

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

Patrícia Bitencourt Toscani Greco

**ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL PARA A LÍNGUA PORTUGUESA
DO BRASIL DA *RESILIENCE AT WORK SCALE (RAW SCALE)***

Santa Maria, RS, Brasil
2018

Patrícia Bitencourt Toscani Greco

**ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL PARA A LÍNGUA PORTUGUESA DO BRASIL
DA *RESILIENCE AT WORK SCALE (RAW SCALE)***

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS). Área de Concentração: Cuidado, Saúde, Educação e Enfermagem. Linha de Pesquisa: Trabalho e gestão em enfermagem e saúde, como requisito parcial para a obtenção do título de **Doutor em Enfermagem**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Tânia Solange Bosi de Souza Magnago
Coorientador: Prof. Dr. Enio Júnior Seidel

Santa Maria, RS, Brasil
2018

Greco, Patrícia Bitencourt Toscani Greco
ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL PARA A LÍNGUA PORTUGUESA DO
BRASIL DA RESILIENCE AT WORK SCALE (RAW SCALE) /
Patrícia Bitencourt Toscani Greco Greco.- 2018.
230 p.; 30 cm

Orientadora: Tânia Solange Bosi de Souza Magnago
Coorientadora: Enio Junior Seidel
Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós
Graduação em Enfermagem, RS, 2018

1. Resiliência psicológica 2. Saúde do trabalhador 3.
Saúde mental 4. Tradução 5. Estudos de validação I. Bosi
de Souza Magnago, Tânia Solange II. Junior Seidel, Enio
III. 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.

© 2018

Todos os direitos autorais reservados a Patrícia Bitencourt Toscani Greco. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: pbtoscani@hotmail.com

Patrícia Bitencourt Toscani Greco

**Adaptação transcultural para a língua portuguesa do Brasil da *Resilience at Work Scale*
(RAW Scale)**

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

Aprovada em 18 de Dezembro de 2018:

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

Ênio Seidel Junior, Dr. (UFSM)
(Coorientador)

Rosane Harter Griep, Dra. (FIOCRUZ)

Juliana Petri Tavares, Dra (UFRGS)

Silvio José Lemos Vasconcellos, Dr. (UFSM)

Ângela Isabel dos Santos Dullius, Dr. (UFSM)

Graziele de Lima Dalmolin, Dra. (UFSM)
(Suplente)

Janete de Souza Urbanetto, Dra. (PUC-RS)
(Suplente)

Santa Maria, RS, Brasil
2018

AGRADECIMENTOS

Agradeço,

Primeiro, a Deus, e meus protetores por estarem sempre presente em minha vida e por iluminar meus caminhos em busca do conhecimento e crescimento pessoal e profissional, possibilitando assim eu me tornar uma pessoa melhor.

Aos meus pais, Geovanini Dorneles Toscani (in memoriam) e Rosa Laurinda Bitencourt Toscani, por terem me ensinado tudo o que sei sobre a vida, por me ensinarem os verdadeiros valores, por me incentivarem a ser autêntica e verdadeira, além de me motivarem a lutar pelos meus objetivos, e ser perseverante e persistente. Obrigada, pai e mãe, por tudo o que vocês representaram e ainda representam para mim.

As minhas irmãs Giovana e Cinara, que também foram incentivadoras e apoiadoras, desde minha infância.

A minha avó Ivonete Aquino de Bitencourt (in memoriam), que, mesmo não mais nesta dimensão terrena, foi inspiradora por suas lutas e capacidade de reinventar-se.

Ao meu esposo, companheiro, Daniel Lorensi Greco, por sempre me incentivar e apoiar, mesmo nos momentos difíceis, ou em momentos de ausência. E principalmente por me ensinar que sou capaz de superar as adversidades da vida e me fortalecer com elas.

À minha filha Thalita, por entender minhas ausências, por simplesmente ser a inspiração para seguir em frente, e me transformar a cada dia em alguém melhor, mais humano, por me mostrar a simplicidade da vida, e me lembrar com o seu olhar o que é a felicidade.

À minha sobrinha Eduarda Toscani Gindri, por ter incentivado sempre, e inúmeras vezes auxiliar nas traduções de e-mails.

À minha orientadora, professora Dr^a Tânia Solange Bosi de Souza Magnago, que foi muito mais do que uma orientadora, uma pessoa encantadora, que me apoiou nos momentos difíceis da vida durante esta caminhada acadêmica, e capaz de compreender minhas inseguranças, dificuldades e angústias.

À banca examinadora deste trabalho Prof.^a Dr^a Rosane Harter Griep, Prof.^a Dr^a Juliana Petri Tavares, Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos, Prof.^a Dr^a Ângela Isabel dos Santos Dulus, Prof.^a Dr^a Grazielle de Lima Dalmolin, Prof.^a Dr^a Janete de Souza Urbanetto, que carinhosamente aceitaram participar desta banca e disponibilizaram um pouco do seu tempo para contribuir com este trabalho.

Ao professor Dr. Enio Seidel Junior pela coorientação e suporte estatístico, e também ao Professor Dr. Wagner Lara Machado pelo suporte estatístico.

Aos autores da *RAW Scale* Peter C. Winwood, Rocehlle Colon, e Kathryn McEwen, especialmente a Dra Kathryn McEwen, por construírem este importante instrumento que permite refletir sobre os aspectos da resiliência no trabalho; por nos possibilitarem esta adaptação transcultural e por gentilmente nos auxiliarem em todo o processo.

Às colegas do grupo de pesquisa, em especial a Juliana D'Ongaro, Marina Mazzuco de Souza, Emanuelli Mancio Ferreira da Luz e Bruna Xavier Moraes. Não tenho palavras para agradecer a vocês, pela amizade, carinho, afeto nos momentos de desespero, e ansiedade. Levarei vocês no coração para sempre. Gratidão por fazerem parte de minha caminhada!

Às bolsistas do grupo de pesquisa que contribuíram muito na coleta de dados, e digitação dos dados: Franciele Ormizinda Almeida, Gabrieli Rossato, Luiza Dressler Sabin, Larissa Rodrigues Becker, Otavio Ferreira Moraes.

À todos que contribuíram no processo de coleta de dados de alguma forma, em especial a Jaqueline Scalabrin da Silva, Caroline Zottele Piasentin, Cíntia da Silva Marconatto, e Graziela Maria Rosa Cauduro.

À Ana Carolina de Souza Magnago pelo suporte na coleta de dados, e pela doçura de sempre. Muito obrigada!!

Aos meus colegas de doutorado em especial pela Francine Cassol Prestes, Eliane Raquel Beneti e Rhea Soares! A caminhada certamente foi mais leve com vocês ao meu lado.

Aos meus amigos, em especial a Greice Pieszak, Francine Cassol Prestes pela amizade e carinho, e longas conversas que me possibilitaram aliviar as angústias e permanecer focada.

À Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, campus Santiago, por me permitir o aprendizado de ser docente, e disponibilizar horas para minha qualificação.

À UFSM e HUSM, por aceitarem a realização desta pesquisa na instituição, e aos docentes e trabalhadores da área da saúde, pela disponibilidade em participar.

À Coordenação, docentes e secretaria da Pós-Graduação em Enfermagem da UFSM.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES), por me conceder bolsa durante o primeiro ano do doutorado. O presente trabalho foi realizado com apoio da CAPES - Código de Financiamento 001.

A todos aqueles que de alguma forma participaram deste projeto pessoal e fizeram parte desta trajetória, e da minha história de vida pessoal e profissional. Afinal, sou produto de minhas vivências e interações com o mundo e pessoas que me cercam.

Gratidão! Muito Obrigada!

RESUMO

ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL PARA A LÍNGUA PORTUGUESA DO BRASIL DA *RESILIENCE AT WORK SCALE (RAW SCALE)*

AUTORA: Patrícia Bitencourt Toscani Greco

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

COORIENTADOR: Prof. Dr. Enio Júnior Seidel

Este estudo teve como objetivo realizar a adaptação transcultural da *Resilience at Work Scale (RAW Scale)* para a língua portuguesa do Brasil. A *RAW* é uma escala australiana para avaliar resiliência no trabalho. Possui versões de 25 e 20 itens, com sete domínios em uma escala tipo likert de sete pontos. Trata-se de um estudo metodológico do tipo adaptação transcultural. A adaptação transcultural, compreendeu: equivalência conceitual; de item; semântica; operacional; de mensuração; e funcional. Foi realizado traduções, síntese das traduções, retrotraduções, consenso das versões em inglês, avaliação externa pelos autores da versão original, avaliação de comitê de especialistas e pré-testes. A população do estudo foram docentes 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. A amostra foi composta por 526 trabalhadores. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário com dados sociodemográficos, laborais, *RAW Scale* Brasil, 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. Para a inserção dos dados foi utilizado o programa Epi-info@6.4, com dupla digitação independente para verificar erros e inconsistências. A análise dos dados foi por meio do Software R, utilizando a estatística descritiva e análise multivariada. A versão final da *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens foi submetida a avaliação das propriedades psicométricas por meio de análise fatorial confirmatória (validade dimensional), confiabilidade composta, alpha de Cronbach, confiabilidade teste-reteste (fidedignidade), e correlações de Spearman com as demais escalas do questionário (validade convergente). Foram respeitados os preceitos éticos. No processo de tradução, retrotradução foram realizados pequenos ajustes para contemplar a equivalência semântica e idiomática. Dentre os participantes, 64,6% eram do sexo feminino, com média de idade de 43,9 anos, 45,4% eram docentes e 54,6% trabalhadores da área da saúde. Análise fatorial confirmatória mostrou cargas fatoriais $\geq 0,30$. Os itens 3, 9, 11, 13, 16, e 17, e no item 18, especialmente, para a *RAW Scale* Brasil 20 apresentaram resíduos elevados ($\geq 0,60$). A escala apresentou validade fatorial discriminante, por meio das correlações entre fatores. Também apresentou validade convergente por meio da correlação forte e positiva com resiliência no trabalho, autoeficácia ocupacional; moderada e positiva com engajamento no trabalho e apoio social, e moderada e negativa com demanda psicológica e bem estar psicológico. As versões da *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens apresentaram propriedades psicométricas adequadas para esta população.

Palavras-chave: Resiliência psicológica; Trabalho; Saúde do trabalhador; Saúde mental; Tradução; Estudos de validação.

ABSTRACT

TRANSCULTURAL ADAPTATION FOR THE BRAZILIAN PORTUGUESE OF RESILIENCE AT WORK SCALE (RAW SCALE)

AUTHOR: Patrícia Bitencourt Toscani Greco

ADVISOR: Prof^a Dr^a Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

COADVISOR: Prof Dr Enio Júnior Seidel

The following study aimed to carry out the cross-cultural adaptation of the Resilience at Work Scale (RAW Scale) to the Brazilian Portuguese. RAW is an Australian scale to assess resilience at work. There are versions of 25 and 20 items, with seven areas on a seven-point Likert scale. This is a methodological study of cross-cultural adaptation. The cross-cultural adaptation has included conceptual, item, semantics, operational, measurement, and functional equivalence. Translations, synthesis of translations, back translations, consensus of the versions in English, external assessment by the authors of the original version, assessment by the experts committee and pre-tests. The study population were teachers of the Universidade Federal de Santa Maria as well as health professionals (doctors and nurses, dentists, speech therapists, social workers, pharmacists, physical therapists, psychologists, nutritionists, nursing technicians) of the Santa Maria University Hospital. The sample has comprised 526 workers. It has been conducted a data collection through a questionnaire with information on sociodemographic, employment, RAW Scale Brazil, Job Stress Scale, General Health Questionnaire 12 (GHQ-12), Utrecht Engagement Scale for Assessment at Work, and self-efficacy Scale for Occupational Activities. In order to insert data, Epi-info@6.4 was used with independent double typing to check for errors and inconsistencies. Data analysis was through Software R, applying descriptive statistics and multivariate analysis. The final version of RAW Scale Brazil 25 and 20 items was subjected to evaluation of the psychometric properties through confirmatory factor analysis (dimensional validity), composite reliability, Cronbach's alpha, test-retest reliability, and Spearman correlations with other scales of the questionnaire (convergent validity). The ethical principles were taken into account. Minor adjustments had been made in the process of translation and back translation to contemplate the semantic and idiomatic equivalence among the participants; 64.6% were female, with an average age of 43.9 years old, 45.4% were teachers, and 54.6 % of health workers. Confirmatory factor analysis showed factor loadings ≥ 0.30 . Items 3, 9, 11, 13, 16, and 17, and especially item 18 for RAW scale Brazil 20 showed high residues (≥ 0.60). The scale showed convergent validity through the correlation strong and positive regarding resilience at work, occupational self-efficacy; moderate and positive regarding engagement at work and social support; and moderate and negative regarding psychological demand and psychological welfare. RAW scale between factors has also presented convergent validity through the strong positive correlation with resilience at work, occupational self-efficacy; moderate and positive engagement with work and social support, and moderate and negative with psychological demand and psychological well-being. The RAW Scale Brazil 25 and 20 items presented adequate psychometric properties for this population.

