5	62	29,0	
Alta		32	19,6	51	31,3	80	49,1	
		Vigor						
Resiliência no trabalho	515							<0,0001
Baixa		82	60,3	41	30,1	13	9,6	
Média		71	32,9	93	43,1	52	24,1	
Alta		20	12,3	70	42,9	73	44,8	

Tabela 18 – Distribuição da frequência de respostas da relação entre a resiliência e o engajamento no trabalho e os domínios vigor, dedicação e concentração. Santa Maria/RS, Brasil, 2018. (n=526)

(conclusão)								
Variável	n	Engajamento no trabalho						p*
		Baixo		Moderado		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Dedicação								
Resiliência no trabalho	514							<0,0001
Baixa		70	51,5	49	36,0	17	12,5	
Média		80	37,2	82	38,1	53	24,7	
Alta		21	12,9	69	42,3	73	44,8	
Concentração								
Resiliência no trabalho	513							<0,0001
Baixa		63	46,7	50	37,0	22	16,3	
Média		87	40,5	78	36,3	50	23,3	
Alta		40	24,5	60	36,8	63	38,7	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: * Associação Qui-Quadrado de Pearson.

Conforme a Tabela 18, o baixo nível de resiliência está estatisticamente associado ao baixo nível de engajamento no trabalho (59,3%; $p < 0,0001$). Da mesma forma, evidenciou-se que o baixo nível de resiliência está estatisticamente associado ao baixo nível de vigor (60,3%; $p < 0,0001$), dedicação (51,5%; $p < 0,0001$) e concentração (46,7%; $p < 0,0001$) no trabalho.

Com intuito de confirmar as associações encontradas entre o engajamento e a resiliência no trabalho, e as diferentes variáveis (sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde) consideradas potenciais fatores de confundimento, na Tabela 19, são apresentadas as prevalências e associações bruta e ajustada, por meio da Regressão de Poisson. Para elencar os possíveis fatores de confundimento, considerou-se um valor de $p < 0,150$.

Tabela 1914 – Análise bruta e ajustada da associação entre o engajamento e a resiliência no trabalho e variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde. Santa Maria/RS, 2018

Variáveis	RPb	IC (95%)	p	RPaj1*	IC (95%)	p	RPaj2**	IC (95%)	p
Resiliência no trabalho									
Baixa	1,23	1,16-1,30	<0,0001	1,22	1,15-1,31	<0,0001	1,21	1,14-1,29	<0,0001
Média	1,13	1,07-1,21	<0,0001	1,15	1,09-1,23	<0,0001	1,12	1,05-1,20	<0,0001
Alta	1	-		1	-	-	1	-	-
Faixa Etária									
até 28 anos	1,13	1,06-1,19	<0,0001	1,14	1,01-1,30	0,033	1,13	1,02-1,25	0,017
29 a 39 anos	1,08	1,02-1,15	0,006	1,05	0,98-1,21	0,157	1,07	1,02-1,12	0,006
48 ou mais anos	1	-		1	-	-	1	-	-
Titulação									
Pós-Graduação	0,98	0,88-1,09	0,673	1,09	0,98-1,21	0,101			
Graduação	0,98	0,82-1,17	0,812	1,01	0,85-1,99	0,093			
Ensino Técnico	1	-	-	1	-	-			
Tempo de formado									
até 11 anos	0,88	0,81-0,95	0,001	1,04	0,96-1,13	0,347			
12 a 22 anos	0,92	0,85-0,99	0,021	1,03	0,96-1,10	0,340			
23 a 48 anos	1	-	-	1	-	-			
Patologia									
Sim	0,97	0,91-1,04	0,409	1,03	0,97-1,08	0,278			
Não	1	-	-	1	-	-			
Atendimento médico									
Sim	0,93	0,88-0,99	0,027	1,03	0,97-1,07	0,392			
Não	1	-	-	1	-	-			
Atendimento psicológico									
Sim	0,93	0,87-1,00	0,062	0,99	0,94-1,05	0,777			
Não	1	-	-	1	-	-			

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Legenda: RPb: Razão de Prevalência bruta. RPaj: Razão de Prevalência ajustada. IC (95%): Intervalo de Confiança.

Nota: *RPaj1= engajamento + resiliência + faixa etária + titulação + tempo de formado + patologia + atendimento médico + atendimento psicológico. **RPaj2 = engajamento + resiliência + faixa etária.

Após a análise ajustada, conforme a Tabela 19, evidencia-se que servidores públicos com baixo e médio nível de resiliência no trabalho apresentaram prevalências mais elevadas de 21% e 12%, respectivamente, para o baixo engajamento no trabalho, quando comparados aos com alto nível de resiliência no trabalho. Da mesma forma, a faixa etária de até 28 anos e de 29 a 39 anos de idade apresentaram uma prevalência mais elevada de 13% e 7%, respectivamente, para o baixo engajamento no trabalho do que os trabalhadores com 48 anos de idade ou mais.

5. DISCUSSÃO

Neste capítulo, será apresentada a discussão dos resultados descritos no capítulo anterior. Para melhor compreensão, a discussão seguirá a seguinte sequência:

- Resiliência no trabalho e fatores associados;
- Engajamento no trabalho e fatores associados;
- Resiliência e engajamento no trabalho em servidores públicos federais.

5.1 RESILIÊNCIA NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS

Os achados deste estudo evidenciaram que os servidores públicos apresentaram médio nível de resiliência no trabalho (n=217; 42,1%). De acordo com a literatura científica, a resiliência no trabalho é uma característica individual que contempla um constructo motivacional positivo e adaptativo perante as adversidades (MALLAK, 1998; ALVES, 2015; WINWOOD; COLON; MCEWEN, 2013). Diante disto, pode-se inferir que os trabalhadores estavam em processo de construção desta característica, porém conseguiam identificar e gerenciar seus sentimentos e emoções, diante das situações que emergiam no meio laboral.

Em consonância com os achados deste estudo, pesquisa desenvolvida com 238 profissionais docentes de sete instituições públicas do México evidenciou respostas médias (Md=3,22; DP=0,70) para a variável mentalidade resiliente (HERNÁNDEZ; ARTURO; BAÑALESC, 2018). Outro estudo, que utilizou a *RAW Scale* - 25 itens, em enfermeiros gerentes, também evidenciou a pontuação média geral de 4,2 na escala de sete pontos (CARPIO *et al.*, 2018).

Em contraponto, em estudo de Brolese *et al.* (2017), realizado com a equipe multiprofissional de saúde de um hospital psiquiátrico, obtiveram-se altos níveis de resiliência (Md= 99,80; DP=12,86). Ainda, identificou que as características mais presentes, as quais favorecem a resiliência no trabalho, foram a independência e a determinação (BROLESE *et al.*, 2017).

Esses achados possibilitam elencar os diferentes contextos laborais nos quais os trabalhadores estão inseridos, o que pode favorecer diferentes níveis de resiliência no trabalho. Neste sentido, Ribeiro *et al.* (2011) destacam que as condições laborais como suporte organizacional, a rede social e de apoio ofertado ao trabalhador influenciam na capacidade do trabalhador em desenvolver a

resiliência. Além disso, as características pessoais adquiridas diante de experiências de cada indivíduo também são consideradas moduladoras de uma capacidade resiliente (VERA; GAMBARTE, 2019). Tais considerações demonstram a relevância de promover a resiliência no contexto laboral, uma vez que fortalece o trabalhador tornando-o menos vulnerável aos aspectos negativos que permeiam este meio.

Quanto aos domínios da resiliência no trabalho – vivendo autenticamente; encontrando sua vocação; mantendo o equilíbrio; administrando o estresse; interagindo cooperativamente; manter-se saudável; e construindo redes – também observaram-se valores para médio nível de resiliência. De acordo com os autores Winwood, Colon e Mcewen (2013), obter uma avaliação pelos domínios que compõem a resiliência é fundamental, pois possibilita o desenvolvimento de estratégias mais direcionadas em aspectos do cotidiano laboral deste trabalhador e assim, aprimorar ou elaborar modificações com vistas à melhoria das pontuações obtidas. Da mesma forma, irá auxiliar no desenvolvimento de ambientes laborais saudáveis e no de comportamentos resiliente de seus trabalhadores diante as adversidades.

Para os servidores públicos, o domínio com maior pontuação foi “Vivendo autenticamente” e o com menor pontuação, o domínio “administrando o estresse”. Em consonância com este achado, estudo de Carpio *et al.* (2018) também identificou o domínio “Vivendo autenticamente” com pontuação mais alta (Md=5,3; DP=0,4). No entanto, a pontuação mais baixa esteve relacionada ao domínio “Mantendo o equilíbrio” (Md=3,1; DP=1,0) (CARPIO *et al.*, 2018).

Ao nos reportarmos para o contexto de trabalho dos servidores públicos, este resultado evidencia que, ao possuírem moderada resiliência no domínio “vivendo autenticamente”, conhecem e mantêm altos valores pessoais e o utilizam a seu favor no trabalho, bem como conseguem manter um estado emocional consciente diante de situações de tensão (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013; CARPIO *et al.* (2018). Em suma, conseguem aplicar os pontos fortes pessoais no trabalho e possuem conhecimento sobre suas emoções, controlando-as em situações difíceis (GRECO, 2018).

Já o domínio “administrando o estresse”, o qual neste estudo obteve a menor pontuação, está relacionado ao trabalhador conseguir estabelecer limites, rotinas de trabalho, de vida pessoal e dedicar um tempo para atividades de lazer, que o auxiliem a superar os estressores, manter a vida profissional equilibrada, com tempo adequado para descanso (McEWEN, 2012; WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Esse resultado aponta que os servidores públicos, diante das adversidades que tangenciam o contexto laboral, não conseguem estabelecer limites entre as atividades profissionais e de vida pessoal/ familiar, bem como o desenvolvimento de planos para a resolução ou gerenciamento de suas demandas e rotinas. Em virtude disso, pode-se ocasionar um desgaste à saúde do trabalhador, possibilitando o surgimento de doenças relacionadas ao contexto laboral. Este domínio, em estudo sobre a resiliência, correlacionou-se positivamente com à variável saúde (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Diante disso, pode-se elencar que a intensa rotina de trabalho e não ter tempo para atividades de lazer, cada vez mais presente na contemporaneidade são fatores prejudiciais à saúde do trabalhador. De acordo com estudo de Souza e Araújo (2015), estes fatores potencializam os desgastes físicos e psicossociais favorecendo ao surgimento do estresse ocupacional. Este, por vez, é evidenciado em estudos com servidores públicos, os quais apresentam maiores chances para o adoecimento mental (TAVARES *et al.*, 2012; TAVARES *et al.*, 2014; LOPES; SILVA, 2018; PAULA *et al.*, 2018).

Nesse contexto, elenca-se a importância de os gestores realizarem pesquisas institucionais com intuito de conhecer as fragilidades e potencialidades de seus trabalhadores e, por meio destas desenvolver estratégias para minimizar o sofrimento e possibilitar um ambiente positivo, com trocas focadas em objetivos comuns e com apoio institucional (HUNTER; SMITH, 2007). De acordo com Hernández, Arturo e Bañalesc (2018), obter este entendimento do contexto laboral permite aos gestores e trabalhadores a conscientização sobre a importância da resiliência e seu impacto positivo no trabalho. Somada a isto, uma capacidade resiliente aprimorada no local de trabalho possibilita resultados esperados, como redução do estresse, do presenteísmo, e maior satisfação no trabalho (MALLAK; YILDIZ, 2016).

O predomínio dos participantes com menos tempo de trabalho na instituição com uma prevalência mais elevada para a baixa resiliência pode estar atrelado ao início da carreira profissional, com a descoberta de novos desafios e atribuições, bem como aprendendo a manter o equilíbrio diante das demandas que o cargo venha exigir. Quando comparados aos trabalhadores com mais tempo de atuação, infere-se de que estes possuam mais experiência, o que favorece uma maior capacidade de organização, controle emocional e de resiliência diante das demandas laborais (HEALY; TYRRELL, 2011). Em contrapartida, estudo de Brolese

et al. (2017), sobre a temática, identificou que os trabalhadores com menor tempo de atuação apresentaram níveis superiores de resiliência, em relação ao restante dos pesquisados. Neste caso, pode-se concluir que este achado pode estar associado ao entusiasmo do início da carreira profissional somado à afinidade pelo cargo de atuação (BROLESE *et al.*, 2017).

Quanto aos servidores que necessitaram de atendimento psicológico, infere-se que o baixo nível de resiliência pode ser um indicativo de desgaste emocional a que estão expostos; bem como, que estes possuem baixa capacidade de enfrentar e/ou superar as constantes exigências e mudanças que emergem no contexto laboral, ocasionando ao sofrimento psicológico. Ou seja, aspectos estes que, se não tratados, podem favorecer no desenvolvimento de problemas emocionais, como ansiedade, depressão e, ainda, dependência de substâncias (BETTIO *et al.*, 2018).

Dessa forma, torna-se fundamental que os trabalhadores busquem acompanhamento psicológico, uma vez que este profissional irá auxiliar o trabalhador a obter uma vida mais flexível e equilibrada diante as exigências que permeiam o contexto de trabalho (FERREIRA; MAIEL, 2015). Bem como, auxiliará no desenvolvimento de comportamentos adaptativos diante das situações de tensão, pressão e mudanças (CARVALHO; TEODORO; BORGES, 2014), possibilitando melhor qualidade de vida ao trabalhador.