Keywords: Psychological resilience; Work; Worker's health; Mental health, Translating; Validation studies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Elementos componentes dos conceitos de resiliência e suas relações.....	35
Figura 2 - Relações entre as exigências do trabalho na modernidade e possíveis repercussões no trabalhador.....	39
Figura 3 - Mapa conceitual sobre resiliência no trabalho.....	40
Figura 4 - Tabela da Análise fatorial exploratória da <i>Resilience at Work Scale</i>	47
Figura 5 - Principais etapas de avaliação de equivalência transcultural de instrumentos de aferição	50
Figura 6 - Avaliação Psicométrica. Síntese das etapas de Validade e Confiabilidade, segundo pressupostos de Streiner, Norman e Cairney (2015)	57
Figura 7 - Síntese do processo da Adaptação transcultural da <i>RAW</i> – Brasil, conforme método proposto por Herdman; Rushby, Badia (1997).....	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Pré-teste 1-teste de clareza da <i>RAW Scale</i> Brasil com docentes e profissionais da área da saúde. Santa Maria, RS, 2018.....	99
Tabela 2 - Pré-teste 2 - teste de clareza da <i>RAW Scale</i> Brasil com docentes e profissionais da área da saúde. Santa Maria, RS, 2018.....	102
Tabela 3 - Distribuição dos participantes do estudo, segundo variáveis sociodemográficas. Santa Maria, RS, 2018 (n=526)	105
Tabela 4 - Distribuição dos participantes do estudo, segundo variáveis laborais. Santa Maria, RS, 2018 (n=526).....	106
Tabela 5 - Média e intervalo interquartilico de tempo de formado e de trabalho na instituição. Santa Maria, RS, 2018 (n=526)	107
Tabela 6 - Distribuição dos participantes do estudo, segundo variáveis de hábitos e saúde. Santa Maria, RS, 2018 (n=526)	107
Tabela 7 - Distribuição da frequência de resposta (N %) dos itens da <i>RAW Scale Brasil</i> , Santa Maria, RS, 2018 (n=526)	110
Tabela 8 - Descrição da média e intervalo interquartilico da pontuação da <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens Santa Maria, RS, 2018 (n=516).....	115
Tabela 9 - Descrição da média e intervalo interquartilico da pontuação da <i>RAW Scale</i> Brasil 20 itens Santa Maria, RS, 2018 (n=520).....	116
Tabela 10 - Análise fatorial confirmatória (AFC) da estrutura de sete fatores do instrumento <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018 (n=516)	117
Tabela 11 - Índices de ajuste Análise fatorial confirmatória da <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018	119
Tabela 12 - Análise fatorial confirmatória (AFC) da estrutura de sete fatores do instrumento <i>RAW Scale</i> Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018 (n=520)	120
Tabela 13 - Índices de ajuste Análise fatorial confirmatória (AFC) da <i>RAW Scale</i> Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018.....	122
Tabela 14 - Correlações entre fatores da <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018	122
Tabela 15 - Correlações entre fatores da <i>RAW Scale</i> Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018	123

Tabela 16 – Correlações entre <i>RAW Scale</i> Brasil 25 e os constructos de saúde geral, engajamento no trabalho, apoio social, demandas psicológicas e auto eficácia ocupacional. Santa Maria, RS, 2018.....	125
Tabela 17 - Correlações entre <i>RAW Scale</i> Brasil 20 e os constructos de saúde geral, engajamento no trabalho, apoio social, demandas psicológicas e auto eficácia ocupacional. Santa Maria, RS, 2018.....	126
Tabela 18 - Alfa de Cronbach geral e por domínio (D) da <i>RAW Scale</i> Brasil 25 e <i>RAW Scale</i> Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018.....	127
Tabela 19 - Alfa de Cronbach geral da escala <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens e por domínio, se itens excluídos. Santa Maria, RS, 2018.....	128
Tabela 20 - Alfa de Cronbach geral da escala <i>RAW Scale</i> Brasil 20 itens e por domínio, se itens excluídos. Santa Maria, RS, 2018.....	130
Tabela 21- Confiabilidade composta da <i>RAW Scale</i> Brasil 25 e 20 itens. Santa Maria, RS, 2018.....	132
Tabela 22 - Confiabilidade teste-reteste por Kappa ponderado quadrático, Correlação Intraclasse e intervalos de confiança de 95% da <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018 (N Teste e Reteste = 45)	133

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceitos de Resiliência segundo autores. Santa Maria, RS, 2018.....	34
Quadro 2 - Apresentação da versão 1 de tradução (T1), tradução 2 (T2), e grau de dificuldade de tradução da <i>RAW Scale</i> . Santa Maria, RS, 2018	76
Quadro 3 - Apresentação da escala original, traduções 1 e 2, e versão síntese da tradução. Santa Maria, RS, 2018	82
Quadro 4 - Versão consenso e retrotraduções independentes um e dois (RT1 e RT2). Santa Maria, RS, 2018	89
Quadro 5 - Apresentação da avaliação externa com sugestões dos autores da escala original. Santa Maria, RS, 2018	93
Quadro 6 - Alterações da versão pré-teste 1 para pré-teste 2. Santa Maria, RS, 2018	101
Quadro 7 - Apresentação da versão final da <i>RAW Scale</i> Brasil. Santa Maria, RS, 2018	104

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEN- Associação Brasileira de Enfermagem
AFC - Análise Fatorial Confirmatória
AFE – Análise Fatorial Exploratória
ATC - Adaptação Transcultural
Ebserh - Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEPEN - Catálogos do Centro de Estudos e Pesquisas em Enfermagem
CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas
CT - Centro de Tecnologia
DECS - Descritores
GHQ -12- General Health Questionnaire-12
JSS - Job Stress Scale
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*
PBE - Prática Baseada em Evidências
PPGENF - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem
PubMed - National Library of Medicine and the National Institutes of Health
RAW - *Resilience at Work Scale*
RS - Rio Grande do Sul
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A- Referências dos artigos selecionados na revisão

APÊNDICE B - Instrumento com variáveis sociodemográficas, laborais e hábitos e saúde

APÊNDICE C - Documento para Tradução

APÊNDICE D-Formulário para Avaliação de Comitê de Especialistas

APÊNDICE E-Pré- teste 1

APÊNDICE F- Pré- teste 2

APÊNDICE G- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido(TCLE)

APÊNDICE H - Termo de Confidencialidade, Privacidade e Segurança de Dados

APÊNDICE I- Modelo para uso Escala de Resiliência no Trabalho (*RAW Scale – Brasil*)

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A–Versão original da *Resilience at Work Scale*

ANEXO B - Parecer/ autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM

ANEXO C – Tratativas para autorização da tradução e condições de uso da escala

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	20
1.1 OBJETIVOS	23
1.1.1 Objetivo Geral	23
1.1.2 Objetivos específicos	23
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	25
2.1 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE.....	25
2.2 RESILIÊNCIA E TRABALHO.....	30
2.2.1 Resiliência, processo histórico e alguns conceitos	30
2.2.2 Resiliência e o mundo do trabalho	36
2.3 A “RESILIENCE AT WORK SCALE”	41
2.3.1 A construção da Resilience at Work Scale	45
2.4 ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL.....	49
2.4.1 Equivalências	51
2.4.1.1 <i>Equivalência conceitual e de itens</i>	51
2.4.1.2 <i>Equivalência semântica</i>	51
2.4.1.3 <i>Equivalência operacional</i>	52
2.4.1.4 <i>Equivalência de mensuração</i>	53
2.4.1.5 <i>Equivalência funcional</i>	53
2.4.2 Psicometria, validades e confiabilidade	53
3. MÉTODO	58
3.1 DELINEAMENTO DO ESTUDO.....	58
3.1.1 Apresentação da Resilience at Work Scale	58
3.2 ETAPAS DA ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL.....	61
3.2.1 Contato com a autora e consentimento para a tradução	61
3.2.2 Equivalência conceitual e de itens	61
3.2.3 Equivalência Semântica	61
3.2.3.1 <i>Tradução</i>	61
3.2.3.2 <i>Retrotradução</i>	62

3.2.3.3 Comitê de Especialistas.....	62
3.2.3.4 Pré-Teste: avaliação de clareza da RAW Scale Brasil	63
3.2.3.5 Submissão da tradução para apreciação dos autores do instrumento original	63
3.2.4 Equivalência Operacional	64
3.2.5 Equivalência de mensuração.....	64
3.2.5.1 Campo de estudo	64
3.2.5.2 Avaliação Psicométrica: Amostra	65
3.2.5.3 Coleta de dados e instrumentos de pesquisa.....	66
3.2.5.4 Teste Reteste	68
3.2.5.5 Organização e Análise dos dados	68
3.2.5.5.1 Análise das variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde	68
3.2.5.5.2 Análise da RAW Scale Brasil	69
3.5.3 – Análise das demais escalas	70
3.5.4 – Análise das relações entre as escalas mensuradas	72
3.3 ASPECTOS ÉTICOS	72
4. RESULTADOS	75
4.1 PROCESSO DE TRADUÇÃO DA ESCALA <i>RESILIENCE AT WORK SCALE</i>	75
4.2 PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DA <i>RESILIENCE AT WORK SCALE</i> – BRASIL (<i>RAW SCALE</i> BRASIL)	105
4.2.1 Caracterização dos participantes	105
4.2.2 Análise descritiva da <i>Resilience at Work Scale</i> – Brasil.....	109
4.2.3 Validade de constructo dimensional da <i>RAW Scale Brasil 25 e 20 itens</i>	116
4.2.4 Validade fatorial discriminante da <i>RAW Scale Brasil 25 e 20 itens</i>	122
4.2.5 Validade de constructo relacional convergente – <i>RAW Scale Brasil 25 e 20 itens</i>	123
4.2.6 Confiabilidade <i>RAW Scale Brasil 25 e 20 itens</i>	127
5 DISCUSSÃO	137
5.1 PROCESSO DE TRADUÇÃO DA ESCALA <i>RESILIENCE AT WORK SCALE</i>	137
5.2 PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DA <i>RESILIENCE AT WORK SCALE</i> - BRASIL.....	138

6. CONCLUSÃO	149
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	154
REFERÊNCIAS	157
APÊNDICE A - REFERÊNCIAS DOS ARTIGOS SELECIONADOS NA REVISÃO	166
APÊNDICE B - INSTRUMENTO VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORAIS E HÁBITOS E SAÚDE.....	170
APÊNDICE C- DOCUMENTO PARA TRADUÇÃO	180
APÊNDICE D -FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE COMITÊ DE ESPECIALISTAS	184
APÊNDICE E - PRÉ-TESTE 1.....	195
APÊNDICE F- PRÉ - TESTE 2.....	207
APÊNDICE G - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	217
APÊNDICE H – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE DOS DADOS.....	220
APÊNDICE I – MODELO PARA USO ESCALA DE RESILIÊNCIA NO TRABALHO (RAW SCALE – BRASIL).....	238
ANEXO A – VERSÃO ORIGINAL DA RESILIENCE AT WORK SCALE.....	222
ANEXO B - PARECER/ AUTORIZAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UFSM.....	223
ANEXO C -TRATATIVAS PARA AUTORIZAÇÃO DA TRADUÇÃO E CONDIÇÕES PAA USO DA ESCALA	227

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objeto de pesquisa a adaptação transcultural da *Resilience at Work Scale (RAW Scale)* para mensuração da resiliência no trabalho. Insere-se 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, do Departamento de Enfermagem da UFSM, Rio Grande do Sul, Brasil.

O interesse por esta problemática se relaciona à minha trajetória acadêmica e profissional, pois nestes espaços foi possível observar como ocorre a relação entre trabalhadores e seu trabalho, e entre as organizações e seus colaboradores. Essas experiências me instigaram questionamentos acerca da saúde dos trabalhadores e das relações que permeiam o envolvimento do indivíduo com seu trabalho.

Dentre as experiências profissionais, encontra-se a inserção no mundo do trabalho como enfermeira, primeiramente no ambiente hospitalar (unidades de internação e Unidade de Terapia Intensiva), logo após na saúde coletiva (Centro de Atenção Psicossocial, Atenção Básica, e Vigilância Epidemiológica) e, atualmente, como docente. Estas vivências proporcionaram a imersão em situações cotidianas do trabalho, possibilitando perceber a complexidade do ambiente laboral, bem como suas repercussões na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Nas experiências acadêmicas, encontra-se a vivência de estágio supervisionado no Centro de Atendimento Socioeducativo de Santa Maria durante a graduação em enfermagem. Essa vivência despertou reflexões acerca da saúde dos trabalhadores daquele espaço e motivou o desenvolvimento da dissertação de mestrado com foco na relação entre os aspectos psicossociais no trabalho e os distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores. Como docente, tenho pesquisado também esses aspectos junto aos estudantes do Curso de Enfermagem da instituição em que atuo. Assim, meus estudos e pesquisas têm se voltado para a saúde psíquica dos trabalhadores, o que suscitou um olhar para a resiliência no trabalho.

O termo “resiliência”, historicamente, era associado a estudos da física e engenharia. Nessas áreas, refere-se à capacidade de um material de absorver energia sem sofrer deformações permanentes (YUNES; SZIMANSKI, 2001). A partir dos conceitos utilizados

pela física e pela psicologia, de acordo com Yunes e Szimanski (2001) é possível fazer uma analogia aos termos: a relação tensão/pressão com deformação não permanente do material corresponderia à situação que ocorre entre uma situação de risco/estresse/experiências adversas/respostas finais de adaptação. A definição de resiliência em saúde e psicologia ainda não é tão clara e precisa, pois o ser humano é multifatorial, o que exige uma compreensão diferenciada (YUNES; SZIMANSKI, 2001).

No que se refere aos aspectos sociais e de saúde, para Pereira (2001) resiliência é a capacidade universal que possibilita ao indivíduo, grupo ou comunidade prevenir, minimizar ou ultrapassar as marcas ou efeitos das adversidades da vida. Nesse sentido, acredita-se que, mesmo não sendo possível modificar algumas adversidades da vida, é possível modificar a maneira como se encara a situação, e como consequência modificar os reflexos desta sobre a vida do indivíduo. A capacidade de superar os efeitos nocivos das adversidades, ou mesmo a habilidade de superar as adversidades são definições de resiliência (GROTBERG, 1995; MARTINEAU, 1999). Barbosa (2006, p.2) corrobora, afirmando que a “resiliência se trata da procura de soluções geradas na angústia humana”.

No cenário das organizações laborais, a resiliência também está presente. Nelas, se refere à construção de elementos adaptativos que possam favorecer a manutenção de uma relação saudável entre trabalho e trabalhador, tendo em vista ser um ambiente em constante transformação e instabilidade (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008). De acordo com Tavares (2001), em uma organização resiliente as pessoas são responsáveis, inteligentes, livres, competentes e trabalham com relações baseadas na empatia, confiança e solidariedade em qualquer nível. Nessa organização, o sucesso não é alheio, mas um produto de todos (TAVARES, 2001).

Dessa forma, organizações resilientes são formadas por trabalhadores com comportamentos resilientes, os quais têm a possibilidade de responder mais adequada e rapidamente às exigências do mundo moderno no trabalho. Este está permeado por ansiedades, angústias em níveis cada vez maiores, e insegurança constante, as quais podem levar ao desespero (TAVARES, 2001). Essas características da Modernidade, seja na vida pessoal ou laboral, podem acarretar em mal-estar e adoecimento físico e mental. O adoecimento pode ocorrer, principalmente, quando não há estratégias que possibilitem a transformação da angústia e sofrimento em algo positivo.

Nesse contexto, tendo como objeto de estudo a resiliência no trabalho, foi realizada uma busca nas bases de dados da U.S. *National Library of Medicine and the National*

Institutes of Health (PubMed) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), em junho de 2015. Nesta busca, foi possível verificar que a resiliência em trabalhadores e nas organizações é pouco estudada; que os instrumentos para avaliação da resiliência, em sua maioria, são para populações gerais. Entretanto, nessa busca, foi encontrada uma escala específica de resiliência no trabalho, construída por pesquisadores australianos, a *Resilience at Work Scale (RAW)* (WINWOOD et al., 2013). Durante o processo de construção, a *RAW* foi desenvolvida com 20 itens. Na perspectiva da prática clínica, foram inseridos mais cinco itens, demonstrando empiricamente melhor comportamento. No entanto, até o momento, somente a versão com 20 itens foi validada com docentes, trabalhadores da área da saúde e comerciários australianos.

Em outubro de 2018, em uma nova busca para verificar as produções com a *RAW Scale*, identificaram-se duas publicações. Em uma delas, foi adaptada para uso com estudantes (TURNER; HOLDSWORTH; YOUNG, 2016) e, na outra, para trabalhadores indianos (MALIK; GARG, 2018). Até este momento, não havia sido adaptada e validada à realidade brasileira.

Do mesmo modo, foi realizada uma busca nos Catálogos do Centro de Estudos e Pesquisas em Enfermagem (CEPEn), da Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn), e no Banco de dissertações e teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no mesmo período, com a palavra “resiliência”. Nos catálogos do CEPEn foram encontrados 10 estudos que tinham como assunto a resiliência. No banco de teses e dissertações da CAPES, com a palavra “resiliência”, foram encontrados 328 estudos. Ao serem aplicados os critérios de inclusão (o assunto ser resiliência voltada para o aspecto da saúde e bem-estar do ser humano, apresentar resumo no banco ou estar disponível *online* para que se possa acessar o resumo do estudo, não estar repetido nas bases de dados), permaneceram 41 estudos.

Evidenciou-se, nessa busca, que a resiliência é um tema mais estudado na psicologia; as populações são variadas, em especial mulheres (vítimas de violência, trabalhadoras, líderes de família), adolescentes, idosos, portadores de HIV/AIDS, professores, profissionais da enfermagem e equipes multiprofissionais. Também foi identificado que na avaliação realizada com os trabalhadores (enfermagem, equipes multiprofissionais, professores, servidores públicos) foram utilizadas escalas de resiliência para a população adulta em geral, principalmente a Escala de resiliência construída por Wagnild & Young, e adaptada para o Brasil por Pesce *et. al.*, (2005).

Dessa forma, considera-se que o investimento aqui proposto de adaptação transcultural da *RAW Scale* seja pertinente, possibilitando uma avaliação de resiliência em trabalhadores mais fidedigna do que quando avaliados por escalas não específicas dos vários aspectos do ambiente laboral.

Acredita-se que este estudo poderá cooperar com a construção do conhecimento na enfermagem no que diz respeito à saúde dos trabalhadores e resiliência; ampliar as discussões e propiciar o envolvimento acadêmico com a temática. Com isso, contribui-se para que o estudante desenvolva um olhar crítico sobre essas questões e, ao atuar nas instituições, possa desenvolver ações de promoção da resiliência e saúde do trabalhador.

Ainda, este estudo poderá possibilitar o desenvolvimento de novas pesquisas com o olhar voltado à resiliência no trabalho, as quais poderão favorecer para organizar e sistematizar o conhecimento, bem como influenciar modificações na prática. Possibilitará também 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.

Defende-se a tese de que a adaptação transcultural para o português do Brasil da *Resilience at Work Scale* terá validade e confiabilidade para a avaliação da resiliência em trabalhadores brasileiros. A *RAW* versão brasileira (*RAW Scale* Brasil) consistirá em uma escala válida, confiável e fidedigna.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Realizar a adaptação transcultural da *Resilience at Work Scale* para a língua portuguesa do Brasil.

1.1.2 Objetivos 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 *RAW Scale* Brasil 20 e 25 itens.

- Avaliar as relações existentes entre as questões da *RAW Scale* Brasil 20 e 25 itens e as demais escalas avaliadas.

- Descrever as etapas de tradução e retrotradução da *RAW Scale*.

- Estimar a confiabilidade *RAW Scale* Brasil 20 e 25 itens.

- Avaliar a validade dimensional e correlacional *RAW Scale* Brasil 20 e 25 itens.

- Explorar a correlação entre a *RAW Scale* Brasil 20 e 25 itens e constructos relacionados.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Segundo Guidens (2006), este mundo contemporâneo, globalizado, parece descontrolado, “virado do avesso”, repleto de novos riscos e incertezas. A Globalização afeta a vida corrente e, dessa forma, pode contribuir para o estresse e tensões que afetam a maneira de viver tradicional (família, religião, tradições) e as questões culturais de diversas regiões do mundo.

O mundo contemporâneo traz em sua história características marcantes no que se refere ao ritmo de vida, à formatação da sociedade e à forma como ela própria encara os aspectos da vida. As transformações não ocorrem somente na vida familiar e privada, pelo contrário, interferem no cotidiano, seja ele público ou privado, e da mesma forma têm implicações no trabalho e na qualidade de vida dos indivíduos.

Nesse sentido, Seligmann-Silva (2011) destaca que para verificar o desenvolvimento histórico das diferentes formas de dominação no trabalho seria necessário contextualizar três transformações de forma integrada: as relações sociais de trabalho, a tecnologia nos processos de produção e a organização do trabalho e processo de gestão da organização. A autora ainda descreve que é preciso refletir sobre os aspectos políticos, econômicos e socioculturais junto aos fatores supracitados, quando correlacionados às diferentes forças capital/trabalho.

Essa reflexão requer um suporte nos aspectos históricos, bem como nas transformações do trabalho e seu gerenciamento. Dessa forma, faz-se aqui uma breve contextualização dos processos e fatos ocorridos nas revoluções industriais que provocaram transformação no âmbito social e laboral e, conseqüentemente, uma repercussão do trabalho na vida dos trabalhadores.

A respeito da I Revolução Industrial (século XVIII), Merlo e Lápiz (2005) relatam que é nesse período que se destacam a qualificação do trabalhador e suas estratégias de resistência. Os autores reafirmam a ideia da divisão do trabalho, referindo-se a ela como a expropriação do saber-fazer, tendo em vista que até aquele momento o trabalhador tinha conhecimento sobre o conteúdo do seu trabalho, bem como de todo o processo produtivo.