Outro aspecto que pode vir a contribuir na superação das adversidades pelo trabalhador, são as atividades de lazer. De acordo com Nunes e Hutz (2014), atividades de lazer são práticas fundamentais na vida do ser humano, as quais possibilitam benefícios sobre aspectos pessoais e sociais, favorecendo uma percepção positiva da vida e auxiliando na manutenção e equilíbrio da saúde física e psíquica (NUNES; HUTZ, 2014). Na literatura científica, estudos evidenciam que profissionais que dedicam um tempo para as atividades de lazer apresentam benefícios em prol da qualidade de vida, como a redução do estresse, maior socialização e integração familiar, capacidade de reflexão e de resiliência (COSTA *et al.*, 2017; TRAPÉ *et al.*, 2018).

No entanto, apesar de sua importância, por vezes, estas atividades não são realizadas com frequência. Isso pode ocorrer em virtude das mudanças que permeiam a contemporaneidade como, aumento da competitividade e das cobranças laborais, as quais invadem o cotidiano dos trabalhadores e podem privá-los de reservar um período para desenvolver atividades benéficas a sua saúde. Como evidenciado neste estudo, o qual observou-se prevalência mais elevada para

baixa resiliência em trabalhadores que às vezes tinham tempo para o lazer, em relação aos que possuíam mais tempo. Diante disso, aponta-se a relevância de destinar um tempo diário para atividades de lazer, tendo em vista os benefícios que este possibilita para a vida pessoal e profissional do trabalhador.

5.2 ENGAJAMENTO NO TRABALHO E VARIÁVEIS ASSOCIADAS

No presente estudo, obteve-se maior percentual para baixo nível de engajamento no trabalho. Baixos níveis de engajamento são considerados prejudiciais ao trabalhador, podendo afetar negativamente a sua saúde, principalmente no que tange aos aspectos psíquicos (RONGEN *et al.*, 2014; MARCALLI; COSTA, 2019). Além disso, Rongen *et al.* (2014) elenca que o baixo engajamento de trabalhadores corrobora para o baixo comprometimento do mesmo em suas demandas.

Pondera-se que um ambiente com elevadas demandas laborais e sem condições favoráveis de recursos pessoais, para o desempenhar as atividades trabalhistas favorece o baixo engajamento, acarretando risco de adoecimento e insatisfação ocupacional (MAGNAN *et al.*, 2016). Com vistas a isto, há necessidade de melhorar as relações interpessoais no meio laboral potencializando os recursos pessoais dos servidores, bem como reconhecer e possibilitar momentos de *feedback* quanto a suas atuações e demandas. Estes são aspectos que proporcionam benefícios tanto à instituição quanto ao trabalhador (FREITAS; CHARÃO-BRITO, 2016), possibilitando que este sinta-se conectado e capaz de lidar com as demandas ofertadas.

Em contraponto aos resultados apresentados, uma comparação realizada entre servidores públicos do âmbito brasileiro e português evidenciou um alto nível ($4,32 \pm 1,37$; $5,17 \pm 1,16$, respectivamente) para o engajamento no trabalho (ANDRADE, 2020). De acordo com o autor, esses achados demonstram que o setor público, de certa forma, possibilita aspectos que intervêm positivamente na atuação dos trabalhadores, tornando-os engajados. Já estudo realizado em instituições públicas, privadas e terceirizadas no Estado do Rio de Janeiro evidenciou níveis moderados ($M=3,82$; $DP=0,88$) para o engajamento dos participantes (OLIVEIRA; FERREIRA, 2016).

Em países como Canadá, Reino Unido e Estados Unidos, organizações do setor público têm desenvolvido projetos a respeito da relevância sobre a saúde

laboral, por meio de ações que visem melhores condições de trabalho e maior envolvimento dos trabalhadores em suas atividades, com vistas a promoção do engajamento no trabalho (ANDREWS; MOSTAFA, 2017). De acordo com Lee *et al.* (2019), desenvolver ações que contemplem aspectos positivos do engajamento é essencial, pois auxilia no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, bem como um ambiente de trabalho favorável com recursos pessoais e organizacionais.

Nesse sentido, para que os setores públicos promovam e mantenham altos níveis de engajamento entre os servidores, faz-se necessário um modelo de gestão flexível, que oportunize escuta qualificada e resolutiva ao trabalhador e que proporcione desafios e crescimento profissional ao mesmo. Esta é uma característica primordial para promover um ambiente laboral que possibilite qualidade de vida e trabalhadores engajados. Para melhor compreensão de como o processo de engajamento no trabalho se compõe diante da jornada laboral, Magnan *et al.* (2016) elencam a importância de avaliar, separadamente, os domínios que contemplam este constructo, quais sejam: vigor, dedicação e concentração. Essa avaliação possibilita a identificação das potencialidades e fragilidades relacionadas ao trabalhador em seu ambiente laboral, e por meio delas elencar estratégias com vistas ao fortalecimento do engajamento.

Neste estudo, obteve-se moderado nível para os domínios Vigor e Dedicação, mas baixo nível para o domínio Concentração. Embora a avaliação geral do engajamento no trabalho tenha se mostrado inferior ao ideal, a avaliação dos domínios de forma individual possibilitou evidenciar aspectos positivos nos trabalhadores. No entanto, estes achados indicam que os participantes se apresentavam com forças diminuídas; não vislumbravam, de forma plena, propósitos que os realizassem profissionalmente, e não conseguiam a concentração necessária para executarem suas demandas.

Nesse contexto, Magnan *et al.* (2016) elencam que a inadequação de recursos organizacionais e humanos, desvalorização profissional, altas demandas e jornadas extensas de trabalho repercutem na desmotivação, na falta de controle e energia diante às atividades laborais. Corroborando a isto, estudo desenvolvido com docentes identificou que a alta demanda de atividades somados à sobrecarga física e mental, refletem negativamente na qualidade de vida e no surgimento de problemas psicoemocionais e osteomusculares (MEIRA *et al.*, 2014).

Assim como os docentes, profissionais da saúde também estão expostos a agravos à saúde advindos do ambiente de trabalho. Estes, por vezes, são reflexos

relacionados as baixas condições de trabalho dificultando uma prática assistencial com qualidade e efetividade, pelo déficit no dimensionamento pessoal, jornadas extensas e baixa remuneração salarial (COUTINHO, FRANKLEN, 2009; BERNARDES et al., 2014; MACIEL; RODRIGUES, 2015; SARRATO et al., 2017).

Dessa forma, torna-se relevante conhecer as particularidades do trabalhador e o contexto em que estão exercendo suas atividades. Assim, podem-se elaborar estratégias com intuito de suprir as necessidades do meio que integram com vistas à promoção da saúde destes, favorecendo os aspectos positivos como o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador. Estudos evidenciam que a qualidade de vida quando promovida no contexto de trabalho favorece a proatividade, motivação e o engajamento do trabalhador (GOKHALE, 2018; FATMASARI; AL; WULIDA, 2018; KLEIN; PEREIRA, LEMOS, 2019).

Quanto a faixa etária, neste estudo evidenciou-se que servidores mais jovens apresentaram prevalências mais elevadas para o baixo engajamento no trabalho. Isto pode ser reflexo de que estes profissionais, muitas vezes, estão em processo de adaptação no meio laboral e encontram-se em fase de consolidação da carreira, o que pode vir a interferir no desenvolvimento do engajamento no trabalho. Este contexto vem ao encontro do estudo de Marcalli e Costa (2019), que descreve que profissionais jovens, por vezes, deparam-se com a escassez de recursos para o desenvolvimento das atividades que o meio laboral demanda, o que contribui negativamente no envolvimento do trabalhador.

Cabe destacar que o setor público vem sofrendo mudanças estruturais e governamentais nas últimas décadas, e apresenta precariedades frente às demandas advindas da prática diária de trabalho. De acordo com Andrade (2020), quando a prestação de serviço é acometida, contribui para a desarticulação entre os valores pessoais e organizacionais mediados pela satisfação no trabalho, o que propicia o desengajamento do trabalhador. Aliado a isso, tem-se as mudanças que atingem diretamente o trabalhador, como a publicação de novas regras do sistema de previdência social, que apresenta modificações notórias quanto as novas idades para a aposentadoria e novo tempo mínimo de contribuição (BRASIL, 2019).

Estudo desenvolvido em instituições de ensino federais do Brasil evidenciou que docentes na faixa etária até 28 anos e de 40 anos ou mais apresentaram moderado engajamento no trabalho (MARCALI; COSTA, 2019). Resultado que diverge do estudo em tela. No entanto, possibilita refletir que os trabalhadores em plena consolidação da carreira não se encontram com um alto nível de engajamento

no trabalho, o que pode estar atrelado ao esgotamento físico e mental e ao cansaço com a rotina que vivenciam há anos.

Da mesma forma, a carga horária semanal também apresentou uma prevalência mais elevada para o baixo engajamento no trabalho. Este resultado demonstra que uma jornada de trabalho extensa pode promover exaustão ao trabalhador, o que vem afetar negativamente no desempenho do mesmo no contexto laboral. De acordo com os autores Cardoso e Morgado (2019), a jornada de trabalho possui relação com o desenvolvimento de aspectos negativos na saúde dos trabalhadores, sendo estes tanto de nível físico como mental.

Nessa perspectiva, estudo sobre os impactos da reforma trabalhista apontou que a carga horária de trabalho, quando elevada, ocasiona impactos negativos, tanto na qualidade das atividades elaboradas como de vida do trabalhador, em virtude do cansaço físico e mental deste (COSTA; COSTA; CINTRA, 2019). Ao encontro disto, Jackson Filho (2015) observa que a alta carga de trabalho em servidores públicos, pode colaborar também na manifestação de dores musculoesqueléticas, fadiga e desmotivação.

Dessa forma, pode-se inferir que extensas cargas de trabalho apresentam impacto na saúde do trabalhador, ocasionando no desengajamento diante as atividades laborais. Estes impactos podem estar associados à ocorrência de acidentes relacionados ao trabalho, desgastes físicos, psíquicos e absenteísmo, principalmente no que tange às instituições de saúde (CARVALHO *et al.*, 2017).

De acordo com Cardoso e Morgado (2019), muitas categorias profissionais excedem sua carga horária semanal contratual para dar conta de suas atividades laborais. Ou seja, o trabalhador, por vezes, não consegue vencer as atividades durante o período destinado ao trabalho, por exemplo, os docentes que além do regime de tempo integral dedicado a instituição, as exercem no domicílio, para finalizarem no prazo proposto. E profissionais da saúde, estes por vezes buscam outro vínculo empregatício, sobrecarregando suas cargas horárias laborais, seja por questões pessoais ou financeiras. Somado a isto, destaca-se a invasão da era tecnológica, a qual faz-se presente na vida pessoal e profissional, e contribuem para que o trabalhador esteja inserido e desenvolvendo suas demandas fora do contexto laboral.

Neste sentido, pode-se relacionar que a carga horária além dos horários definidos aumenta os riscos de adoecimento, como no desenvolvimento do estresse ocupacional, uma vez que invade os horários de descanso, lazer e convívio familiar

(COSTA; COSTA; CINTRA, 2019; BIROLIM *et al.*, 2019). Dessa forma, para que trabalhadores sejam engajados no ambiente laboral, as organizações devem prever maior flexibilidade, atentar as sobrecargas, proporcionar *feedbacks*, qualidade dos recursos e almejar estratégias com vistas à promoção de um ambiente de trabalho saudável com reflexos tanto para o trabalhador quanto as instituições.

5.3 RESILIÊNCIA E ENGAJAMENTO NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS EM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

A consistência interna da RAW *Scale* 25 – Brasil mostrou-se satisfatória, convergindo com resultados obtidos em outras pesquisas que utilizaram este instrumento (0,78 a 0,84) (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013; MALIK; GARG, 2018; CARPIO *et al.*, 2018). Estes valores indicam que o instrumento apresentou solidez quanto à avaliação do constructo de resiliência no trabalho na população pesquisada.

No que tange aos domínios que constituem a resiliência no trabalho, obtiveram-se valores considerados satisfatórios, exceto nos domínios vivendo autenticamente, mantendo o equilíbrio e interagindo cooperativamente. No estudo de Carpio *et al.* (2018), também se observou uma variação de valores entre as pontuações nos domínios, em que apenas encontrando sua vocação (0,85), administrando o estresse (0,71) e manter-se saudável (0,79) apresentaram-se satisfatórios.

Para avaliação do engajamento, o UWES-17 e seus domínios (vigor, dedicação e concentração), a consistência interna também se mostrou satisfatória. Essa avaliação consistente também foi evidenciada em outros estudos (VAZQUEZ *et al.*, 2015; ANDRADE, 2020).

A resiliência no trabalho obteve pontuação média de 74,02 (DP=9,56). Nos seus domínios, a pontuação variou entre 83,43 (DP=10,00) e 54,31 (DP=16,55) para vivendo autenticamente e mantendo o equilíbrio, respectivamente. Ou seja, os trabalhadores conseguiam vislumbrar um significado diante as demandas laborais, bem como manter seus valores pessoais e emocionais. No entanto, podiam não demonstrar capacidade suficiente para gerenciar os aspectos negativos, bem como não se concentrarem na solução dos problemas diante de situações de estressoras que emergiam na prática laboral.

De acordo com McEwen (2012), o trabalhador ao conseguir viver autenticamente diante a prática laboral, contempla-se de uma jornada de trabalho mais gratificante e com significados, intervindo positivamente nas adversidades que o meio possa ofertar, pois vem ao encontro de seus valores e pontos fortes pessoais. No entanto, quando estes valores divergem dos organizacionais, influencia-se negativamente na integridade, produtividade e bem-estar do trabalhador diante suas demandas laborais (MCEWEN, 2012).

Quanto ao domínio “mantendo o equilíbrio”, conseguir manter um pensamento positivo, com foco na resolução dos problemas, mesmo diante os fatores estressores do trabalho, é fundamental para a capacidade de resiliência (MCEWEN, 2012). Este, conforme estudo de Winwood, Colon e McEwen (2013), associa-se a níveis mais baixos relacionados a fadiga, problemas de sono e tensão emocional.