Em sequência, na II Revolução Industrial (século XIX), ocorreu a difusão do “modelo Taylorista/Fordista de organização do trabalho, da produção da extrema especialização das tarefas e da racionalização dos trabalhos” (MERLO; LÁPIS, 2005, p. 19). Nesse momento, com o capitalismo consolidava-se a distinção entre o fazer e o saber, entre o executar e o

planejar, entre os trabalhadores e a gerência. Os autores destacam como características do modelo taylorista a estrutura organizacional rígida, hierarquizada, com especialistas no controle, normas e condutas arbitrárias das chefias (MERLO; LÁPIS, 2005). Ainda, a divisão de tarefas e a especialização em pequenas partes do processo de trabalho engendravam a redução do tempo para a realização de determinada tarefa (CARDOSO, 2007).

Nesse sentido, destaca-se a separação entre a concepção, o planejamento do trabalho e sua execução, o que vem se fortalecendo com o passar do tempo (SELIGMANN-SILVA, 2011). De acordo com Braverman (1974, p.12), “uma característica essencial do trabalho humano – que o distingue inclusive daquele executado por animais – é que, desde a Antiguidade e em todas as ocupações artesanais, sempre foi pensado e planejado por aqueles que o executavam”.

Essa divisão do trabalho faz um corte na percepção do trabalhador sobre seu trabalho, proporcionando a alienação dos sujeitos sobre o processo produtivo na sua totalidade. Além disso, a fragmentação favorece a aceleração do ritmo de produção, a fim de dar conta de uma demanda estipulada ou planejada por outros.

Sobre a contratação do trabalho, Bravermann (1974, p.56) refere que “o que o trabalhador vende e o que o capitalista compra não é uma quantidade contratada de trabalho, mas a força para trabalhar por um período contratado de tempo”. Essa afirmação acena para a produtividade exigida em um determinado tempo, bem como para a ampliação do controle sobre o trabalho e o trabalhador. Por conseguinte, há minimização de “desperdícios”, seja de tempo ou de produção. Nos ditos “desperdícios” poderiam estar inclusas as pausas que reestabeleceriam as energias do trabalhador, para dar sequência ao trabalho, ou mesmo momentos de reflexão sobre o próprio processo de trabalho.

No que se refere ao fordismo, de acordo com Merlo e LÁPIS (2005), destaca-se a ligação com um modelo norte-americano de trabalhar e viver. Esse modelo visa a um aumento dos salários, a fim de propiciar o consumo e, da mesma forma, estimular a aceleração do ritmo de trabalho. O fordismo se consolidou como um modelo com produção e consumo em massa, o que necessitou ampliar mercados e um novo padrão de consumo (MERLO; LÁPIS, 2005). Nesse sentido, ampliavam-se os custos com os aumentos salariais, porém também aumentava o poder de consumo dos trabalhadores e, por consequência, as vendas.

A III Revolução Industrial se inicia em meados de 1970, tomando como exemplo o modo de organização no trabalho japonês, o toyotismo. Este modelo apresenta formas de organização do trabalho, bem como qualificação dos trabalhadores diferentes dos modelos anteriores. Busca o comprometimento e engajamento do trabalhador com os objetivos da

empresa, assim como a aptidão em realizar atividades diversificadas e com uma escolarização maior (MERLO; LÁPIS, 2005).

O toyotismo, também denominado acumulação flexível, veio harmonizar com o cenário capitalista. O novo modelo expandiu-se com o discurso de qualidade total, flexibilidade, e inclusão da experiência e inteligência dos trabalhadores nos processos de trabalho (HARVEY, 1989). Esse modelo difundiu-se internacionalmente, trazendo um ar de “falsa liberdade”, pois os princípios capitalistas deveriam permanecer, mesmo que com características mais amenas (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Para Marinho e Ratto (2016, p. 178) o toyotismo traz a ideia de que o trabalhador deve responsabilizar-se pelo que faz, não havendo a necessidade de uma chefia hierarquizada. Assim, os trabalhadores devem apropriar-se dos processos de trabalho, bem como ter disponibilidade total para possibilitar melhorias no trabalho. Inicialmente, estas ideias parecem favorecer a autonomia, porém outras maneiras de controle são determinadas. Nesse sentido, quando o trabalhador incorpora o próprio controle, muitas vezes, aumenta a produtividade, pois ele acaba por trabalhar mais horas por dia.

Quando realizada uma análise dos três modelos pode-se observar a constante busca pela produção (MARINHO; RATTO, 2016). Dessa forma, percebem-se os modelos condizentes com o capitalismo vigente, o qual também solicita transformações no contexto trabalho e trabalhadores.

É notório que o trabalho foi mudando sua configuração ao longo do tempo, principalmente após a reestruturação produtiva. De igual forma, os trabalhadores também foram se adaptando e aderindo às novas exigências. Não diferente disso, a própria sociedade foi se delineando às novas formas, assumindo características como o individualismo, a competitividade, a necessidade do consumo, a aceleração, a volatilidade ou instabilidade das relações, entre outras. Essas características assumidas pela sociedade interferem diretamente na precarização do trabalho e na maneira com que os indivíduos respondem às demandas laborais.

Nesse contexto, Marinho e Ratto (2016) afirmam que o trabalho continua como um dos principais meios de convívio e inserção no mundo adulto, porém destacam que é precarizado e instável. Para as autoras, as formas de trabalho foram se modificando com o passar do tempo, cada vez mais com ênfase no consumo do que no processo produtivo. Ou seja, o trabalhador cada vez mais coadjuvante. Neste contexto de falsa flexibilidade e reestruturação do modo de produção capitalista, essas características do significado do

trabalho na contemporaneidade vêm acompanhadas de muitas formas de sofrimento psíquico para um número considerável de trabalhadores (MARINHO; RATTO, 2016).

Seligmann-Silva (2011, p.472) aponta que a flexibilidade se estabeleceu no trabalho como princípio básico na sociedade contemporânea, “onde o que era sólido se desmanchou no ar”. A autora descreve que a “flexibilidade passou a implicar mudança permanente e continuada, o que vale evocar fluidez e impossibilidade de compromissos e de relações duráveis” (p. 472), características de uma sociedade de modo geral; porém, com reflexos importantes na vida laboral. Essas repercussões no trabalho fragilizam as relações, precarizam os contratos de trabalho e acabam por impactar na saúde física e mental dos trabalhadores.

A respeito da fragilização das relações e flexibilização, Seligmann-Silva (2011) aponta que surge a “polivalência”, o que ultrapassa o modelo especializado dos trabalhadores que haviam se aprimorado em determinados processos, e obtido reconhecimento por isto. Segundo esta autora, desestabiliza-se um importante fator para a identidade e a saúde mental do trabalhador: o seu reconhecimento como trabalhador e pelo trabalho realizado (SELIGMANN-SILVA, 2011).

De acordo com as ideias supracitadas sobre aceleração, flexibilidade e instabilidade, é possível pensar na rapidez com que as “coisas” se tornam obsoletas, ou mesmo passíveis de troca, principalmente quando fomentadas pela globalização. Com isso, percebe-se uma consonância entre ritmos de trabalho acelerados, produtividade, consumo e a dita fluidez e flexibilização em que a sociedade vive.

Destaca-se que esta fluidez possibilita inclusive a inserção do trabalho nos demais espaços da vida do trabalhador. Assim, percebe-se que o trabalho passa a fazer parte da vida familiar e do “tempo livre” deste sujeito trabalhador, ou seja, os limites entre o tempo de trabalho e o tempo para a vida além trabalho são tênues, ou ainda poderíamos dizer que, muitas vezes, não existem.

Os aspectos relacionados ao tempo de trabalho e tempo livre requerem destaque, pois percebe-se uma invasão do trabalho no domicílio e na vida privada. A fronteira do tempo de trabalho foi ocupando sutilmente o tempo livre do trabalhador, tornando esses tempos fluidos, tensos, urgentes e flexíveis (FARIA; RAMOS, 2014).

Nesse sentido, Faria e Ramos (2014) destacam que, atualmente, o tempo necessário de trabalho passa a considerar o “trabalho excedente”, pois quanto maior o tempo excedente, maior a taxa de mais valia. Assim, o tempo livre passa a ser de mais trabalho, mas não compõe a jornada formal de trabalho. Porém, é necessário refletir que anteriormente todo

tempo fora do trabalho era tempo livre, fosse para a família, o lazer, o autocuidado, a vida social, entre outros.

Ainda, nesse contexto, é possível refletir o quanto as tecnologias, principalmente de comunicação e as redes sociais, possibilitam este estreitamento entre o que é tempo de trabalho e tempo livre, viabilizando ao trabalhador o consumo do tempo livre em virtude do trabalho, ou seja, tempo de trabalho excedente. É possível observar que estas características retomam, ou reforçam aquelas implantadas na II Revolução Industrial, com foco na divisão do trabalho, especialização, tempo de trabalho como modo de contratação e aumento da produtividade. No entanto, é necessário pensar sobre este modelo de organização do trabalho vigente, e as repercussões na saúde e no bem-estar do trabalhador.

Por outro lado, o trabalho não se configura somente como uma possibilidade de subsistência, ele tem significados mais amplos tanto para o indivíduo quanto para a sociedade contemporânea. O trabalho pode conferir *status*, reconhecimento e um lugar ao sujeito na sociedade capitalista. Ele faz parte da construção da identidade dos indivíduos, conferindo-lhes um título profissional, independente de formação ou não.

De acordo com Seligmann-Silva (2011), é possível refletir sobre a necessidade de o ser humano reinventar-se, de adaptar-se, moldar-se, e ainda assim permanecer vivo e manter sua identidade. Adaptar-se neste mundo moderno é mais que necessário, a fim de que possa manter-se no trabalho, no grupo de amigos, na família, pois as mudanças de cenário, de desejos, ou ainda das exigências dos vários aspectos da vida ocorrem muito rapidamente, possibilitando a exclusão de uns e inclusão de outros. Estas mudanças ocorridas no modo de produção, e na sociedade como um todo, provocam no trabalhador uma certa angústia nas relações homem/trabalho/desejos pessoais.

Nessa conjuntura, é possível pensar que na contemporaneidade, em meio à fluidez, à individualidade, à instabilidade, à flexibilidade a que os sujeitos estão submetidos, as angústias e ansiedades humanas estão cada vez mais constantes. Tais características são inerentes ao mundo moderno, proporcionam cada vez mais situações de adversidade, de estresse e de desgaste no ambiente laboral. Elas podem acarretar em adoecimento quando não se encontram formas positivas de resolução que proporcionem a reflexão, o desenvolvimento e crescimento do indivíduo ao superar as adversidades cotidianas no trabalho. Nesse sentido, a superação das adversidades, possibilitando ao ser humano a percepção da possibilidade de desenvolvimento, crescimento e fortalecimento em momentos de crise, denomina-se resiliência.

2.2 RESILIÊNCIA E TRABALHO

Neste item, serão apresentados os aspectos teóricos essenciais para a compreensão da resiliência, bem como sua aplicação no cotidiano laboral. Dessa forma, ele foi dividido em dois subitens: Resiliência, processo histórico e alguns conceitos, e Resiliência e o mundo do trabalho.

2.2.1 Resiliência, processo histórico e alguns conceitos

Os estudos de resiliência começaram a emergir em maior quantidade por investigações dos anglo-saxões, no final da década de 70 (BRANDÃO, 2009). Nesse momento, há uma mudança de paradigmas, dos estudos na psicologia que partiam da premissa das falhas, déficits, doenças, para os com foco nos aspectos positivos da vida. A este movimento, dá-se o nome de psicologia positiva, a qual possibilitou que a resiliência começasse a ser mais explorada (SELIGMAN e CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Em estudo teórico, Brandão, Mahfoud e Nascimento (2011) referem que, entre as décadas de 70 e 80, pesquisadores americanos e ingleses voltaram sua atenção para o fato de que pessoas que passavam por adversidades severas se mantinham saudáveis. Em um primeiro momento, essas pessoas foram denominadas de invulneráveis e, posteriormente, de resilientes.

Os estudos sobre resiliência iniciaram sobre diversas perspectivas. Eles foram organizados em três correntes de estudo: norte-americana ou anglo-saxônica, a europeia e a latino-americana (FANTOVA, 2008; OJEDA, 2004 apud BRANDÃO; MAHFOUD; NASCIMENTO, 2011). Brandão, Mahfoud e Nascimento (2011, p.263) descrevem as correntes da seguinte forma: a corrente americana ou anglo-saxônica, mais pragmática, centrada no indivíduo com enfoque behaviorista ou ecológico transacional, sendo a resiliência produto da interação do sujeito com o meio em que está inserido. A corrente europeia tem uma perspectiva ética, relativista, enfoque psicanalítico, a resposta do sujeito às adversidades transcende as características do meio, está vinculada a uma dinâmica psicológica do próprio sujeito. Já a corrente latino-americana é mais comunitária, com ênfase no social como resposta aos problemas diante das adversidades. Neste estudo, entende-se a resiliência conforme a proposta da corrente americana ou anglo-saxônica, pois esta compreende o processo de resiliência como as relações estabelecidas pelo indivíduo enquanto inserido em um contexto.

Além da diferença conceitual das correntes de estudo, as autoras apontam diferenças de apresentação dos termos. Para os pesquisadores latino-americanos, o termo teria sido utilizado pelas ciências exatas, na resistência de materiais. Já os pesquisadores anglo-saxões não fazem menção ao uso do termo nas ciências exatas (BRANDÃO; MAHFOUD; NASCIMENTO, 2011). O termo “resiliência” tem origem no latim *resilire*, que significa saltar por trás, ou voltar ao estado natural (YUNES; SZIMANSKI, 2001; CARMELLO, 2008).

Na literatura latino-americana, historicamente, o termo “resiliência” havia sido utilizado, primeiramente, na física e engenharia, referindo-se à capacidade de um determinado material absorver energia sem deformar-se, sendo conhecido há pouco tempo nas áreas da saúde, sociais e humanas (YUNES; SZIMANSKI, 2001; CARMELLO, 2008), trazendo a ideia de flexibilidade e elasticidade. Na física, resiliência é “propriedade pela qual a energia armazenada em um corpo deformado é devolvida quando cessa a tensão causadora da deformação elástica” (CARMELLO, 2008, p.48).

Segundo Barlach (2005) os estudos clássicos da física se deram da seguinte forma: era realizada uma pressão em um fio e, assim que cessava a pressão, o mesmo retornava ao estado natural. Dessa forma, a resiliência do material estaria associada ao grau de elasticidade que o material suporta sem sofrer alterações. Contudo, Flach (1991), um dos primeiros autores norte-americanos a trabalhar o tema resiliência, relata que talvez o conceito de resiliência tenha maturado por bastante tempo em seu subconsciente:

O conceito de resiliência provavelmente ficou muito tempo fermentando em minha mente subconsciente. Não há dúvida de que isso foi estimulado pelos estudos clássicos no 2º grau, mas só ganhou forma depois que me tornei médico e psiquiatra e vim a conhecer o significado do estresse, a adversidade, a ruptura e a renovação dentro das vidas de meus pacientes e amigos e da minha própria vida. [...] O que é resiliência? É o termo que escolhi para descrever as forças psicológicas e biológicas exigidas para atravessarmos com sucesso as mudanças em nossas vidas (FLACH, 1991, p.11).

Segundo Flach (1991), para ter comportamentos resilientes é necessário ter a habilidade de reconhecer a dor pela qual se está passando, perceber o sentido que ela tem, e tolerá-la por algum tempo, até que seja capaz de resolver este conflito de forma construtiva. De acordo com o autor, o termo “resiliência” não está ligado somente a aspectos psicológicos, mas também a físicos e fisiológicos (FLACH, 1991).

Tavares (2001) define a resiliência a partir de três olhares: o olhar da **física** como a resistência de um material ao choque, à tensão, pressão, a qual permite retornar ao estado natural; o olhar **médico** como capacidade do indivíduo de resistir a uma doença por si, ou com

auxílio; e o olhar **psicológico**, que a define como capacidade do sujeito de resistir a situações adversas sem que perca seu equilíbrio inicial, ou seja, a constante capacidade de se reequilibrar.

No Brasil, a popularização deste tema sofreu influências dos Estados Unidos da América. Observa-se uma ampliação no quantitativo de pesquisas na área de resiliência, mas também uma banalização do conceito pelos meios de comunicação (YUNES, 2003). Banalização ainda percebida nas mídias e redes sociais.

Uma revisão da literatura empreendida por Souza e Cervený (2006) identificou que os primeiros estudos brasileiros sobre resiliência foram realizados em 1996 e 1998, em uma perspectiva psicológica. Primeiramente com crianças expostas a riscos; após, sobre fatores de proteção, vulnerabilidade psicossocial e redes de apoio a crianças em situação de risco. Na perspectiva ocupacional, o primeiro estudo foi publicado em 1997, associando resiliência ao perfil dos executivos.

Dentre as áreas mais estudadas, destacam-se a medicina, psicologia, educação, sociologia e administração. Os estudos surgiram a fim de compreender a evolução das psicopatologias (INFANTE, 2005). Com isso, os conceitos de resiliência evoluíram, ao longo do tempo. Primeiramente, foi definida como traços de personalidade e capacidades de pessoas que haviam passado por situações traumáticas, tornando-as invulneráveis a doenças psíquicas (SOUZA; CERVENY, 2006), trazendo o conceito de “invulneráveis”, “invulnerabilidade”, sinalizando uma certa resistência às adversidades, e algo que não pode ser promovido, ou desenvolvido (RUTTER, 1991).

Logo mais, a resiliência foi conceituada como competências e habilidades de realizar as tarefas inerentes ao desenvolvimento humano, as quais eram observadas em pessoas que na infância tivessem vivido situações de privação social e emocional que pudessem levar a limitações futuras. Com o avanço dos estudos, foi-se admitindo a vulnerabilidade das pessoas a situações de adversidade, e caracterizando como resilientes aquelas que conseguiam recuperar-se e desenvolver-se saudáveis na vida adulta (SOUZA; CERVENY, 2006).

A primeira geração de estudiosos buscou compreender os fatores protetores que se encontram na base da adaptação em indivíduos que vivem em condições adversas (INFANTE, 2005). A segunda geração amplia as pesquisas em dois aspectos: a) no sentido de compreender a resiliência como processo dinâmico aonde fatores de risco e resiliência permitem a superação de adversidades, e b) a possibilidade de obter estratégias que possam promover resiliência, o que pode ser efetivo em programas sociais (INFANTE, 2005).

Essa segunda geração de estudiosos iniciou as publicações a partir de 1990, retomando os interesses da primeira geração e agregando o estudo da dinâmica entre fatores que se encontram como base para a adaptação resiliente (INFANTE, 2005). Nesse momento, a resiliência passa a ser compreendida como processo dinâmico. Edith Grotenberg foi pioneira nesta compreensão, definindo que a resiliência necessita da interação entre fatores: suporte social (eu tenho), habilidades (eu posso), e força interna (eu sou e eu estou). A autora ressalta que, apesar de organizar os fatores em três níveis, a essência é a interação entre eles (INFANTE, 2005).

Outros autores da segunda geração percebem a resiliência como processo dinâmico, o qual se dá a partir da interação entre indivíduo e meio ambiente onde vive, e esta interação permite a adaptação mesmo na adversidade (INFANTE, 2005). Dentre as tendências sobre o conceito de resiliência, destacam-se enfoques e descobertas a partir da área do desenvolvimento humano. Nesse sentido, Grotenberg (2005) identifica oito enfoques: a resiliência ligada ao desenvolvimento humano, incluindo questões de faixa etária e gênero; promover resiliência e ter comportamentos resilientes requer diferentes estratégias (modos de agir); questões socioeconômicas e resiliência não possuem relação; resiliência é diferente de fatores de risco e proteção; ela pode ser medida e está vinculada à saúde mental e qualidade de vida. Ainda considera como partes dos enfoques nesta área que as diferenças culturais reduzem quando se é capaz de valorizar novas ideias efetivas no desenvolvimento humano; promoção e prevenção estão intimamente ligadas à resiliência; e a resiliência é percebida como um processo, em que existem fatores de resiliência, comportamentos resilientes e resultados resilientes.

Segundo Infante (2005), a maioria dos pesquisadores e os variados níveis ecológicos do desenvolvimento humano da segunda geração se apoia no modelo ecológico transacional de resiliência, com base no Modelo Ecológico de Bronfenbrenner. A Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano busca compreender a interação entre os aspectos individuais e ambientais (POLETTI; KOLLER, 2011). Essa teoria se caracteriza pelo intuito de compreender as relações entre o indivíduo e os variados e interligados níveis ecológicos do desenvolvimento humano. A Teoria Bioecológica está pautada na temporalidade histórica, a qual encontra-se inserida em processos inter-relacionais pessoa-contexto. Assim, ela entende que há mudanças dinâmicas que são inerentes ao sistema ecológico e impactam nas pessoas e instituições e que por sua vez indivíduos influenciam pessoas e instituições e vice-versa (LERNER, 2011). Nesse sentido, esta teoria pode proporcionar a compreensão do desenvolvimento de um indivíduo em um determinado ambiente ou situação.

A resiliência é um processo interativo, composto por fatores de risco e proteção, os quais possuem uma interação dinâmica e perpassam o cotidiano dos indivíduos. A condição de comportamento resiliente, ou resultado resiliente, requer um equilíbrio entre os fatores de risco e os de proteção.

Esses fatores podem originar-se de fontes internas e externas e estas serem influenciáveis ao longo do tempo. Eles não são categorias dicotômicas, tendo em vista que dependem do contexto e características individuais (RIBEIRO *et al.*, 2011). Rodriguez (2005) destaca a resiliência como uma resposta criativa de superação das adversidades, aonde deve ocorrer a soma entre os fatores de resiliência e os fatores individual e subjetivo, ou seja os fatores intrapsíquicos do indivíduo.

Os fatores de riscos se relacionam com todos os eventos considerados negativos na vida e, quando existentes, aumentam as chances de o sujeito apresentar problemas físicos, sociais e emocionais (YUNES; SZYMANSKI, 2001). Assim, é necessário contextualizar que, para se considerar um evento negativo, existem fatores pessoais que dependem da história de vida do indivíduo, sendo o risco, então, um processo. No entanto, também se pode pensar que, em situações cotidianas, os riscos são os estressores físicos, psicossociais e socioculturais que possibilitam as situações adversas.

Quanto aos fatores de proteção destacam-se: a sociabilidade, competência de comunicação, laços afetivos no sistema familiar que ofereçam suporte em momentos de estresse, e sistemas de suporte social (igreja, escola, trabalho) que favorecem o desenvolvimento de um sistema de crenças para a vida, atributos individuais (TAVARES, 2001). Os fatores de proteção não necessariamente eliminam os riscos; no entanto, encorajam os indivíduos a enfrentarem as adversidades com engajamento para superá-las (RUTTER, 1987).

Na literatura nacional e internacional, percebe-se uma variedade de conceitos para o mesmo fenômeno. Isso pode denotar a complexidade desse constructo teórico. Dentre os conceitos, destacam-se alguns:

Quadro 1 - Conceitos de Resiliência segundo autores. Santa Maria, RS, 2018

(continua)

Autor	Conceito de resiliência
Rutter (1987, p.317)	Variações individuais em resposta ao risco e aos mesmos eventos estressores podem ser experienciadas de maneira diferente por diferentes pessoas.