Nesse contexto, elenca-se a importância em se identificar os escores por domínios que contempla a *RAW Scale*, pois por meio destes torna-se possível elencar estratégias com vistas no desenvolvimento ou manutenção de comportamento adaptativos diante as adversidades que emergem da prática laboral (WINWOOD; COLON; MCEWEN, 2013). Ainda, é viável relacionar os pontos fortes de cada trabalhador com base nos escores encontrados em seus respectivos domínios. Estudo de Rogerson *et al.* (2016) evidenciou que estratégias de intervenção, como relaxamento corporal, redes de suporte laboral e domiciliar, são eficientes diante dos escores obtidos nos domínios que integram a *RAW Scale*.

Com relação ao escore geral do engajamento no trabalho, os servidores públicos apresentaram média de 4,61 (DP=0,80). Entre os domínios, variou de 4,88 (DP= 0,92) para dedicação a 4,48 (DP= 0,86) para concentração, o que indica um moderado engajamento do trabalhador. Este dado vem ao encontro do estudo de Mercali e Costa (2019), com média 4,94 (DP=0,78) para o engajamento geral e de 4,88 (DP=0,83) para concentração e 4,77 (DP=0,85) para vigor. Com vistas aos escores do engajamento no trabalho, os autores Vazquez *et al.*, (2015), ressaltam que os mesmos devem ser ponderados conforme as particularidades dos recursos e demandas de trabalho existentes, e que estas possuem influências diante a energia do desempenho do trabalhador frente suas atividades laborais.

Neste contexto, da mesma forma que o nível de resiliência, o nível de engajamento no trabalho identificado, especialmente nos domínios, possibilita o desenvolvimento de estratégias de intervenções em prol de um trabalhador mais

engajado em suas demandas laborais (MAGNAN *et al.*, 2016). Além disso, proporcionar recursos pessoais e de infraestrutura adequados favorece para que o servidor público possa desempenhar seu papel de forma justa e eficaz, bem como são aspectos fundamentais para engajá-los em suas demandas (MERCALI; COSTA, 2019).

Assim, estratégias que visem à promoção desse aspecto auxiliam no desenvolvimento de altos níveis de engajamento do trabalhador, o qual irá dispor de maior intensidade de esforço, energia, proatividade e conexão com as demandas do trabalho. Ainda, destaca-se que investir em ambientes laborais que possibilitem ao trabalhador recursos pessoais de qualidade, com vistas à resiliência e ao engajamento, minimiza os fenômenos negativos que permeiam este meio, proporcionando melhor qualidade de vida e realização profissional.

Por conseguinte, os resultados evidenciados neste estudo de que os servidores públicos com baixo e médio nível de resiliência no trabalho apresentaram uma prevalência mais elevada de 21% e 12%, respectivamente, para o baixo engajamento no trabalho, quando comparados aos com alto nível de resiliência. Este achado confirma a hipótese inicial de que a resiliência se associa diretamente ao engajamento no trabalho. Ou seja, quanto melhor um, melhor o outro, e vice-versa.

Estudos desenvolvidos em âmbito internacional, com as demais versões da RAW *Scale* e do UWES, também identificaram uma relação positiva entre a resiliência e o engajamento no trabalho (WINWOOD *et al.*, 2013; COOKE *et al.*, 2016; MALIK; GARG, 2018). Estas evidências fortalecem o fato de as organizações abordarem e promoverem, por meio de intervenções, a resiliência do trabalhador, pois contribui significativamente para o engajamento do mesmo (OLIVEIRA; FERREIRA, 2016; COOKE *et al.*, 2016; KAŠPÁRKOVÁ *et al.*, 2019). Além disso, possibilitar aspectos como a autoestima, otimismo e autonomia do trabalhador é de suma relevância uma vez que, contribuem para a promoção de um trabalhador resiliente, proativo, motivado, engajado e com controle emocional diante as demandas laborais (OLIVEIRA; FERREIRA, 2016).

Assim, torna-se importante instigar gestores e instituições, por meio de pesquisas e evidências científicas, para o desenvolvimento de ações que visem à promoção da saúde do trabalhador. A partir disto, propiciar ambientes e condições que favoreçam a capacidade de resiliência do trabalhador, conseqüentemente, resultará em benefícios na qualidade, produtividade e engajamento do mesmo diante as atividades realizadas. Estudos científicos evidenciam que a promoção de

estratégias como meditação (CAO; CHEN, 2019), serviços de apoio e de treinamentos (NISHI *et al.*, 2016; OLIVEIRA; FERREIRA, 2016) possibilitam o fortalecimento dos aspectos positivos nos trabalhadores. Ou seja, proporcionam maior qualidade de vida e bem-estar no ambiente em que estão inseridos.

Da mesma forma, observa-se que a faixa etária de até 28 anos e de 29 a 39 anos de idade apresentaram 13% e 7%, respectivamente, uma prevalência mais elevada para a baixa resiliência e engajamento no trabalho. Diante destas evidências, cabe refletir que profissionais jovens deparam-se com a fase de consolidação da carreira profissional (MAGNAN *et al.*, 2016) e por vezes, ainda buscam encontrar sua vocação com vistas a um trabalho que contemple suas perspectivas pessoais e com significado, diante das possibilidades que o mercado de trabalho oferta. Somado a isto, tem-se as experiências, que perfazem tanto a trajetória laboral quanto de vida desses trabalhadores, as quais podem tangenciar a capacidade de desenvolver tais aspectos.

De acordo com a literatura científica, profissionais com mais tempo de experiência tendem a desenvolver mais controle sobre as demandas e segurança diante das decisões, proporcionando menos ansiedade e desgaste emocional (HEALY; TYRRELL, 2011; ALMEIDA *et al.*, 2016). O que é corroborado pelos achados, em que profissionais de 29 a 39 anos de idade apresentaram uma prevalência mais elevada para a baixa resiliência, quando comparados aos profissionais mais jovens. Nesse sentido, é possível inferir que as características adquiridas diante de experiências tendem, positivamente, a auxiliar na capacidade resiliente diante do trabalho, bem como propiciar um trabalhador mais engajado.

Ainda, cabe refletir acerca da publicação da nova previdência, a qual estabelece mudanças ao sistema previdenciário brasileiro, com novas regras que compõem idade e tempo mínimo para aposentadoria, cálculo de benefício, alíquotas, pensão por morte, limites e acúmulo de benefícios e regras de transição para quem já é segurado (BRASIL, 2019). Com vistas a isso, na atualidade, trabalhadores buscam contemplar-se de um vínculo empregatício que disponha de uma estabilidade financeira e que proporcionem realização profissional e bem-estar. Ao depararem-se com as instabilidades que permeiam o cenário político brasileiro, acarreta no desequilíbrio, desmotivação profissional e incertezas quanto ao futuro diante a sociedade. Reflexos estes evidenciados neste estudo, em que trabalhadores mais jovens apresentam uma prevalência mais elevada para a baixa resiliência e engajamento no trabalho.

6 CONCLUSÃO

Diante dos objetivos propostos para a realização deste estudo, os resultados permitiram elencar as seguintes conclusões:

Quanto às características sociodemográficas dos servidores públicos federais pesquisados

- ✓ 64,6% (n=340) eram do sexo feminino;
- ✓ 58,3% (n=294) com faixa etária entre 48 ou mais anos;
- ✓ 66,5% (n=350) casados/com companheiro;
- ✓ 92,2% (n=483) de etnia branca.

Quanto às características laborais dos servidores públicos federais pesquisados

- ✓ 45,4%(n=239) eram docentes;
- ✓ 16,9% (n=89) eram técnicos de enfermagem;
- ✓ 11,8% (n=62) eram enfermeiros;
- ✓ 86,3% (n=454) possuíam pós-graduação;
- ✓ 57,3% (n=301) com regime de 40 a 44 horas semanais de trabalho;
- ✓ 55,2% (n=155) possuíam vínculo empregatício CLT;
- ✓ 37,1% (n=180) com 12 a 22 anos de tempo de formação profissional;
- ✓ 36,7% (n=136) com 16 a 45 anos de tempo de trabalho RJU.

Quanto às características de hábitos e saúde dos servidores públicos federais pesquisados

- ✓ 81,0% (n=425) nunca fumaram;
- ✓ 66,3% (n=349) referiram às vezes fazer uso de bebida alcoólica;
- ✓ 48,7% (n=256) referiram às vezes possuir tempo para atividades de lazer;
- ✓ 69,9% (n=365) não possuíam patologia alguma;
- ✓ 64,2% (n=335) não faziam uso de medicamentos;

- ✓ 77,0% (n=405) não precisaram de atendimento psicológico no último ano;
- ✓ 51,6% (n=270) relataram a necessidades de atendimento médico no último ano.

Quanto à resiliência no trabalho e fatores associados

- ✓ A resiliência no trabalho apresentou pontuação média de 74,02 (DP=9,56);
- ✓ Nos domínios da *RAW Scale 25 – Brasil*, a pontuação média variou entre 83,43 (DP=10,00) em vivendo autenticamente e 54,31 (DP=16,55) em mantendo o equilíbrio;
- ✓ A *RAW Scale 25 – Brasil* apresentou valor de alfa de Cronbach igual a 0,83;
- ✓ Nos domínios, os valores de alfa de Cronbach variaram de 0,78 a 0,53 nos domínios administrando o estresse e vivendo autenticamente, respectivamente;
- ✓ 42,1% (n=217) dos participantes apresentaram médio nível de resiliência no trabalho;
- ✓ Apresentaram médio nível de resiliência os domínios; vivendo autenticamente (n=247; 47,0%); encontrando sua vocação (n=240, 45,6%); mantendo o equilíbrio (n=204; 39,4%); administrando o estresse (n=205; 39,2%); interagindo cooperativamente (n=229; 43,7%); manter-se saudável (n=218; 41,4%); e construindo redes (n=220; 41,8%).
- ✓ Apresentaram prevalência mais elevada para a baixa resiliência no trabalho trabalhadores com até 7 anos de tempo de trabalho no vínculo RJU (14%); que precisaram de atendimento psicológico (20%); e às vezes possuíam tempo para o lazer (12%).

Quanto ao engajamento no trabalho e fatores associados

- ✓ O engajamento no trabalho apresentou média de 4,61 (DP=0,80);
- ✓ Nos domínios da *UWES-17*, a pontuação média variou de 4,88 (DP= 0,92) para dedicação a 4,48 (DP= 0,86) para concentração;
- ✓ A consistência interna da *UWES-17* e dos seus domínios apresentou valores de alfa de Cronbach maiores ou iguais a 0,78;

- ✓ 39,7% (n=207) dos participantes do estudo apresentaram baixo nível de engajamento no trabalho;
- ✓ Nos domínios vigor (n=206; 39,3%) e dedicação (n=202; 38,5%) os participantes apresentaram percentuais para moderado nível;
- ✓ No domínio concentração (n=194; 37,1%) os servidores apresentaram baixo nível de engajamento no trabalho;
- ✓ Trabalhadores com 28 anos (10%) e de 29 a 39 anos (6%) de idade, servidores com 30 horas (8%) e 36 horas (6%) semanais de jornada de trabalho apresentaram prevalência mais elevada para o baixo engajamento no trabalho.

Quanto à resiliência e engajamento no trabalho e fatores associados

- ✓ Trabalhadores com baixo (21%) e médio (12%) nível de resiliência no trabalho apresentaram prevalências mais elevadas para o baixo engajamento no trabalho;
- ✓ Trabalhadores com até 28 anos (13%) e de 29 a 39 anos (7%) de idade apresentaram maior prevalência para o baixo engajamento no trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objeto de estudo a relação entre a resiliência e o engajamento no trabalho em servidores públicos federais, avaliados por meio da *RAW Scale 25 - Brasil* e *UWES-17* itens. Para a obtenção dos resultados descritos, foi realizado um estudo transversal que permitiu elencar as possíveis associações entre as variáveis pesquisadas.

Os resultados corroboram com a hipótese de estudo de que servidores com baixo e médio nível de resiliência no trabalho apresentam prevalências mais elevadas para o baixo engajamento no trabalho. Outra condição evidenciada para o baixo engajamento foi a idade. Ou seja, trabalhadores com até 28 anos e de 29 a 39 anos de idade também apresentaram maior prevalência para o baixo engajamento no trabalho.

Ao contextualizar os resultados evidenciados com literatura científica nacional e internacional, percebe-se que os aspectos positivos, como resiliência e engajamento no trabalho ainda são pouco investigados. Principalmente, na área de conhecimento da enfermagem. Denota-se que pesquisadores se debruçaram mais, no passar dos anos, a estudar e compreender os aspectos negativos que agravam a saúde do trabalhador, a exemplo dos distúrbios psíquicos menores, a síndrome de *burnout* e do estresse ocupacional.

Nesse sentido, o presente estudo contribui para a construção do conhecimento científico na área da saúde, especialmente na enfermagem, na medida em que elucida o ineditismo quanto a investigar aspectos positivos em servidores públicos federais (docentes e profissionais da saúde). Acredita-se que este levantamento possa servir de subsídios para a instituição e gestores pesquisados, a fim de proporcionar a resiliência e o engajamento no trabalho neste e em cenários semelhantes. Ainda, ações de melhorias podem ser planejadas junto aos trabalhadores, de forma a repercutir positivamente na saúde do trabalhador por meio na qualidade de vida e bem-estar.

Relacionado aos aspectos positivos apresentados neste estudo, observa-se que os trabalhadores possuíam médio nível de resiliência e baixo nível de engajamento no trabalho. Cumpre ressaltar que a resiliência consiste em uma capacidade que o trabalhador consegue desenvolver diante das adversidades e estressores do contexto laboral. Já o engajamento é predito não apenas pelas características que o ambiente de trabalho propicia, mas também pelas individuais

(resiliência), perfazendo um trabalhador com energia, disposição, concentrado e dedicado perante suas atividades.

Em síntese, é possível elucidar que a resiliência, quando vivenciada em determinadas situações, está associada a um trabalhador mais engajado, com energia e empenho diante suas demandas, contribuindo para um trabalho de qualidade. Reflexões estas que permitem apontar a importância de elaborar intervenções para fortalecer estes aspectos, a exemplo da meditação voltada à atenção plena (*mindfulness*), serviços de apoio, incentivo pessoal e treinamentos de habilidades interpessoais. Estas, em pesquisas científicas, mostraram-se eficientes, auxiliando em melhoras na qualidade de vida no exercício laboral.

Outro aspecto a ser considerado é o elevado número de estudos que buscam investigar e elencar os adoecimentos e agravos que o exercício laboral acarreta à saúde do trabalhador. No entanto, este estudo possibilitou a reflexão de que estes podem ser amenizados diante de intervenções que favoreçam a capacidade do trabalhador de desenvolver a resiliência e o engajamento no trabalho.

Cabe destacar que o presente estudo apresenta algumas limitações. O número reduzido de estudos sobre resiliência no trabalho, especialmente pela RAW *Scale* ser uma escala jovem, dificultou a comparação de resultados na discussão.

Diante das considerações, sugere-se que novas pesquisas sejam desenvolvidas, a fim de conhecer cada vez mais os trabalhadores e seu contexto. No entanto, destaca-se a realização de estudos futuros com vistas à possibilidade de melhorias, proporcionando conhecimento e instigando-os a tangenciar juntamente com seus gestores e instituição um ambiente saudável para se trabalhar.

REFERÊNCIAS

- ANDREWS, R.; MOSTAFA, A. M. S. Organizational Goal Ambiguity and Senior Public Managers' Engagement: Does Organizational Social Capital Make a Difference? **International Review of Administrative Sciences**. v.0, n.0, p.1-19, 2017. DOI: 10.1177/0020852317701824
- ANDRADE, D. C. T. Engajamento no Trabalho no Serviço Público: Um Modelo Multicultural. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 24, n. 1, p. 49-76, 2020. <http://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190148>
- ALVES, H. M. C. **Impacto das condições de trabalho e da resiliência sobre bem-estar no trabalho de profissionais dos centros de atenção psicossocial**. 2015, 137 f. Dissertação (mestrado em Psicologia), Universidade Metodista de São Paulo – UMESP, São Bernardo do Campo.
- AMORIM, A. K. A. **Personalidade, Satisfação e Engajamento no Trabalho de Profissionais de Enfermagem: Proposta de Modelo Explicativo**. 2015. 98 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- ANDRADE, T. F. *et al.*, Valores humanos e satisfação no trabalho de professores e servidores técnico-administrativos de uma universidade pública. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.15, n.4, p.397-406, 2015.
- ANDOLHE, R. *et al.*, Estresse, *coping* e *burnout* da Equipe de Enfermagem de Unidades de Terapia Intensiva: fatores associados. **Rev Esc Enferm USP**, v.49(Esp), p.58-64, 2015. DOI: 10.1590/S0080-623420150000700009
- ALMEIDA, V. T. M. **Lazer e engajamento no trabalho em docentes-pesquisadores de universidades federais**. 2016. 74 f. Dissertação (Mestrado em Estudos do Lazer). Universidade Federal de Minas Gerais - Belo Horizonte.
- ALMEIDA, L. A. *et al.*, Fatores geradores da Síndrome de Burnout em profissionais da saúde. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online**, v. 8, n. 3, p. 4623-4628, doi: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v8.3469>.
- ANGST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M.; PORTO-MARTINS, P. C. **Tradução do manual do UWES** (Utrecht Work Engagement Scale / Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht) para português PT-B. 2009, 52p. Disponível em: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Brazil.pdf Acesso em: 02 de junho de 2018.
- BARBETA, P. A. **Estatística aplicada às ciências da saúde**. 6 ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2006, Capítulo 3.
- BALANCIERI, M. F. *et al.*, A resiliência em trabalhadores da área da enfermagem. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v.27, n.2, p.227-233, 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v27n2/a10v27n2.pdf> Acesso em: 02 de junho de 2018.

BAKKER, A. et al., W. Work engagement: na emerging concept in occupational health psychology. **Revista Work & Stress**, v.22, n.3, 187-200, 2008. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/46704321_Work_engagement_An_emerging_concept_in_occupational_health_psychology> Acesso em: 18 de Jun 2018.

BAKKER, A. Na evidence-based modelo fwork engagement. **Current Directions in Psychological Science**, v. 20, n. 4, p. 265-269, 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/228079681_An_Evidence-Based_Model_of_Work_Engagement> Acesso em: 02 de julho de 2018.

BAKKER, A. B.; ALBRECHT, S. L.; LEITER, M. P. Key questions regarding work engagement. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 20, n.1, p. 4-28, 2011.

BAKKER, A. B.; ALBRECHT, S. L.; LEITER, M. P. **Work engagement: further reflections on the state of play**. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.20, n.1, p.74-88, 2011

BAKKER, A. B.; DEMEROUTIB, E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. **Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 29, p. 107-115, 2013.

BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E. The job demands-resources model: State of the art. **Journal of managerial psychology**, v.22, n.3, p.309-328, 2007.

BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E. **Job demands-resources theory**. In Chen, P. Y., Cooper, C. L. (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide*. Chi chester, United Kingdom: Wiley-Blackwell. V.3, p.37-64, 2014.

BETTIO, J. C. *et al.*, Fatores emocionais associados ao hábito de fumar em usuários de um programa antitabagismo. **Revista Brasileira de promoção a saúde**. v.31, n.1, 2018. Disponível em: < <https://periodicos.unifor.br/RBPS/article/view/6536>> Acesso em 20 de Jan 2020.

BIROLIM, M. M. *et al.*, Trabalho de alta exigência entre professores: associações com fatores ocupacionais conforme o apoio social. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 4, p. 1255-1264, 2019.

BRANDÃO, J. M.; MAHFOUD, M.; GIANORDOLI-NASCIMENTO, I. F. **Resiliência em psicologia**, Paidéia, v.21, n.49, p.263-271, 2011.

BARLACH, L.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; MALVEZZI, S. O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. **Revista Interamericana de Psicologia/ Interamerican Journal of Psychology**, V.42, n.1, p. 101-112, 2008.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466**. 12 dezembro de 2012.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional Nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias.

BROLESE, D. F., *et al.*, Resiliência da equipe de saúde no cuidado a pessoas com transtornos mentais em um hospital psiquiátrico. **Rev. esc. enferm. USP**, v.51, e03230, 8p, 2017.

CALDAS, C. B. *et al.* Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Juiz de Fora, v. 6, n. 2, p. 225-237, 2013

CAO, X.; CHEN, L. Relationships among social support, empathy, resilience and work engagement in haemodialysis nurses. **International Nursing Review**. v. 66, n.3, p.366-373, 2019. Disponível em: <doi: <https://doi.org/10.1111/inr.12516>> Acesso em 23 de Jan 2020.

CARPIO, R. C., *et al.*, Exploring Resilience at Work Among First-Line Nurse Managers. **The journal of nursing admisnitration**. V.48, n.10, p. 481-486, 2018.

CARVALHO, V. D.; TEODORO, M. L. M.; BORGES, L. O. Escala de Resiliência para Adultos: aplicação entre servidores públicos. **Aval. psicol.**, Itatiba, v.13, n.2, p.287-295, ago. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000200016&lng=pt&nrm=iso> Acessos em: 15 Julho 2018.

CAVALHO, F. A. Burnout e Resiliência: Novos Olhares sobre o Mal-estar Docente. **Revista UniVap**, v.10, n.18, p.26-34, 2003. Disponível em: <https://www.univap.br/univap/pro_reitorias/int_uni_soc/revista/RevistaUnivap18.pdf> Acesso em: 12 Out 2018.

CARVALHO, S. R. **A influência da compatibilidade pessoa-trabalho sobre o engajamento no trabalho**. 2015, 76p. Dissertação (Mestrado em Administração) -- Faculdade de Administração e Economia da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo

CARREIRO, G. S. P., *et al.*, O processo de adoecimento mental do trabalhador da Estratégia Saúde da Família. **Rev. Eletr. Enf.** V.15, n.1, p.146-155, 2013 Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v15i1.14084> Acesso em:12 de jun 2018.

CARDOSO, A. C.; MORGADO, L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. **Saúde Soc.** São Paulo, v.28, n.1, p.169-181, 2019.

CARVALHO, D. P. *et al.*, Cargas de trabalho e a saúde do trabalhador de enfermagem: revisão integrativa. **Cogitare Enferm.** v. 22, n.1, p. 01-11, 2017.

CERIBELI, H. B.; ROCHA, G. B. S. Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos trabalhadores. **Rev. Ciênc. Admin.**, Fortaleza, v. 25, n. 1, p. 1-14, jan./abr. 2019

COUTINHO, M. P. L.; FRANKEN, I. Qualidade de vida no serviço público de saúde: As representações sociais de profissionais da saúde. **Psicologia Ciência e profissão**, v. 29, n. 3, p. 448-461, 2009.

COSTA, M.A.R. *et al.* Concepção dos profissionais de serviço de emergência sobre

qualidade de vida. **Rev. Ciências Biológicas e da Saúde**, v. 38, n. 1, p. 35-44, 2017.

COSTA, B.S., COSTA, S.S., CINTRA, C.L.D. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Ver Bras Med Trab.** v.16, n.1, p.109-17, 2018. DOI: 10.5327/Z1679443520180097

COSTA, A. C. R. **Políticas e práticas de gestão de pessoas produzem servidores públicos resilientes? Validação de um modelo estrutural e de modelos de mensuração.** Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE, Brasília.

COOKE, F. L. *et al.*, Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. **The International Journal of Human Resource Management**, p. 1–22, 2016. doi: 10.1080/09585192.2015.1137618

CRUZ, E. J. E. R. *et al.* Resilience as an object of study of occupational health: narrative review. **Ver Fund Care Online**, v.10, n.1, p.283-287, 2018. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/5047/pdf> Acesso em: 12 julho de 2018.

DALMOLIN, G L., *et al.*, Sofrimento moral e síndrome de Burnout: existem relações entre esses fenômenos nos trabalhadores de enfermagem?. **Rev. Latino-Am. Enfermagem.** v.22, n.1, 2014. DOI: 10.1590/0104-1169.3102.2393

DAMASIO, B. F.; FREITAS, C. P. P.; KOLLER, S. H. Occupational Self-Efficacy Scale - Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo, v.15, n.1, p.65-74, 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 20 out. 2016.

DEJOURS, C. **Normalidade, Trabalho e Cidadania: três aspectos presentes no novo conceito de saúde discutido por Christophe Dejours.** Entrevista concedida à Comissão de Saúde do Conselho Regional de Psicologia – 6ª Região e publicada no “caderno CRP – 06” de outubro de 1991. Tradução de Lúcia Leal Ferreira.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo, SP: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2015.

DIEHL, L.; MARIN, A. H. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, Londrina, v. 7, n. 2, p. 64-85, dez. 2016. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/eip/article/view/25302/19800>> Acesso em: 12 julho de 2018

FATMASARI, E.; AL, M. M.; WULIDA, A. T. The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. *RJOAS* v.2, n.74, p. 108-114, 2018. Disponível em: https://rjoas.com/issue-2018-02/article_12.pdf

FERNANDES, L. M. **As Relações Entre Políticas E Práticas De Gestão De Pessoas, Engajamento E Comprometimento Organizacional.**2016. 55 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Faculdade de Economia e Finanças do IBMEC - Rio de Janeiro.

FAGUNDES, M. A. B. G. **Engajamento e contexto de trabalho em uma sala de recuperação.**2017. 70 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Ensino na Saúde). Fundação Univ. Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - Porto Alegre.

FERREIRA, M. C., *et al.* Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. **Estud. psicol.** (Natal), v.21, n.4, p.435-445, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2016000400435&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 Setembro 2018.

FERREIRA, M. A.; MACIEL, R. H. M. O. Psicologia e promoção da saúde do trabalhador: estudo sobre as práticas de psicólogos no Ceará. **Psicol Argum.**, v. 33, n. 81, p. 266- 281, 2015.

FIELD, A. **Descobrimo a Estatística usando o SPSS.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. 688 p.

FLACH, F. **Resiliência: A arte de ser flexível.**1ª ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

FREITAS, L. A.V; CHARÃO-BRITO, L. Engajamento no trabalho: um estudo em profissionais multidisciplinares de saúde em um município da região sul. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v.21, n.2, p. 407-419, 2016.

GOKHALE, M. Work-Related Quality of Life and Work Engagement of College Teachers, 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/309231676_Work-Related_Quality_of_Life_and_Work_Engagement_of_College_Teachers> Acesso em: 27 Setembro 2019.

GUEDES, H. D. **Trabalho Emocional, Identidade e Engajamento no Trabalho com Policiais Militares: testando modelos de predição e mediação.** 2018, Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L. P. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. **Ver Esc Enferm USP**, v.45, n.3, p.716-21, 2011. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n3/v45n3a24.pdf>> Acesso em: 27 Setembro 2018.

GRECO, P. B. T., *et al.* Prevalência e fatores associados à ocorrência de dor musculoesquelética em agentes socio educadores. **Rev Rene.** v.18, n.2, p.164-72, 2017.

GRECO, P. B. T. **Adaptação transcultural e validação para a língua portuguesa do Brasil da Resilience at Work Scale (RAW SCALE)**. 2018, Tese (Doutorado em Enfermagem), Universidade Federal de Santa Maria.