Quadro 1 - Conceitos de Resiliência segundo autores. Santa Maria, RS, 2018

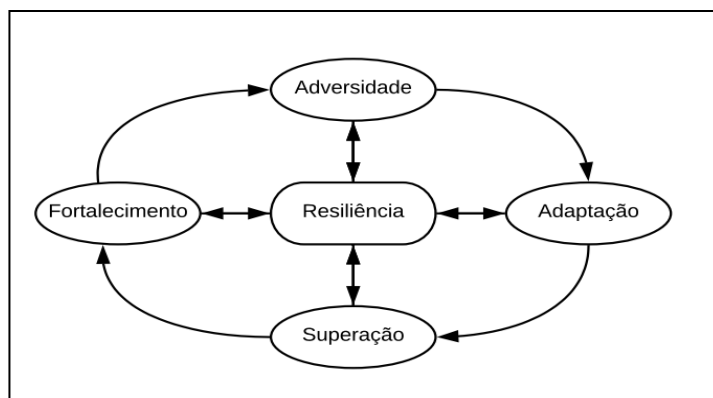
(conclusão)

Autor	Conceito de resiliência
Grotenberg (1995, p.7)	É uma capacidade universal que permite que uma pessoa, grupo ou comunidade previna, minimize, ou supere os efeitos nocivos das adversidades.
Rutter (1999, p. 119)	Um fenômeno em que se supera o estresse e as adversidades.
Grotenberg (2005, p.15)	A capacidade humana para enfrentar, vencer e ser fortalecido ou transformado por experiências de adversidade.
Pesce et al. (2005, p. 436)	O conjunto de processos sociais e intrapsíquicos que possibilitam o desenvolvimento saudável do indivíduo, mesmo este vivenciando experiências desfavoráveis.
McEwen (2011, p. 2 tradução livre da autora)	Resiliência é um conceito complexo, com numerosas definições. Central para a maioria destes é a noção de que a resiliência envolve a capacidade de suportar ou superar adversidades e eventos desagradáveis e adaptar-se com sucesso à mudança e incerteza.
Barbosa (2011, p. 1)	É uma força intrínseca a todos os seres e coisas vivas. É uma conjunção de recursos biológicos, recursos psíquicos e de recursos sociais que estruturam a superação de situações de adversidades que ameaçam nossa existência.

Fonte: Produzida pela autora.

Observa-se, no Quadro 1, que o conceito sofre algumas alterações na escrita, até quando elaborado pelo mesmo autor. Porém, são mantidos os termos como “capacidade”, “superação”, “fortalecimento”, “adversidade”, e/ou “adaptação” (Figura 1), pois eles estão totalmente imbricados no conceito de resiliência.

Figura 1- Elementos componentes dos conceitos de resiliência e suas relações



Fonte: Autora, 2018.

Assim, entende-se que ao falar sobre resiliência é fundamental pontuar elementos como: adversidade, adaptação, fortalecimento e superação a fim de se estabelecer um conceito (FIGURA 1). Mesmo que exista uma amplitude de conceitos estes se estruturam a partir destes elementos supracitados e suas interrelações enquanto processo que pode resultar em comportamentos ou resultados resilientes.

Em outras palavras, descrever ou falar sobre resiliência requer trazer esses termos como parte de sua essência. Segundo Brandão (2009), apesar de apresentarem diferenças nas definições, a maioria dos conceitos apresentam termos como “adversidade”, “danos” ou “ameaças” e uma resposta positiva para estes. Winwood, Colon e Mcwen (2013) destacam que não existe uma definição universal de resiliência, porém há aspectos que estão intrinsecamente incluídos, como: as adversidades e um certo grau de positiva adaptação.

Nesse contexto pensar em um modelo de resiliência e saúde perpassa a ideia de que resiliência está como um “*buffer*”, ou seja um “amortecedor” dos impactos que as adversidades podem causar na sua saúde física e psíquica. Salienta-se que com este processo há o desenvolvimento e crescimento do sujeito, o que conseqüentemente o prepara e fortalece para enfrentamentos futuros. Ou, seja entende-se resiliência como atenuante as respostas nocivas das adversidades cotidianas, e produtora de saúde e bem estar.

2.2.2 Resiliência e o mundo do trabalho

A modernidade trouxe inúmeras transformações ao mundo do trabalho que são resultado da globalização da economia e de políticas neoliberais. Esses resultados trazem benefícios, mas também alguns prejuízos, como: desemprego, multiplicidade de relações trabalhistas, formas precárias de contrato, redução de benefícios conquistados pelos trabalhadores, podendo engendrar processos de exclusão, destruição e violência (AGUIAR, 2008).

No início do século XXI, evidencia-se a realidade do trabalho na maioria das organizações com intensas pressões por resultados, associados à concorrência, ao desemprego e à intensificação das mudanças tecnológicas. Essas cobranças, que visam principalmente à resolução de problemas e à produtividade, vêm dificultando a percepção, a reflexão e o bem-estar coletivo relacionado ao mundo do trabalho (ZANELLI, 2010). As organizações tentam responder e se adaptar a mercados competitivos globais, bem como mudanças relacionadas ao ambiente social, tecnológico e climático. Em contrapartida, os níveis de estresse pessoal e as cargas de trabalho aumentam (Mc EWEN, 2011).

As formas como essas cobranças e pressões vêm sendo utilizadas para o aumento da produtividade e competitividade podem ter consequências sérias para a saúde física e psíquica do trabalhador. De acordo com Dejours (1999), o reflexo desses efeitos tem sua expressão mais pelo aumento das alterações psíquicas e psicossomáticas do que pelas manifestações avaliadas na saúde ocupacional, como situações decorrentes do comportamento e estilo de vida, de riscos e acidentes, numa relação causa/efeito.

O processo de mudanças no trabalho com vistas à produtividade pode proporcionar diferentes momentos de tensão e desgaste entre os trabalhadores. Assim, reconhecer, prevenir ou controlar o estresse relacionado ao trabalho é fundamental para manter a saúde dos trabalhadores.

No que se refere ao trabalho contemporâneo, é preciso pensar que talvez as características da Modernidade, das incertezas, da flexibilização, das relações instáveis, as questões referentes a tempo trabalho e tempo livre, discutidas anteriormente, não permitam que o trabalhador usufrua de sua criatividade e inventividade no ambiente laboral. Dessa forma, sabe-se que, quando a criatividade do trabalhador é castrada no processo de trabalho, isso o torna um mero reprodutor de um modelo de trabalho, e pode acarretar em danos psíquicos.

Nesse sentido, Dejours (2007, p.24) nos remete à reflexão de que “o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre atividade”. No contexto de mudanças e rearranjos no mundo globalizado, valorizam-se os indivíduos que têm facilidade de adaptação, de modificação e de flexibilização (RIBEIRO *et al.*, 2011).

O trabalho é uma esfera importante da vida dos sujeitos, a qual pode influenciar no processo saúde/doença dos mesmos. Essa dinâmica contemporânea faz com que o estresse profissional e até mesmo o assédio se tornem situações cotidianas (ENRIQUÉZ, 2014). Segundo Ronchi (2015), atualmente, a linha que separa a vida pessoal da profissional é muito tênue, quase inexistente, e esse envolvimento com o trabalho pode se dar durante as 24 horas do dia.

Conforme já discutido anteriormente, o tempo de trabalho e o tempo livre são processos cada vez mais mesclados, o que dificulta ao trabalhador organizar sua vida em tempos com objetivos diferentes. Nesse contexto, ressalta-se a questão de gênero, a qual tem implicação para as mulheres no que se refere ao misto entre as demandas domésticas, as laborais e o tempo livre. Além disso, o trabalho e a vida de forma geral não são processos lineares, contam com a imprevisibilidade, com momentos de tensão e pressão, ou seja, as adversidades são inerentes a esses contextos. Assim, a maneira como são enfrentadas essas

situações adversas pode acabar por interferir na totalidade da vida do indivíduo, incluindo a situação de saúde física e mental.

Compreender a relação humana entre homem e trabalho requer o entendimento dos sentidos e significados conferidos a ele. Da mesma forma, necessita a compreensão dos processos de saúde/doença das pessoas que o exercem, e perceber que muitas pessoas, apesar das pressões, tensões, não adoecem ou sofrem (JOB, 2003). A este processo pode-se denominar de resiliência no contexto organizacional (JOB, 2003).

A resiliência pode ser considerada como a manutenção de um processo normal de desenvolvimento, mesmo em condições não favoráveis, sendo complexo, ativo e organizado (RONCHI, 2015). A possibilidade de o indivíduo interagir com o ambiente pode revelar sua capacidade de dar significado às situações vividas, elaborá-las, e superá-las (RONCHI, 2015).

De acordo com Ronchi (2015, p. 92-93):

a resiliência pode ser considerada uma capacidade que o indivíduo deve aprimorar para enfrentar os efeitos nocivos da adversidade, visto que diariamente vive situações de risco. Esses riscos estão associados às pressões ambientais que comumente os atores sofrem na busca dos objetivos pessoais e organizacionais. Mesmo comumente expostos a riscos, alguns indivíduos conseguem superar as adversidades encontradas e se reconstruírem, enquanto outros não conseguem obter o mesmo efeito.

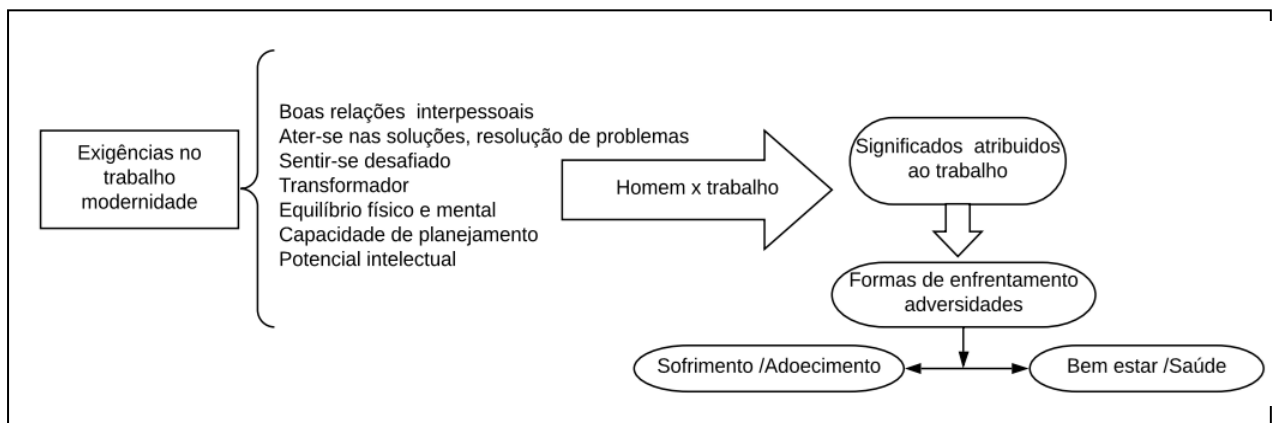
Ao refletir sobre as características que as organizações exigem dos trabalhadores, Ronchi (2015) destaca a capacidade de planejamento, qualidade e facilidade nas relações, resolução de problemas, enfrentamento de desafios, capacidade de reverter situações de estresse, tendência a exigir coeficiente intelectual cada vez maior, entre outras. Essas características vão ao encontro de características que compõem comportamentos resilientes.

Para Barlach, Limongi-França e Malvezzi (2008), após o período industrial as exigências são de um indivíduo com a capacidade de prever as necessidades relativas ao seu trabalho. Além disso, para manutenção das organizações, devido à alta competitividade, solicitam-se pessoas criativas, capazes de criar soluções novas para as situações cotidianas e para sua inserção no mundo corporativo.

Conforme Ronchi (2015), em um ambiente em constante transformação, como o do trabalho, os indivíduos devem estar preparados para os movimentos que o momento exige. Ter comportamentos resilientes é uma das qualidades esperadas do trabalhador, a fim de que o mesmo possa manter-se equilibrado diante das pressões e tensões advindas do cotidiano laboral.

No que se refere à resiliência nas organizações, ressalta-se que a flexibilidade como característica da resiliência é uma competência desejada pelas formas de trabalho nas organizações atuais. Assim, designam como resiliência, no contexto organizacional, a presença ou construção de elementos de adaptação, a fim de preservar uma relação saudável entre o indivíduo e seu trabalho (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008).

Figura 2 - Relações entre as exigências do trabalho na modernidade e possíveis repercussões no trabalhador



Fonte: Autora, 2018.

Conforme a Figura 2 na contemporaneidade existem exigências no trabalho referentes as relações interpessoais, a busca por solução/ resolução de problemas, o sentimento de desafio quando surgem situações adversas, o potencial transformador, a estabilidade emocional, a capacidade de planejar e potencial intelectual. Nesse sentido, essas características dependem da relação estabelecida entre o sujeito e seu trabalho, assim como o significado que é atribuído ao trabalho e as formas de enfrentamento das adversidades neste ambiente. Essas relações quando estabelecidas de forma positiva podem favorecer o bem estar e a saúde do indivíduo. De modo contrário, poderão contribuir para o sofrimento ou adoecimento do trabalhador.

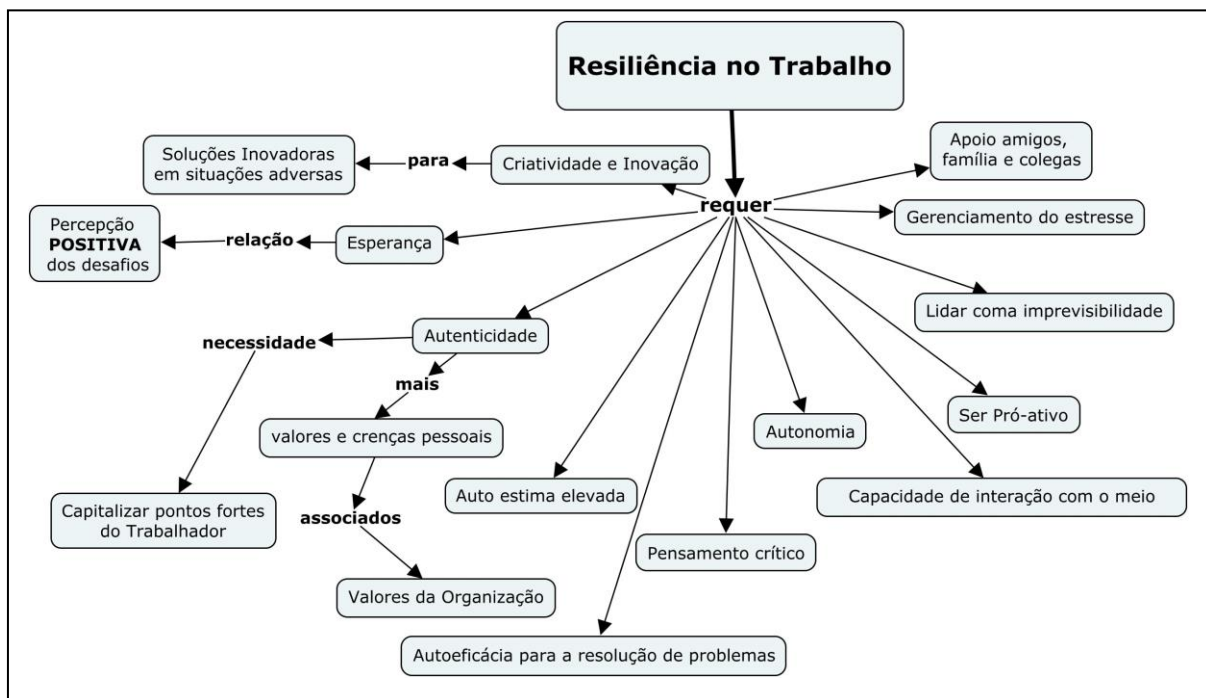
Nesse sentido, observar a dinâmica da resiliência nas organizações “é considerar a capacidade de superar adversidades, crises, empreender em situações de difíceis soluções, resultados positivos” (RONCHI, 2015, p. 93). Para isso, são necessárias algumas competências como autogerenciamento, reavaliação cognitiva para aumento da resiliência, utilização de recursos diferenciados para o enfrentamento de situações, construção de soluções criativas, enfrentamento das tensões, pressões e rupturas que ocorrem nesse

ambiente. Além disso, também seriam importantes para a resiliência na vida laboral competências para lidar com as mudanças, gerenciar o ambiente de trabalho, esforço para ajustamento da relação com o trabalho, e a compreensão dos riscos (RONCHI, 2015, p. 93).

Assim sendo, percebe-se que a resiliência não é estável, é resultado da interação do sujeito com o ambiente (RONCHI, 2015). Ou seja, além das características individuais, encontra-se o contexto ambiental. No que se refere ao ambiente laboral no mundo contemporâneo, é necessário inserir, além das características inerentes à Modernidade, as tecnologias. Elas modificam cada vez mais esse cenário, e conseqüentemente exigem adaptações do trabalhador.

A resiliência, então, possibilita ao indivíduo estar mais bem preparado para as mudanças e suas implicações, da mesma forma, favorece a compreensão das transformações ao seu redor mais rapidamente (RONCHI, 2015). Assim, é possível perceber a resiliência como fundamental no ambiente laboral, visto que é por meio dela que o trabalhador poderá superar as adversidades e crescer com elas.

Figura 3 - Mapa conceitual sobre resiliência no trabalho



Fonte: Autora, 2018.

No que se refere a resiliência no trabalho (Figura 3), esta requer do trabalhador alguns aspectos como: criatividade e inovação, esperança, autenticidade, auto-estima elevada,

autoeficácia para a resolução de problemas, pensamento crítico, autonomia, capacidade de interação com o meio, ser pró - ativo, lidar com a imprevisibilidade, gerenciar o estresse e o apoio de familiares e/ ou amigos. Nesse contexto, poderia se dizer que estas características podem favorecer ao equilíbrio do trabalhador diante das situações problema, a fim de que este possa responder de forma positiva as adversidades.

A capacidade de lidar com as adversidades pode ser desenvolvida, mas para isso é necessário um engajamento do trabalhador e das lideranças envolvidas. Promover resiliência é possibilitar aos sujeitos enfrentarem as adversidades e obterem respostas mais ajustadas, com menor risco de adoecimento, ou seja, promover a resiliência possibilita promover saúde nos ambientes laborais.

Estudo indica que os espaços de trabalho que possibilitam a autenticidade pessoal podem auxiliar na promoção da resiliência (McEWEN, 2012). Também evidencia que, nos indivíduos capazes de trabalhar de forma consistente com seus valores pessoais, e que tenham a crença de que o trabalho lhes proporciona significado e propósito para além das tarefas cotidianas, há maior empenho em persistir apesar das dificuldades (McEWEN,2012). Para isso, no entanto, há a necessidade de as organizações também estarem preparadas e com o desejo de articular espaço que permita estas expressões de autenticidade, possibilitando o compartilhamento de ideias e valores para a tomada de decisões. Assim, será possível favorecer a resiliência em seus trabalhadores.

Da mesma forma, as virtudes e habilidades, conhecimentos e personalidade devem ser reconhecidos e utilizados no trabalho, o que pode torná-lo mais gratificante e menos estressante (McEWEN, 2012). Assim, potencializar ou encontrar oportunidades de aplicar os pontos fortes individuais no trabalho pode favorecer o crescimento, desenvolvimento e a satisfação. Conseqüentemente, contribuir para o desenvolvimento da resiliência no trabalho. Além disso, McEwen (2012) refere que as organizações muitas vezes acabam enfatizando as necessidades de desenvolvimento de habilidades dos trabalhadores, não valorizando as potencialidades já existentes, no entanto, este cenário está se modificando.

A avaliação da resiliência no trabalho é uma importante forma de autoconhecimento para os trabalhadores, bem como subsídios para as organizações. Um instrumento elaborado por autores australianos, com essa finalidade, é a *Resilience at Work Scale* (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013). Ela será descrita, a seguir.

2.3 A “RESILIENCE AT WORK SCALE”

A proposta dos autores da *RAW Scale* se restringe à construção de uma escala mais centrada ao campo do trabalho, realista e prática. Para que tal escala não possibilitasse apenas interesse acadêmico, focaram em identificar os elementos de resiliência que podem ser conscientes e deliberadamente considerados e modificados a partir da apropriação de habilidades e treinamento. Ou seja, comportamentos e estratégias que não são limitados ou fixados pela genética ou por fatores de personalidade. Para alcançar esse objetivo, os autores foram guiados por duas influências: estudos de neurofisiologia da resposta humana ao estresse e a compreensão dos elementos da resiliência no ambiente de trabalho por meio de revisão de literatura (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Primeiramente, os autores consideraram as ideias que vêm evoluindo na neurofisiologia da resposta humana ao estresse, particularmente, as consequências da exposição prolongada a experiências altamente estressantes, cada vez mais comuns no ambiente de trabalho. A literatura tem demonstrado o valor de comportamentos conscientemente escolhidos tendo o efeito de ativar a "recompensa prazer" na arquitetura neural, que regula negativamente o mecanismo de resposta ao estresse, e que, por sua vez, é mediadora da "recuperação" de sua influência (WINWOOD; BAKKER; WINEFIELD; 2007). Tal recuperação foi mostrada para minimizar os efeitos nocivos do estresse, como a fadiga crônica (WINWOOD *et al.*, 2005; WINWOOD; LUSHINGTON; WINEFIELD, 2006; WINWOOD; BAKKER; WINEFIELD, 2007). Além disso, o significado da recuperação e de resistir ao estresse tem sido descrito como a resiliência aumentada do local de trabalho, e esta não pode ser subestimada (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Em segundo lugar, planejaram e executaram dois estudos dirigindo-se ao desenvolvimento de uma medida de resiliência no local de trabalho *RAW*. A *RAW* tem o foco na capacidade dos indivíduos, em oposição às características de personalidade que são menos capazes de serem alteradas. Sete fatores foram encontrados para contribuir com o indivíduo com comportamento resiliente no trabalho (McEWEN, 2012). Segue o detalhamento de cada domínio:

a) *Living Authentically* – Vivendo Autenticamente:

Conhecer e manter valores pessoais, implantação de pontos fortes pessoais e um bom nível de consciência emocional e regulação. O trabalho é mais gratificante e menos estressante se for coerente com valores pessoais e pontos fortes. Quando os valores pessoais e organizacionais são divergentes, os indivíduos sentem que a integridade no trabalho é perdida, e esta incompatibilidade pode causar tensão constante. Da mesma forma, uma postura que

reúne forças em vez de trabalhar fora destas é realizada com mais facilidade e tem mais condições de levar ao crescimento pessoal. Outro componente de autenticidade é a regulação emocional, ou seja, a capacidade de gerenciar o humor e respostas emocionais sob pressão. Este é um fator importante na minimização de reação excessiva quando sob pressão, e na manutenção de relações de trabalho positivas, principalmente em posições de liderança (McEWEN, 2012).

b) *Finding your calling* - Encontrando sua vocação:

Procurar um trabalho que tenha um propósito, um sentimento de pertença e uma adequação aos valores fundamentais e crenças. Esse fator é mais um resultado do que uma estratégia. Demonstra que os indivíduos são mais resistentes quando o trabalho proporciona um significado além das tarefas diárias e onde valores organizacionais são congruentes com as crenças pessoais. A premissa é que os indivíduos trabalharão mais e melhor quando existe uma sensação de vocação para aquele determinado trabalho. Também, quando os indivíduos têm um sentimento de conexão com os colegas de trabalho, e um senso de compartilhamento de propósitos. As organizações que conseguem fazer isso têm seus trabalhadores com grande senso de orgulho em pertencer à instituição (McEWEN, 2012).