HERNÁNDEZ, L. M. S.; MACÍAS, A.B.; GONZÁLEZ-BANALES, D. L. Mentalidad Resiliente y Salud Mental Positiva en docentes de Nivel Superior. **INNODOCT**, Valencia, P.501-10, 2018.

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE SANTA MARIA – HUSM. **Nossa história**, 2016. Disponível em: <http://www.ufsm.br/>. Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/web/husm-ufsm/informacoes/institucional/nossa-historia>> Acesso em: 29 Jan. 2018.

HEALY, S., TYRRELL, M. Stress in emergency departments: experiences of nurses and doctors. **Emerg Nurse**. v.19, n.4, p.31-7, 2011.

HUNTER A, SMITH R. Emotional labour: just another buzz word? **Int J Nurs Stud**. v.44, n.6, p.859-61. 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. UFSM – Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2013. Disponível em: <http://www.ufsm.br/>. Disponível em: http://coral.ufsm.br/profitecs/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=56> Acesso em: 29 Jan. 2018.

INFANTE, F. A resiliência como processo: uma revisão da literatura recente. In MELILO, A.; OJEDA, E. N. S. (Orgs.), **Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas**. Porto Alegre: Artmed, 2005, p.23-38

JACOB, M. Q. A promoção da resiliência nos educadores: uma alternativa para a saúde mental na escola. **Revista Pedagogia em Foco**, Iturama (MG), v.9, n.1, 12 p, 2014. Disponível em: <http://revista.facfama.edu.br/index.php/PedF/article/view/34>> Acesso em: 12 Out 2018.

JANUÁRIO, M. S. **Justiça organizacional e capital psicológico: influência sobre bem-estar subjetivo e engajamento no trabalho**. 2015, 182 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Faculdade da Saúde da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2015.

JOB, F. P. P. Resiliência na organização: estudo de caso da medição e avaliação da resiliência de indivíduos em uma organização industrial. **Rev. Fac. Ciênc. Méd.** Sorocaba, v.5, n.1, p.33-42, 2003.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v.33, n.4, p.692-724, 1990

KLEIN, C. H.; BLOCH, K. V. **Estudos seccionais**. In: MEDRONHO, R.A.; et al., (Eds). Epidemiologia. Rio de Janeiro: Atheneu; 2005.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n.3, 2019.

KAŠPÁRKOVÁ L, *et al.*, Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. **Journal of Workplace Behavioral Health**, v.33, n.1, p.43–62, 2019. doi: <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>>.

LEITER, M. P.; BAKKER, A. B. **Work engagement: introduction**. Work engagement: A handbook of essential theory and research,. New York: Psychology Press. p.1-9, 2010.

LEE, A., *et al.*, Work engagement among child-care providers: an application of the job demands-resources model. **Child e You th Care Forun**, v.48, n.1, p.77-91, 2019.

LUZ, E. M. F. *et al.*, Prevalência e fatores associados à dor musculoesquelética em trabalhadores do serviço hospitalar de limpeza. **Texto Contexto Enferm**, v. 26, n.2 (e00870016), 10p, 2017.

LOPES, S. V., SILVA, M. C. DA, Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.23, n.11, P.3869-3880, 2018.

LOURENÇÃO, L. G. Work engagement among participants of residency and professional development programs in nursing. **Ver Bras Enferm**, v.71, n.4, p.1487-92, 2018.

LOIOLA, E. S. C. **Impacto da resiliência e da autoeficácia sobre *burnout* em profissionais de enfermagem**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), 2015, 111 f. Faculdade da Saúde da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

LUNARDI FILHO, W. D. Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições à organização do processo de trabalho da enfermagem. **R. Bras. Enferm.** v.50, n.1, p.77-92, jan/mar. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v50n1/v50n1a08.pdf>> Acesso em: 09 de out 2018.

MACIEL, R. H. M. O.; SANTOS, J. B. F.; RODRIGUES, R. L. Condições de trabalho dos trabalhadores da saúde: um enfoque sobre os técnicos e auxiliares de nível médio. *Rev. bras. Saúde ocup.*, v. 40, n.131, p. 75-87, 2015.

MAGNAN, E. S., *et al.*, Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. **Revista Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 2, p. 133-140, 2016.

MARCALI, G. D.; COSTA, S. G.. Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no brasil. **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 1, 2019

MARCONATO, C. S. *et al.* Prevalência e fatores associados a transtornos psiquiátricos menores em trabalhadores de limpeza. **Rev. esc. enferm. USP**. v.51 n.e03239, 2017.

MALLAK, L. A. Measuring resilience in health care provider organizations. **Health Manpower Management**, v.24, n.4, p.148–152, 1998.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about burnout**. San Francisco: Jossey Bass, 1997.

MALLAK, L. A., YILDIZ, M. Developing a workplace resilience instrument. **Work**, v.54, n.2, p.241–253, 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/303798137_Developing_a_workplace_resilience_instrument> Acesso em: 20 de Jan 2020.

MALIK, P.; GARG, P. Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. **The Journal for Decision Makers**, v.43, n.2, p.77–91, 2018. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0256090918773922>> Acesso em 14 Set 2018.

MAGNAGO, T. S. B. S., et al. Intensidade da dor musculoesquelética e a (in)capacidade para o trabalho na enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v.20, n.6, p.1125-1133, 2012.

MARTINS, V. **Comprometimento organizacional afetivo e engajamento no trabalho como preditores de comportamentos de cidadania organizacional**. 2014. 95 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

MEDRONHO, R. de A. et al. **Epidemiologia**. Rio de Janeiro: Atheneu, 2009.

MEIRA, T. R. M.; et al. Percepções de professores sobre trabalho docente e repercussões sobre sua saúde. **Rev Bras Promoç Saúde**, v. 27, n. 2, p. 276-282, 2014.

MORAES, R. M. **Relações entre engajamento no trabalho e percepção de política na organização: Estudo aplicado a uma Instituição Pública de Ensino**. 2016. 68 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Fundação Instituto Capixaba de Pesq. em Cont. Econ. E Finanças.

McALLISTER, M. Resilience: A personal attribute, social process and key professional resource for the enhancement of the nursing role. **Profession Infermistiche**, V.66, n. 1, p.55-62, 2013.

McEWEN K. **Building Resilience at Work**. Brisbane, Australia: Australian Academic Press; 2011

McEWEN, K. Building personal resilience as a geoscientist. *Applied Earth Science (Trans. Inst. Min. Metall. B)*. v. 121, n.4. 2012.

NUNES, M. F. O.; HUTZ, C. S. Análise da Produção de Artigos Científicos sobre o Lazer: Uma Revisão. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 3, p. 307-315, 2014.

NISHI D, *et al.* Resilience, post-traumatic growth, and work engagement among health care professionals after the Great East Japan Earthquake: A 4-year prospective follow-up study. **Journal of Occupational Health**. v. 58, p.347-353, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) - 1948**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 18 Setembro 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>

OBREGON, S. L. **Síndrome de *burnout* e engajamento no trabalho: percepção dos servidores de uma instituição pública de Ensino**.2017. 173 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria - Santa Maria

OLIVEIRA, B. B. **Comportamento de cidadania organizacional e engajamento no trabalho: um estudo em uma concessionária de energia elétrica**. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, Santa Maria.

OLIVEIRA DF, FERREIRA MC. O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v.33, n.4, p.747-755, 2016. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752016000400017>

OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 19, n. 65, p. 415-431, Jul./Set. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbgn/v19n65/1806-4892-rbgn-19-65-00415.pdf>> Acesso em: 13 de setembro de 2018.

PAIVA, M. B. M.; SILVA, R. M. S.; SILVA; S. R. M. e; FERRAZ, S. F. de S. Engajamento no trabalho e clima para serviços em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, v. 1, n. 2, 2017.

PAULI, J. et al., Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. **RPCA**, Rio de Janeiro, v.11, n.4, p.72-85, Jul/Set 2017. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/4417/441753228006/>> Acesso em 12 de Julho 2018.

PESCE, R. P. et. al. Cross-cultural adaptation, reliability and validity of the resilience scale. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.21, n.2, p.436-448, mar-abr, 2005.

PERES, S. R. **Percepção de sucesso na carreira e resiliência: um estudo com administradores**. 2014, 154 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da saúde), Faculdade da Saúde da universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

PEREIRA, A. M. S. Resiliência, personalidade, stress e estratégias de coping. In: TAVARES, J. **Resiliência e educação**. São Paulo: Cortez. 2001.

PINHEIRO, D. P. N. A resiliência em discussão. **Psicol. estud.**, Maringá, v.9, n.1, p.67-75, 2004. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722004000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 Jun 2018.

PORTO-MARTINS, P. C.; BASSO-MACHADO, P. G.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Engagement no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal, Rev. Psicol.* v. 25, n. 3, p. 629-644, 2013.

PROCHNOW, A., *et al.* Capacidade para o trabalho na enfermagem: relação com demandas psicológicas e controle sobre o trabalho. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* v.21, n.6, p.1298-305, 2013.

REIVICH, K.; SHATTÈ, A. **The Resilience Factor**. 7 Essential Skills for overcoming life's inevitable obstacles. New York –USA: Broadway Books – Random House; 2002.

RIBEIRO, L. P. F. **Relações entre confiança, valores organizacionais e engajamento no trabalho: um estudo com servidores públicos**. 2017, 101 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

RIBEIRO, A. C. A., *et al.* Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental **Psicologia em Estudo**, v.16, n.4, p.623-633, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v16n4/a13v16n4.pdf>> Acesso em: 12 de setembro 2018.

ROGERSON S, *et al.*, A Randomized Controlled Pilot Trial Investigating the Impact of a Workplace Resilience Program During a Time of Significant Organizational Change. **J Occup Environ Med.** v.58, n.4, p.329-34, 2016. doi: 10.1097/JOM.0000000000000677.

RONGEN, A., *et al.*, The Contribution of Work Engagement to Self-Perceived Health, Work Ability, and Sickness Absence Beyond Health Behavior and Work-Related Factors. **American College of Occupational and Environmental Medicine.** V.56, N.8, 2014

RUTTER, M. Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. **British Journal of Psychiatry**, v.147, p.598-611, 1985.

RUSTICCI, R. **Bases de poder social, engajamento no trabalho e resiliência: um estudo com servidores públicos municipais de diadema – SP**. 2013. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

SCHAUFELI, W. B., *et al.*, The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v.3, p.71–92, 2002.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M. **Enhancing work engagement through the management of human resources**. In K. Näswall, M. Sverke, & J. Hellgren (Orgs.), *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008, p.380-404.

SCHAUFELI, W. B. **What is engagement?** In TRUSS, K. C. et al., (Orgs.), Employee engagement in theory and practice. Londres: Routledge, 2013.

SÁNCHEZ E. La energía social y la energía cultural, fuentes renovadoras para la acción colectiva frente a la adversidad y las penurias. En: Delgado Restrepo AC. **La resiliencia: Desvictimizar la víctima**. Cali: RAFUE; 2002, pp.123-140.

SARRIERA, J. C.; SCHWARCZ, C.; CÂMARA, S. G. Bem-estar psicológico: Análise fatorial da escala de Goldberg (GHQ-12) numa amostra de jovens. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.9, n.2, p.293-306, 1996.

SIQUEIRA, M. M. M., *et al.*, Engajamento no trabalho. In SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed. 2014, p.147-156.

SILVA, M. M. C. M. **Engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas**. 2013. 59 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Metodista de São Paulo - São Bernardo do Campo.

SILVA, D. M. **Percepção de comprometimento com carreira, resiliência e intenção de mudança de profissão em profissionais de tecnologia da informação**. 2013. 128 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Metodista de São Paulo - São Bernardo do Campo.

SILVA, R. S. **O comprometimento afetivo nas empresas estatais: um estudo sobre o engajamento do funcionário público no setor elétrico**. 2017. 94 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão). UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – Niterói.

SILVEIRA, A. L.; BROCHADO, S. M. D. **Resiliência na Educação**. Coordenação estadual do programa de desenvolvimento educacional da secretaria do estado da educação do Paraná, 2008, 14p. Disponível Em: <http://www.Diaadiaeducacao.Pr.Gov.Br/Portals/Pde/Arquivos/2485-6.Pdf> Acesso em: 15 de julho de 2018.

SOUZA, M. T. S.; CERVENY, C. M. O. Resiliência psicológica: Revisão de literatura e análise de produção científica. **Revista Interamericana de psicologia**, v.40, n.1, p.119-1, 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a13.pdf> Acesso em: 12 de julho de 2018.

SOUZA, V. F. S.; ARAUJO, C. C. F. Estresse Ocupacional e Resiliência Entre Profissionais de Saúde. **Psicologia: ciência e profissão**, v.35, n.3, p. 900-915, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v35n3/1982-3703-pcp-35-3-0900.pdf> Acesso em: 12 de julho de 2018.

SORATTO, J.; PIRES, D. E. P.; TRINDADE, L. L.; OLIVEIRA, J. S. A.; FORTE, E. C. N.; MELO, T. P. Insatisfação no trabalho de profissionais da saúde na estratégia saúde da família. **Texto Contexto Enferm**, v. 26, n. 3, 2017.

SÓRIA, D. A. C., *et al.* Resiliência na Enfermagem: uma revisão. **Esc Anna Nery R Enferm.** v.10, n.3, p.547-51, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ean/v10n3/v10n3a26.pdf>> Acesso em: 12 de julho de 2018.

TAVARES, J. P., *et al.* Prevalência de distúrbios psíquicos menores em enfermeiros docentes. **Esc. Anna Nery.** v.18, n.3, p.407-414, 2014.

TAVARES, J. P., *et al.*, Distúrbios psíquicos menores em enfermeiros docentes de universidades. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v.20, n.1, pp.175-182, 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692012000100023>.

TAUCHEN, G. *et al.*, **Gestão da docência universitária: o stress na vida dos professores iniciantes.** XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU, Desafios da Gestão Universitária no Século XXI, Mar del Plata, Argentina, 2015, 14p.

TABOADA, N. G.; LEGAL, E. J.; MACHADO, N. Resiliência: Em busca de um conceito. **Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano**, v.16, n.3, p.104-113, 2006.

TRAPÉ, A. A. *et al.* Fatores de Risco para Doenças Cardiovasculares em Adultos e Idosos. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v.22, n. 4, pp. 291-298, 2018.

VAZQUEZ, A. C. S., *et al.* Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. **Psico-USF**, Itatiba, v. 20, n. 2, p. 207-217, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712015000200207&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 02 outubro 2018.

VAZQUEZ, A. C. S., *et al.* Avaliação do engajamento das pessoas com o seu trabalho: a versão brasileira da escala de UTRECHT de engajamento no trabalho (UWES). In: HUTZ, C. S. (Org). **Avaliação em Psicologia Positiva.** São Paulo: hogrefe. 2016.

VERA, I. V., GAMBARTE, M. I. G. *Burnout* y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. **International Journal of Sociology of Education**, v. 8, n. 2, 2019. Doi: 10.17583/rise.2019.3987.

WARNER, R.; APRIL, K. Building personal resilience at work. **Effective Executive**, v.15, n.4, p.53-58, 2012.

WINWOOD, P. C.; COLON, R.; McEWEN, K. A practical a measure of workplace resilience: Developing the Resilience at work scale. **Journal of occupational and environmental medicine / american college of occupational and environmental medicine.** v. 55, n. 10, p.1205-Setembro, 2013.

YUNES, M. A. M.; SZIMANSKI, H. Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas. In: TAVARES, J. (org.). **Resiliência e educação.** São Paulo: Cortez, 2001.

YUNES, M. A. M. Psicologia positiva e resiliência: O foco no indivíduo e na família. **Psicologia em Estudo**, v.8 n.esp, p.75-84, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v8nspe/v8nesa10.pdf>> Acesso em: 12 Jun 2018.

APÊNDICE A – Quadro sinóptico dos estudos selecionados na revisão integrativa

Referência (Cód.)	Ano, País, Área de conhecimento e NE	Delineamento metodológico e População	Instrumento de pesquisa	Principais resultados
A ¹ BLACK, J. K, BALANOS, G M, WHITTAKER, A.C. Resilience, work engagement and stress reactivity in a middle-aged manual worker populationy. International Journal of Psychophysiology . v.116, p.9-15, 2016.	2017 Reino Unido N4 Psicofisiologia	-Estudo transversal; -Trabalhadores manuais.	- Escala breve de resiliência; - Escala de Engajamento do Trabalho de Utrecht (UWES-9 itens).	- Resiliência apresentou média de 3,9 (DP=0,57); e o Engajamento no trabalho média de 4,8 (DP= 0,93) que corresponde a um moderado de engajamento do trabalhador - A resiliência não foi significativamente associada ao engajamento no trabalho.
A ² ABAL, Y. N, LÓPEZ, M.J.L, RODRÍGUEZ, J.A.C. Engagement, resilience and empathy in nursing assistants. Enfer Clínica , v. 28(2), p.103-110, 2018	2018/ Espanha N4 Enfermagem	-Estudo transversal; -Auxiliares de enfermagem.	- Escala de resiliência (RS-25 itens); - UWES-17 itens.	- Existem correlações positivas e significativas entre a resiliência e o engajamento no trabalho (Vigor, dedicação e concentração).
A ³ NISHI D, et al. Resilience, post-traumatic growth, and work engagement among health care professionals after the Great East Japan Earthquake: A 4-year prospective follow-up study. Journal of Occupational Health . v.58, p. 347-353, 2016.	2016 Japão N2 Psiquiatria	-Estudo observacional longitudinal; -Equipe de assistência médica.	- Escala de Resiliência-14 itens; - UWES-9 itens.	- Resiliência após atividades de resgate pode aumentar o engajamento do trabalho entre os profissionais de saúde.
A ⁴ CAO, X., CHEN, L. Relationships among social support, empathy, resilience and work engagement in haemodialysis nurses. International Nursing Review . v.66, n.3, p.366-373, 2019.	2019 China N4 Enfermagem	-Estudo descritivo transversal; -Enfermeiros.	- Escala de resiliência (CD -RISC - 10); - UWES-9 itens.	- Enfermeiros relatam moderado nível de engajamento no trabalho. - Enfermeiros do sexo masculino e casados tiveram níveis significativamente mais altos para o engajamento. - A resiliência foi o contribuinte positivo mais forte para o envolvimento no trabalho.
A ⁵ Carvalho, V. A. M. L, et al. Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. Psicothema . v.18, n.4, p.791-796, 2006	2016 Espanha N4 Psicologia	-Estudo transversal; -Cuidadores formais de idosos.	- Escala de resiliência (CD-RISC-25 itens); - UWES-15 itens.	- Os cuidadores com níveis mais elevados de resiliência possuem níveis mais elevados de engajamento no trabalho.

<p>^{A6} DAIA, Y. D, ZHUANGB, W. L, HUANG, T. C. Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. Tourism Management. v.70, p.69–77, 2019.</p>	<p>2019 China N4 Hotelaria</p>	<p>-Estudo transversal; -Funcionários de agências de viagens.</p>	<p>- Escala de resiliência (RS-14 itens); - UWES-9 itens.</p>	<p>- A resiliência apresentou um efeito positivo e significativo no engajamento do trabalhador.</p>
<p>^{A7} KAŠPÁRKOVÁ L, et al. Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. Journal of Workplace Behavioral Health. v.33, n.1, p.43–62, 2018.</p>	<p>2018 República Tcheca N4 Psicologia</p>	<p>-Estudo transversal; -Trabalhadores da área da saúde</p>	<p>- CD-RISC-10 itens; - UWES-9 itens.</p>	<p>- A resiliência apresentou-se positivamente associada com o engajamento no trabalho. - Trabalhadores mais resilientes são mais satisfeitos e engajados no trabalho.</p>
<p>^{A8} MALIK, P., GARG, P. Learning organization and work engagement: the mediating role of employee resilience. The International Journal of Human Resource Management. 2017</p>	<p>2017 Índia N4 Ciências sociais</p>	<p>-Estudo transversal; -Trabalhadores de tecnologia de informação.</p>	<p>- Resiliência no trabalho (RAW Scale); - UWES-9 itens.</p>	<p>- A resiliência dos funcionários apresentou associação positiva e significativa para o engajamento do trabalhador.</p>
<p>^{A9} WANG, Z., LI, C., LI, X. Resilience, Leadership and Work Engagement: The Mediating Role of Positive Affect. Soc Indic Res. v.132, p.699–708, 2017.</p>	<p>2017 China N4 Psicologia</p>	<p>-Estudo transversal; -Trabalhadores de tecnologia de informação.</p>	<p>- Escala de resiliência (9 itens); - UWES-17 itens.</p>	<p>- A resiliência apresentou média de 3,50 (DP=0,54) e o engajamento no trabalho média de 3,51 (DP= 0,58) - A resiliência está positivamente relacionada ao engajamento no trabalho. - Fornecer treinamentos afim de fortalecer a resiliência, desenvolve a liderança o que, mostra-se promissora na promoção do engajamento do trabalhador.</p>
<p>^{A10} OLIVEIRA, D F, FERREIRA, M. C. O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. Estudos de Psicologia. v.33, n.4, p.747-755, 2016.</p>	<p>2016 Brasil N4 Psicologia</p>	<p>-Estudo transversal; -Profissionais no setor de serviços.</p>	<p>- CD-RISC-10 itens; - UWES-9</p>	<p>- A resiliência apresentou média de 3,27 (DP= 0,83) e o engajamento média de 3,82 (DP= 0,88) - A resiliência constitui um recurso motivacional que promove o engajamento no trabalho.</p>

APÊNDICE B - Termo de Confidencialidade, Privacidade e segurança dos dados

Título do projeto: Engajamento e resiliência no trabalho em uma instituição pública de ensino

Pesquisador responsável/orientador: Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

Pesquisador Mestrando: Juliana Dal Ongaro

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/PPG em Enfermagem

Telefone para contato: (55) 3220 8263

Local da coleta de dados: Unidades universitárias (somente *campus* Santa Maria), Técnico e Tecnológico (CTISM e Colégio Politécnico) e Educação Infantil (Ipê Amarelo) o Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos profissionais, cujos dados serão coletados por meio de preenchimento de um questionário, com o objetivo de avaliar a relação entre engajamento e resiliência no trabalho de profissionais da saúde e docentes universitários de uma instituição pública de ensino.

Salientam que estas informações serão utilizadas unicamente nesta pesquisa. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas por um período de cinco anos sob a responsabilidade da Prof.^a Tânia Solange Bosi de Souza Magnago, na avenida Roraima, n. 1000, sala 1431, do prédio 26, Centro de Ciências da Saúde (CCS/UFSM), CEP 97105-900. Após este período, os dados serão destruídos (incinerados). Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em 14 de junho de 2017, sob o CAAEnº 69318117.2.0000.5346.

Santa Maria, 22 de outubro de 2018.

T. B. Magnago
Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

Pesquisadora responsável/orientadora

SIAPE: 3224799

COREN/RS: 51.546

APÊNDICE C – Carta de autorização da coordenadora do projeto para utilização de banco de dados

Eu, Tânia Solange Bosi de Souza Magnago, Enfermeira, Professora Associada do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria, pesquisadora responsável pelo projeto de pesquisa “Adaptação transcultural e validação para a língua portuguesa do Brasil da *Resilience at Work Scale (RAW Scale)*”, realizado nas oito unidades universitárias da Universidade Federal de Santa Maria e no Hospital Universitário de Santa Maria, aprovado 14 de Junho de 2017, pelo Comitê de Ética em Pesquisa desta Universidade sob CAAE n. 69318117.2.0000.5346, **autorizo** Juliana Dal Ongaro, Enfermeira, mestranda do Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PPGEnf), da Universidade Federal de Santa Maria, a utilizar o banco de dados da pesquisa supracitada em seu projeto de Dissertação de Mestrado.

Santa Maria, 22 de Outubro de 2018.



T. Bosi Magnago.
Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

Professora Associada do Departamento de Enfermagem/UFSM
Coordenadora do projeto

ANEXO A –Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Comitê de Ética em Pesquisa⁷

Título: “ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO PARA A LÍNGUA PORTUGUESA DO BRASIL DA *RESILIENCE AT WORK SCALE (RAW SCALE)*”,

Pesquisador responsável: Tânia Solange Bosi de Souza Magnago⁸

Coorientador: EnioSeidel

Pesquisador Doutorando: Patrícia Bitencourt Toscani Greco

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/Enfermagem

Telefone para contato: 55 3263 2069. Avenida Roraima, 1000, prédio 26, sala 1431, 97105-970 - Santa Maria - RS.

Local da coleta de dados: Unidades universitárias(somente *campus* Santa Maria), Técnico e Tecnológico (CTISM e Colégio Politécnico), Educação Infantil (Ipê Amarelo)e o Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Nós, Tânia Solange Bosi de Souza Magnago, EnioSeidel e Patrícia Bitencourt Toscani Greco, responsáveis pela pesquisa “**ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO PARA A LÍNGUA PORTUGUESA DO BRASIL DA *RESILIENCE AT WORK SCALE (RAW SCALE)***”, o convidamos a participar como voluntário deste nosso estudo.

Esta pesquisa tem por objetivo realizar a adaptação transcultural e validação da *RAW Scale* para a língua portuguesa do Brasil. A **justificativa** se dá pelo fato de que, no Brasil, não existe escala para avaliação da resiliência no trabalho. Assim sendo, este estudo poderá trazer contribuições aos trabalhadores; contribuir para organizar e sistematizar o conhecimento; modificar práticas; fornecer aos gestores informações que venham favorecer o desenvolvimento da resiliência nos trabalhadores, bem como a busca por melhorias das relações e condições de saúde no trabalho. A **coleta de dados** será por meio de um questionário, preenchido por você mesmo, após serem apresentadas informações gerais sobre o estudo, como responder o instrumento e o tempo médio de preenchimento do mesmo. As questões abordadas serão sobre aspectos sociodemográficos, laborais, hábitos e saúde, resiliência no trabalho, estresse, questionário geral de saúde, engajamento e autoeficácia no trabalho.

Ressalta-se que a sua participação nesta pesquisa poderá resultar em **risco mínimo**, como desconforto e insegurança ao responder as questões. Neste caso, você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar ou de retirar sua permissão a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão. Esta pesquisa não envolve nenhum tipo de **benefício** direto (financeiro) ao

⁷ Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa - CEP-UFSM. Avenida Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria - 2º andar - Sala Comitê de Ética. Cidade Universitária - Bairro Camobi. CEP 97105-900 - Santa Maria - RS. Telefone: (55) 3220 9362. Email: cep.ufsm@gmail.com

⁸ Endereço Pesquisador Principal: Avenida Roraima, 1000, prédio 26, CCS, Departamento de Enfermagem. Bairro Camobi, Santa Maria - RS. Telefone: (55) 3220 8263; e-mail: tmagnago@terra.com.br

informante, exceto a possibilidade de melhoria nas condições e ambiente de trabalho. Os subsídios fornecidos tanto para a construção de conhecimento como também pela possibilidade de elaboração de um diagnóstico, poderão contribuir numa perspectiva de promoção da resiliência dos trabalhadores, favorecendo o processo de trabalho.

As informações desta pesquisa serão analisadas no coletivo de dados e sem a identificação dos participantes, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação. Os pesquisadores estão comprometidos a divulgar os dados apenas em eventos ou publicações, e em apresentar/enviar o relatório final para a instituição, para que seja possível conhecerem a sua realidade. Os gastos necessários para a sua participação na pesquisa serão assumidos pelos pesquisadores. Fica, também, garantida indenização em casos de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa. A sua participação é **voluntária**, isto é, a qualquer momento você pode **recusar-se** responder qualquer pergunta ou desistir de participar e **retirar seu consentimento**. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

Fui igualmente informado de que tenho assegurado o direito de: receber resposta a todas as dúvidas e perguntas que desejar fazer acerca de assuntos referentes ao desenvolvimento desta pesquisa; a qualquer momento, retirar meu consentimento, e deixar de participar do estudo sem constrangimento e sem sofrer nenhum tipo de represália; não ter minha identidade revelada em momento algum da pesquisa; os pesquisadores desta investigação se comprometem a seguir o que consta na Resolução nº 466/12 sobre pesquisas em seres humanos²; minha participação é isenta de despesas e minha assinatura representa o aceite em participar voluntariamente do estudo.

Autorização

Eu,, após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, uma das quais foi-me entregue.

Concordo que os dados formem um banco de dados () Sim () Não

Para futuras pesquisas com o banco de dados quero assinar novo TCLE: () Sim () Não

Santa Maria, ____ de ____ de 2018.

T. B. Magnago
Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

Assinatura do informante e nº do RG

Prof.^a Dr.^a Tânia SBS Magnago
Nome e assinatura do pesquisador

ANEXO B - Questionário de coleta de dados

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO DE ENFERMAGEM

PARA USO DO
PESQUISADOR

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO, LABORAL, DE HÁBITOS E SAÚDE			
BLOCO A – IDENTIFICAÇÃO			
A1. Nº do Instrumento: _____			A1. ____
A2. Data da Coleta de Dados: ____/____/____			A2. ____
BLOCO B – SOCIODEMOGRÁFICO			
B1. Data de Nascimento: ____/____/____			B1. ____
B2. Sexo: Feminino (1) Masculino (2)			B2. ____
B3. Estado Civil: Casado (1) Solteiro (2) Divorciado (3) Viúvo (4) União Estável (5)			B3. ____
B4. Raça: Branca (1) Preta/Negra (2) Parda (3) Amarela (4) Indígena (5)			B4. ____
B5. Profissão:	Assistente social(1) Técnico de Enfermagem (3) Farmacêutico(5) Médico (7) Odontólogo(9)	Enfermeiro (2) Fisioterapeuta(4) Fonoaudiólogo(6) Nutricionista(8) Professor (10) Psicólogo(11)	B5. ____
BLOCO C – LABORAIS			
C1. Maior titulação:	Pós-doutorado (1) Mestrado (3) Graduação (5)	Doutorado (2) Especialização (4) Ensino técnico (6)	C1. ____
C2. Tempo de formação (graduação) em anos: _____			C2. ____
C3. Tempo de trabalho na instituição em anos: a. UFSM _____ ou b. EBSERH _____			C3a. ____ C3b. ____
C4. Carga Horária semanal de trabalho:	44 horas (1) 36 horas (3) 24 horas (5)	40 horas (2) 30 horas (4) 20 horas (6)	C4. ____
As questões C4 e C5 são somente para os profissionais do HUSM			
C4. Se você atua no HUSM, qual é o seu vínculo empregatício? Se não, pule para C6.	UFSM – Regime Jurídico Único - RJU (1)	HUSM/Ebserh – CLT (2)	C4. ____
C5. Em qual setor?			C5. ____
A questão C6 é somente para os professores da UFSM			
C6. Você é professor de qual Centro, Colégio ou Unidade?	Centro de Artes e Letras (CAL) (1) Centro de Ciências Naturais e Exatas (CCNE) (3) Centro de Ciências Rurais (CCR) (5) Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) (7) Colégio Politécnico da UFSM (9)	Centro de Ciências da Saúde (CCS) (2) Centro de Tecnologia (CT) (4) Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) (6) Centro de Educação (8) Colégio Técnico Industrial da UFSM (CTISM) (10) Unidade de Educação Infantil – Ipê Amarelo (11)	C6. ____
BLOCO D - Hábitos e Saúde			
D1. Você fuma?	Não, nunca fumei (0)	Fumei, mas parei (1)	Sim, fumo (2)
D2. Você consome algum tipo de bebida alcoólica?	Não (0)	Às vezes (1)	Sim (2)
D3. Possui alguma patologia diagnosticada pelo médico?	Não (0)	Sim (1)	D3. ____
D3a. Se sim, qual?			D3a. ____
D4. Faz uso de medicação contínua?	Não (0)	Sim (1)	D4. ____
D4a. Se sim:	Com prescrição médica (1)	Por conta própria (2)	D4a. ____
D5. Precisou de atendimento médico no último ano:	Não (0)	Sim (1)	D5. ____
D6. Precisou de atendimento psicológico no último ano:	Não (0)	Sim (1)	D6. ____
D7. Você tem tido tempo para lazer?	Não (0)	Às vezes (1)	Sim (2)
			D7. ____

BLOCO E – RAW - Resilience at Work Scale (Winwood et al. 2013) – Versão brasileira (Greco et al, 2018).

Instruções: Abaixo você encontrará alguns itens que fazem referência a como você se sente em relação ao seu trabalho. Por favor, responda-os de acordo com a escala abaixo. Tente ser o mais sincero possível. Não há respostas certas ou erradas. Apenas a sua percepção é o que conta.

	0 = DT	1 = D	2 = DP	3 = NDNC	4 = CP	5 = C	6 = CT	
	Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente	
Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	DT	D	DP	ND NC	CP	C	CT	Uso Pesquisador
1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.	0	1	2	3	4	5	6	E1__
2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E2__
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.	0	1	2	3	4	5	6	E3__
4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma verdadeira e realista.	0	1	2	3	4	5	6	E4__
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida.	0	1	2	3	4	5	6	E5__
6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertencço.	0	1	2	3	4	5	6	E6__
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais.	0	1	2	3	4	5	6	E7__
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E8__
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida.	0	1	2	3	4	5	6	E9__
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo.	0	1	2	3	4	5	6	E10__
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo.	0	1	2	3	4	5	6	E11__
12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles.	0	1	2	3	4	5	6	E12__
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa.	0	1	2	3	4	5	6	E13__
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E14__
15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E15__
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.	0	1	2	3	4	5	6	E16__
17. Eu frequentemente solicito feedback (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E17__
18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E18__
19. Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio.	0	1	2	3	4	5	6	E19__
20. Eu tenho boa resistência física.	0	1	2	3	4	5	6	E20__
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável.	0	1	2	3	4	5	6	E21__
22. Me manter fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E22__
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.	0	1	2	3	4	5	6	E23__
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E24__
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	E25__

BLOCO F - JOB STRESS SCALE (ALVES et al., 2004)

Agora, temos algumas perguntas sobre características de seu trabalho. Marque com um "x" a melhor resposta para você.

Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	1 Frequente mente	2 Às vezes	3 Raram ente	4 Nunca ou quase nunca	USO DO PESQUIS ADOR!
1. Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	1	2	3	4	F1 __
2. Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?	1	2	3	4	F2 __
3. Seu trabalho exige demais de você?	1	2	3	4	F3 __
4. Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?	1	2	3	4	F4 __
5. O seu trabalho costuma lhe apresentar exigências contraditórias ou discordantes?	1	2	3	4	F5 __
6. Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?	1	2	3	4	F6 __
7. Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?	1	2	3	4	F7 __
8. Seu trabalho exige que você tome iniciativas?	1	2	3	4	F8 __
9. No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?	1	2	3	4	F9 __
10. Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?	1	2	3	4	F10 __
11. Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?	1	2	3	4	F11 __

A seguir, por favor, responda até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações a respeito de seu ambiente de trabalho.

Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	1 Concordo totalment e	2 Concordo mais que discordo	3 Discordo mais que concordo	4 Discordo totalment e	USO DO PESQUI SADOR!
12. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.	1	2	3	4	F12 __
13. No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.	1	2	3	4	F13 __
14. Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	F14 __
15. Se eu não estiver num bom dia, meus colegas me compreendem.	1	2	3	4	F15 __
16. No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes.	1	2	3	4	F16 __
17. Eu gosto de trabalhar com meus colegas.	1	2	3	4	F17 __

BLOCO G – QUESTIONÁRIO GERAL DE SAÚDE (GHQ-12) (SARRIERA, SHWARCZ e CÂMARA, 1996 e BORGES e ARGOLLO, 2002).

Agora, temos algumas perguntas sobre como você está se sentindo ultimamente.

Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	0 Mais que o de costume	1 O mesmo que o de costume	2 Menos que o de costume	3 Muito menos que o de costume	USO DO PESQUI SADOR!
1. Você tem conseguido se concentrar naquilo que faz?	0	1	2	3	G1 __

2. Você tem perdido o sono frequentemente por causa de preocupações?	0	1	2	3	G2__
3. Você tem sentido que está desempenhando um papel útil na vida?	0	1	2	3	G3__
4. Você tem se sentido capaz de tomar decisões?	0	1	2	3	G4__
5. Você tem se sentido constantemente esgotado e sobre pressão?	0	1	2	3	G5__
6. Você tem tido a sensação de que não pode superar suas dificuldades?	0	1	2	3	G6__
7. Você tem realizado com satisfação suas atividades normais do dia-a-dia?	0	1	2	3	G7__
8. Você tem sido capaz de enfrentar seus problemas adequadamente?	0	1	2	3	G8__
9. Você tem se sentido infeliz e deprimido?	0	1	2	3	G9__
10. Você tem perdido a confiança em si mesmo?	0	1	2	3	G10__
11. Você tem pensado que é uma pessoa inútil?	0	1	2	3	G11__
12. Você se sente razoavelmente feliz considerando todas as circunstâncias?	0	1	2	3	G12__

**BLOCO H - Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida
(DAMÁSIO, FREITAS, & KOLLER, 2014)**

Instruções: Abaixo você encontrará alguns itens que fazem referência a como você se sente em relação ao seu trabalho. Por favor, responda-os de acordo com a escala abaixo. Tente ser o mais sincero possível. Não há respostas certas ou erradas. Apenas a sua percepção é o que conta.

Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	1 Discordo totalmente	2 Discordo um pouco	3 Nem discordo nem concordo	4 Concordo o um pouco	5 Concordo totalment e	USO DO PESQU ISADO R!
1. Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades.	1	2	3	4	5	H1__ _
2. Quando eu sou confrontado com um problema em meu trabalho, eu geralmente posso encontrar várias soluções.	1	2	3	4	5	H2__ _
3. Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja no meu trabalho.	1	2	3	4	5	H3__ _
4. Minhas experiências de trabalho anteriores têm me preparado bem para o meu futuro profissional.	1	2	3	4	5	H4__ _
5. Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho.	1	2	3	4	5	H5__ _
6. Eu me sinto preparado para a maioria das exigências em meu trabalho.	1	2	3	4	5	H6__ _

Ha. No geral, em minha vida:

7. Eu me considero uma pessoa otimista	Não (0)	Às vezes (1)	Sim (2)	Ha__
--	---------	--------------	---------	------

BLOCO I – Escala de UTRECHT de Engajamento no trabalho (UWES) versão brasileira (VAZQUEZ et al. 2016)

Assinale a resposta que corresponde a frequência com que você se sente desse modo no seu trabalho.

Nunca (N)	Quase nunca (QN)	Raramente (R)	Algumas vezes (AV)	Frequentemente (F)	Com muita frequência (CMF)	Sempre (S)
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Poucas vezes no ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes no mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	N	QN	R	AV	F	CMF	S	USO DO PESQUISADOR!
1. No meu trabalho sinto que estou cheio de energia.	0	1	2	3	4	5	6	I1__
2. Eu considero meu trabalho cheio de significado e de propósito.	0	1	2	3	4	5	6	I2__
3. O tempo voa enquanto estou trabalhando.	0	1	2	3	4	5	6	I3__
4. No meu trabalho sinto-me forte e cheio de vigor.	0	1	2	3	4	5	6	I4__
5. Sou entusiasmado com meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	I5__
6. Quando estou trabalhando esqueço tudo ao meu redor.	0	1	2	3	4	5	6	I6__
7. Meu trabalho me inspira.	0	1	2	3	4	5	6	I7__
8. Tenho vontade de ir para meu trabalho quando levanto de manhã.	0	1	2	3	4	5	6	I8__
9. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	I9__
10. Tenho orgulho do trabalho que realizo.	0	1	2	3	4	5	6	I10__
11. Eu fico absorvido com meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	I11__
12. Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.	0	1	2	3	4	5	6	I12__
13. Para mim meu trabalho é desafiador.	0	1	2	3	4	5	6	I13__
14. Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando.	0	1	2	3	4	5	6	I14__
15. Eu consigo me adaptar mentalmente a situações difíceis no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	I15__
16. É difícil desligar-me do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	I16__
17. Em relação ao meu trabalho sou persistente, mesmo quando as coisas não dão certo.	0	1	2	3	4	5	6	I17__

BLOCO J – Escala de Resiliência de Wagnild & Young - Versão brasileira (PESCE et al, 2005)

Assinale a alternativa que melhor expressa sua concordância ou discordância com a frase.

Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	0 Discordo totalmente	1 Discordo	2 Discordo parcialmente	3 Nem discordo nem concordo	4 Concordo parcialmente	5 Concordo	6 Concordo totalmente	USO DO PESQUISADOR
1. Quando eu faço planos eu levo eles até o fim.	0	1	2	3	4	5	6	J1__

2. Eu costumo lidar com os problemas de uma forma ou de outra.	0	1	2	3	4	5	6	J2__
3. Eu sou capaz de depender de mim mais do que de qualquer outra pessoa.	0	1	2	3	4	5	6	J3__
4. Manter interesse nas coisas é importante para mim.	0	1	2	3	4	5	6	J4__
5. Eu posso estar por minha conta se eu precisar.	0	1	2	3	4	5	6	J5__
6. Eu sinto orgulho de ter realizado coisas em minha vida.	0	1	2	3	4	5	6	J6__
7. Eu costumo aceitar as coisas sem muita preocupação.	0	1	2	3	4	5	6	J7__
8. Eu sou amigo de mim mesmo.	0	1	2	3	4	5	6	J8__
9. Eu sinto que posso lidar com várias coisas ao mesmo tempo.	0	1	2	3	4	5	6	J9__
10. Eu sou determinado.	0	1	2	3	4	5	6	J10__
11. Eu raramente penso sobre o objetivo das coisas.	0	1	2	3	4	5	6	J11__
12. Eu faço as coisas um dia de cada vez.	0	1	2	3	4	5	6	J12__
13. Eu posso enfrentar tempos difíceis porque já experimentei dificuldades antes.	0	1	2	3	4	5	6	J13__
14. Eu sou disciplinado.	0	1	2	3	4	5	6	J14__
15. Eu mantenho interesse nas coisas.	0	1	2	3	4	5	6	J15__
16. Eu normalmente posso achar motivo para rir.	0	1	2	3	4	5	6	J16__
17. Minha crença em mim mesmo me leva a atravessar tempos difíceis.	0	1	2	3	4	5	6	J17__
18. Em uma emergência, eu sou uma pessoa em que as pessoas podem contar.	0	1	2	3	4	5	6	J18__
19. Eu posso geralmente olhar uma situação em diversas maneiras.	0	1	2	3	4	5	6	J19__
20. Às vezes eu me obrigo a fazer coisas querendo ou não	0	1	2	3	4	5	6	J20__
21. Minha vida tem sentido.	0	1	2	3	4	5	6	J21__

22. Eu não insisto em coisas as quais eu não posso fazer nada sobre elas.	0	1	2	3	4	5	6	J22__
23. Quando eu estou numa situação difícil, eu normalmente acho uma saída.	0	1	2	3	4	5	6	J23__
24. Eu tenho energia suficiente para fazer o que eu tenho que fazer.	0	1	2	3	4	5	6	J24__
25. Tudo bem se há pessoas que não gostam de mim.	0	1	2	3	4	5	6	J25__

Muito Obrigada por sua participação!

ANEXO C – Autorização institucional**AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL**

Eu, Neiva Maria Cantarelli, abaixo assinado, responsável pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, autorizo a realização do estudo “Adaptação transcultural e validação para a língua portuguesa do Brasil da Resilience at Work Scale”, a ser conduzido pelos pesquisadores Tânia Solange Bosi de Souza Magnago, Enio Júnior Seidel e Patrícia Bitencourt Toscani Greco.

O estudo só poderá ser realizado se aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e com termo de responsabilidade, previsto no artigo 61 do decreto n. 7.724/2012, assinado pelo requerente.

Santa Maria, 12 de maio de 2017.

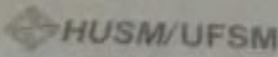
Assinatura manuscrita de Neiva Maria Cantarelli, escrita em tinta preta sobre uma linha horizontal.

Neiva Maria Cantarelli

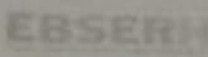
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

ANEXO D – Autorização da Gerência de Ensino e Pesquisa do HUSM

pbtaconci e lida mail com

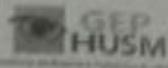


HUSM/UFSM



EBSERH

Universidade Federal de Santa Maria
Hospital Universidade de Santa Maria
Gerência de Ensino e Pesquisa do HUSM
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares



GEP HUSM

REGISTRO DE PROJETOS

Nº Inscrição GEP 0511361 Data 04/05/2017

Pesquisador(a): Tania Saldanha Brito de Souza Função: Docente
 SIAPE: 3224777 Telefone: 953221112 Unidade/Curso: CES/DORAC
 E-mail: Tania.saldanha@ufsm.br
 Título: Adaptar: Inocuidade e validade para a língua portuguesa do norte da Argentina as aulas de
TIPO DE PROJETO: Pesquisa Extensão Ensino Institucional
FINALIDADE: TCC Especialização Mestrado Doutorado Pós-Doutorado
 Iniciação Científica Mestrado Profissional Outros
 Qual programa: PIGEN
TIPO DE PESQUISA: Inovações Tecnológicas em Saúde Ciências Sociais e Humanas aplicadas a Saúde Epidemiológico Clínica Epidemiológica Observacional Infraestrutura Avaliação de Tecnologia em Saúde Biomédica (*Sinto Sensu*) Pré-Clinica Qualitativa Sistema de Saúde Planejamento e Gestão de Políticas, Programa e Serviços da Saúde Outras Ações de C & T
 Ensaio Clínico: Fase I Fase II Fase III Fase IV
 - Multicêntrico: Não Sim, Qual?
 - Período Execução: Ano (Início): 2017, Ano (Término): 2019
FONTE DE FINANCIAMENTO: Recursos do Pesquisador HUSM Edital Interno UFSM, Qual?
 Indústria Farmacêutica Agência Pública de Fomento Nacional (Capes, Cnpq, Fapergs, etc) Agência de Fomento Internacional Outros, Qual?
GRUPO DE PESQUISA: Não Sim, Qual? Trabalho, Saúde, Educação e Emprego
 OBS: A fonte de financiamento da pesquisa deverá estar claramente definida no projeto. Caso haja custos para o HUSM a forma de ressarcimento deverá estar definida no projeto.

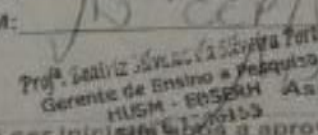
T. S. Saldanha
 Pesquisador(a) responsável

Assinatura do(a) Responsável
 Gerência de Ensino e Pesquisa do HUSM - EBSERH
 CEP 91201-900

➔ SETORIAL: **AValiação e Aprovação Institucional**

Setores Envolvidos	Concorda com o Projeto	Assinatura e Carimbo dos Responsáveis
<u>Processo de Colaboração</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<u>[Assinatura]</u> <small>Coordenador de Curso Curso de Graduação em Saúde e Tecnologia em Saúde HUSM - EBSERH CEP 91201-900</small>
<u>Gerência de Atenção à Saúde</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<u>[Assinatura]</u> <small>Gerente de Atenção à Saúde HUSM - EBSERH CEP 91201-900</small>
	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	

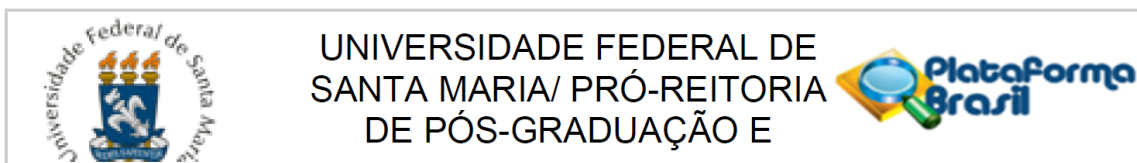
➔ COMISSÃO CIENTÍFICA GEP/HUSM: 11/05/17 Data 11/05/17
 ➔ PARECER FINAL GEP/HUSM: 16/05/17 Data 16/05/17


 Prof. [Assinatura]
 Gerente de Ensino e Pesquisa
 HUSM - EBSERH
 CEP 91201-900

Assinatura e Carimbo Data 16/05/17

A pesquisa só poderá ser iniciada após a aprovação do CEP/UFSM e entrega do parecer consubstanciado na GEP/HUSM.

ANEXO E – Parecer/ autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO PARA A LÍNGUA PORTUGUESA DO BRASIL DA RESILIENCE AT WORK SCALE (RAW SCALE)

Pesquisador: Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 69318117.2.0000.5346

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.121.699

Apresentação do Projeto:

Este estudo tem como objetivo realizar a adaptação transcultural e validação da Resilience at Work Scale (RAW SCALE) para a língua portuguesa do Brasil. A RAW é uma escala de origem australiana composta por sete dimensões: Living authentically (quatro itens), Findingone's calling (quatro itens), Maintaining perspective (quatro itens), Managing stress (quatro itens), Interecting cooperatively (três itens), Staying healthy (três itens), Building networks (três itens). Para cada questão, o participante terá que indicar sua concordância com os itens a partir de uma escala Likert de sete pontos que variam de Strongly disagree (discordo fortemente), até Strongly agree (concordo fortemente). A adaptação transcultural da RAW do inglês para o português será realizada com base no protocolo proposto por Beaton (2000): tradução; síntese; tradução reversa; revisão por comitê de especialistas; pré-teste de clareza e submissão de todos os relatos ao idealizador do instrumento. A população do pré-teste de clareza será de entre 30 e 40 docentes dos cursos técnicos e de graduação da Universidade Federal de Santa Maria, e profissionais da área da saúde (médicos e enfermeiros, odontólogos, fonoaudiólogos, assistentes sociais, farmacêuticos, fisioterapeuta, psicólogos, nutricionistas, técnicos de enfermagem) do Hospital Universitário de Santa Maria, os quais avaliarão a compreensão da tradução proposta. A validação será realizada com uma amostra de 344 trabalhadores. A seleção será estratificada e aleatória. A

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

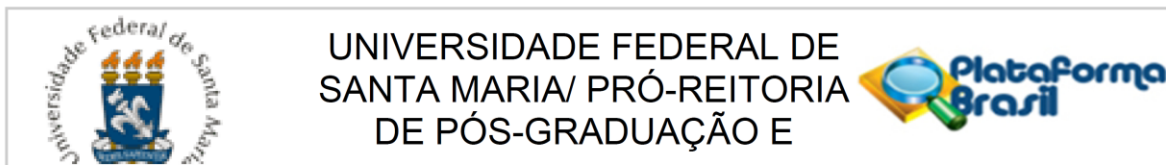
CEP: 97.105-970

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.121.699

coleta de dados será realizada por meio de um questionário com dados sociodemográficos, laborais e a versão traduzida da RAW SCALE, a Job Stress Scale, Questionário Geral de Saúde 12 (GHQ-12), Escala de UTRECH para avaliação de Engajamento no trabalho, e a Escala de Auto eficácia Ocupacional.

Objetivo da Pesquisa:

Geral: realizar a adaptação transcultural e validação da Resilience at Work Scale para a língua portuguesa do Brasil.

Específicos: - Descrever o perfil dos participantes, segundo variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde (estado geral, estresse, autoeficácia e engajamento no trabalho).- Estimar a confiabilidade teste-reteste do instrumento de Resiliência no trabalho.- Avaliar as relações existentes entre as questões da RAW e as demais escalas avaliadas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: reconhecemos a possibilidade de ocorrência de algum tipo de desconforto aos pesquisados durante o processo de preenchimento do questionário. Caso ocorra, eles serão orientados de que poderão interromper o preenchimento e a participação no estudo a qualquer momento, podendo ou não retomar, sem qualquer ônus.

Benefícios: possibilidade de, a partir dos resultados, se obter uma escala traduzida para a língua portuguesa do Brasil específica para a mensuração da resiliência no trabalho. Esta escala poderá possibilitar o repensar do processo de trabalho, bem como das condições em que este é executado, a fim de possibilitar ao trabalhador o desenvolvimento desta habilidade denominada resiliência.

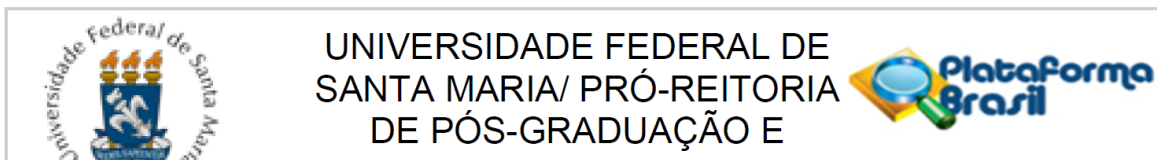
Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos obrigatórios foram apresentados adequadamente.

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.121.699

Recomendações:

Veja no site do CEP - <http://w3.ufsm.br/nucleodecomites/index.php/cep> - na aba "orientações gerais", modelos e orientações para apresentação dos documentos. ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Revisar o número de entrevistados: no projeto e resumo: 344 e na Plataforma 361.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_929764.pdf	06/06/2017 10:10:03		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Progep.jpg	06/06/2017 10:09:20	Tânia Solange Bosi de Souza Magnago	Aceito
Outros	TermoConfidencialidadeCEP.pdf	06/06/2017 10:08:12	Tânia Solange Bosi de Souza Magnago	Aceito
Outros	RegistroGAP046446.pdf	30/05/2017 09:19:42	Tânia Solange Bosi de Souza Magnago	Aceito
Outros	AutorizacaoHUSM.pdf	30/05/2017 09:17:58	Tânia Solange Bosi de Souza Magnago	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	25/05/2017 16:45:48	Tânia Solange Bosi de Souza Magnago	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoTese.pdf	25/05/2017 16:45:27	Tânia Solange Bosi de Souza Magnago	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRostoAssinada.pdf	25/05/2017 16:44:59	Tânia Solange Bosi de Souza Magnago	Aceito

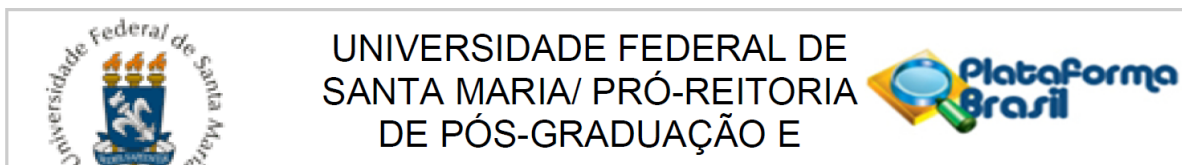
Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.121.699

SANTA MARIA, 14 de Junho de 2017

Assinado por:
CLAUDEMIR DE QUADROS
(Coordenador)

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com