c) *Maintaining perspective* – Mantendo o equilíbrio

Ter capacidade para vencer contratempos, manter o foco na resolução de problemas e no gerenciar os aspectos negativos. A interpretação de eventos, especialmente negativos, é central para o pensamento resiliente. Em uma perspectiva resiliente seria a aceitação de que as adversidades fazem parte do cotidiano e ter otimismo de que irá melhorar. Melhorar habilidades, atualizar-se em conhecimentos especializados e expansão das redes ajudam nisso (McEWEN, 2012).

d) *Managing stress* – Administrando o estresse

Empregar rotinas de trabalho e vida que possam ajudar a controlar/minimizar os estresses diários, manter a vida profissional equilibrada e garantir tempo para descanso. O trabalhador está constantemente ocupado, porém, para gerenciar isto, requer técnicas de autocuidado e administração de tempo durante o dia. Também envolve garantir um tempo adequado para relaxamento, com limites e rotinas estabelecidos que assegurem que as demandas de trabalho não comprometam a vida doméstica (McEWEN, 2012).

e) *Interacting Cooperatively*– Interagindo Cooperativamente:

Procurar comentários, conselhos e suporte. A resiliência envolve antecipação e preparação para futuros obstáculos e enfrentamento de forma positiva. Trabalhadores que solicitam *feedback* sobre seu desempenho são capazes de modificá-lo na direção adequada. Ter acesso a suporte e conselhos profissionais teóricos e práticos são recursos na construção da resiliência pessoal e fornecem suporte emocional. Curiosamente, dar suporte é de igual valor. Este pode ser, em parte, o valor do altruísmo, na psicologia, e bem-estar. Mesmo em uma configuração de trabalho, o suporte e a reciprocidade devem ser mantidos. Uma característica importante em equipes com comportamentos resilientes é o apoio mútuo (McEWEN, 2012).

f) *Staying Healthy* – Mantendo-se saudável:

Manter um bom nível de resistência física e uma alimentação saudável, mesmo no trabalho que não tenha uma grande exigência física, é fundamental para a manutenção do foco e resistência. Um regime físico e nutricional coerente com as demandas domésticas e de trabalho interferem diretamente na capacidade cognitiva e emocional na realização das atividades diárias de um indivíduo. Em situações de alterações de saúde, fadiga ou lesão, outros componentes de resiliência, como perspectiva e suporte, são fundamentais para compensar a redução da capacidade física (McEWEN, 2012).

g) *Building Networks* – Construindo redes:

Desenvolver e manter redes de suporte pessoal. Grandes redes (profissionais) de suporte já foram defendidas como meio de desenvolvimento profissional e progressão de carreira. A resiliência envolve o desenvolvimento de uma rede de apoio em todas as áreas da vida, seja laboral ou doméstica. Nessa perspectiva, pode incluir ajuda prática, conselho, perspectiva, emocional apoio e *debriefing* (reflexão pós-ação). Quanto mais extensa a rede de apoio, maior o auxílio a permanecer com comportamentos resilientes no trabalho (Mc EWEN, 2012).

Cada domínio pode ser melhorado por meio de autoconsciência da eficácia atual, seguida pelo emprego de estratégias específicas (McEWEN, 2012). Destaca-se que os trabalhadores transitam em cada um dos sete fatores, embora as limitações em uma área possam ser compensadas em outras. Como exemplo, em períodos de falta de apoio ou quando

se trabalha em um ambiente incoerente com os valores pessoais, o gerenciamento de estresse e técnicas de manutenção da perspectiva podem ser mais necessários (McEWEN, 2012).

A estrutura da *RAW* vai além da definição de resiliência do trabalho, que é a "capacidade individual de gerenciar o estresse cotidiano do trabalho e permanecer saudável; aprender com inesperado, com contratempos e preparar-se proativamente para desafios futuros" (McEWEN, 2012 p. 157). Os sete fatores da *RAW* são mapeados em quatro grandes áreas que necessitam investimento pessoal: saúde física, gestão do estresse, capacidade de alterar ou compensar e proatividade pessoal. Todos os fatores se inter-relacionam e são de igual importância na resiliência global (McEWEN, 2012).

Os trabalhadores resilientes se concentram em crescimento e soluções, em vez de não enfrentarem as adversidade. Eles são capazes de ultrapassar os eventos negativos, e reconduzir os contratempos. Desta forma, a resiliência está relacionada à interpretação e aos sentidos que os indivíduos dão aos eventos da vida. Assim, a resiliência pode ser entendida como elemento proativo de apreciar que haverá desafios futuros, o que possibilita se preparar para enfrentá-los. Isso exige uma compreensão dos valores pessoais, pontos fortes e conhecimento sobre como se posicionar melhor para maximizar seu desempenho e bem-estar no trabalho (McEWEN, 2012).

2.3.1 A construção da Resilience at Work Scale

Para a construção da escala, Winwood, Colon e McEwen (2013) realizaram uma busca na literatura sobre exposição ao estresse e suas consequências e sobre resiliência. Além disso, os autores contaram com a experiência de 25 anos de trabalho com vários grupos de clientes, incluindo trabalhadores da saúde em geral, professores, bancários, e vários grupos de trabalhadores de indústria da manufatura. Essa experiência sustentou a análise temática dos autores nos comportamentos observados, os quais pareciam ser consistentemente associados com a moderação de problemas de estresse relacionados ao trabalho e na mediação da recuperação, tanto no nível individual, quanto no corporativo (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

A revisão de literatura e a experiência do grupo levou à formulação de 45 afirmações, que refletiam estados, atitudes e comportamentos, os quais acreditavam apoiar o comportamento resiliente num contexto específico do local de trabalho. Cada um desses comportamentos, estados e atitudes tinha sido observado (na literatura e na prática clínica) como contribuinte para a resiliência individual (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

As 45 afirmações, as quais se acreditava que exemplificassem comportamentos que “promovessem resiliência”, incluíam, por exemplo: “*I really try to interact positively with people I have to deal with at work*”, “*I know my personal strengths and make sure I use them regularly I my work*”, “*I make sure I take breaks to maintain my strength and energy when I’m working hard*”, “*I am careful to maintain a good level of physical fitness*”, e “*I am able to change my mood at work when I need to*”. Os participantes foram solicitados a indicar sua concordância com os itens em uma escala do tipo Likert de sete pontos (0-6), que varia de “discordo fortemente” até “concordo fortemente” (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Todos os 45 itens baseados em resiliência foram examinados, por meio da análise fatorial exploratória. Foi realizada um extração dos componentes principais com um autovalor maior que 1.0, pelo método da rotação varimax, para determinar os fatores ortogonais. Para isolar os itens de correlação média/forte item/fator, a correlação item/fator (<0.50) foi suprimida (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

O teste Keiser-Meyer-Olkin teve como valor 0.890 e o teste de Bartlett de esfericidade de qui-quadrado teve como valor 5627.6 ($p = 0.000$), o que indica que o conjunto de dados era adequado para a análise pretendida. Um total de 13 elementos com autovalor acima de 1,0 foi extraído, explicando um total de 72,9% de variância. Dado este grande número de fatores potenciais, e um enredo gráfico substancialmente plano depois de quatro fatores claros, o número de fatores foi posteriormente investigado usando Monte Carlo PCA Parallel Analysis. Ao comparar os autovalores reais gerados a partir da análise fatorial com valores gerados aleatoriamente produzidos pelo *software* de análise paralela, ficou evidente que o número de fatores mais estável foi de um total de sete (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

A análise fatorial foi repetida, realizando-se a extração de sete fatores. (Figura 4). As extrações convergiram após 18 iterações, e explicou um total de 67,87% da variância. Esta proporção da variância explicada foi considerada substancial. Um total de 20 itens, formando sete componentes (fatores), foram identificados. Cada item tinha um produto/fator de carga mínima de 0.510, o que foi considerado adequado (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Após cuidadosa consideração, os itens foram agrupados em sete domínios. O α Cronbach para o total da escala (20 itens) foi de 0,84. Valores alfa para as subescalas individuais também foram examinados e variaram entre 0,89 (*building networks*), 0,63 (*interacting cooperatively*) e 0,60 (*staying healthy*). Estes últimos resultados de subescala foram abaixo do ideal; no entanto, o fato de ambas as subescalas possuírem dois itens torna difícil de conseguir um bom α Cronbach. Estas subescalas foram mantidas separadas, em vez de adicioná-las a outras subescalas, porque ambas representam áreas de comportamento

específicas que são consideradas atividades estratégicas no desenvolvimento da resiliência no trabalho (WINWOOD; COLON; McWEN, 2013).

Figura 4 - Tabela da Análise fatorial exploratória da *Resilience at Work Scale*

Questionnaire Item	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
I have important core values that I hold fast to in my work life	0.587						
I am able to change my mood at work when I need to	0.541						
I know my personal strengths and I use them regularly in my work	0.539						
The work that I do helps to fulfill my sense of purpose in life		0.792					
My workplace is somewhere where I feel that I belong		0.768					
The work that I do fits well with my personal values and beliefs		0.713					
Generally I appreciate what I have in my work environment		0.624					
When things go wrong at work, it usually tends to overshadow the other parts of my life			- 0.661				
Nothing at work ever really "fazes me" for long			0.554				
Negative people at work tend to pull me down			- 0.548				
I make sure I take breaks to maintain my strength and energy when I am working hard				0.700			
I have developed some reliable ways to relax when I am under pressure at work				0.628			
I have developed some reliable ways to deal with the personal stress of challenging events at work				0.582			
I am careful to ensure that my work does not dominate my personal life				0.553			
I often ask for feedback so that I can improve my work performance					0.638		
I believe in giving help to my work colleagues, as well as asking for it					0.519		
I am very willing to acknowledge others' effort and successes in my workplace							
I have a good level of physical fitness						0.787	
I am careful about eating well and healthily						0.780	
I have friends at work whom I can rely on to support me when I need it							0.735
I have a strong and reliable network of supportive colleagues at work							0.714

*Extraction method—principal component analysis; rotation method—varimax with Kaiser normalization. Rotation converged in 26 iterations.

Fonte: Winwood, Colon e Mcwen (2013).

A RAW Scale 20 itens, ficou composta da seguinte forma, de acordo com os fatores e itens: *Living authentically* (três itens), *Finding one's calling* (quatro itens), *Maintaining perspective* (três itens), *Managing stress* (quatro itens), *Interacting cooperatively* (dois itens), *Staying Healthy* (dois itens) e *Building networks* (dois itens).

Para a avaliação da validade externa do constructo, foi realizada a correlação da RAW com o Questionário de Saúde Geral – GHQ12 (GOLDENBERG; HILLIER, 1979), a *Utrecht Work Engagement* (SHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006) para engajamento profissional, seis itens da escala Psychological Injury Risk Indicator (WINWOOD *et al.*, 2009) e, a subescala de cinco itens de Occupational Fatigue Exhaustion Recovery scale (WINWOOD; LUSHINGTON; WINEFIELD, 2006).

Nesse contexto, a RAW apresentou correlação inversamente proporcional com a GHQ 12, que sugere que os constructos da RAW estão correlacionados com aspectos de saúde psicológica e emocional, bem como com o bem-estar. Da mesma forma, essa correlação

ocorre de forma direta e proporcional com engajamento no trabalho. Ainda, o domínio "*Maintaining perspective*" ou "Mantendo o foco" esteve correlacionado com baixos níveis de fadiga, de problemas do sono, e de tensão emocional. Já o domínio "*Managing stress*" ou "Administrando o estresse" é visto como positivamente correlacionado com saúde, mas negativamente com falta de sono, também esperado conforme apontamentos da literatura. Essas correlações corroboram com o constructo teórico de resiliência.

Os autores da *RAW* propuseram também uma versão com 25 itens. No entanto, os itens adicionados ainda não passaram pelo processo de análise psicométrica. Essa versão é mais utilizada na prática clínica dos autores.

Com os acréscimos, a *RAW* 25 itens ficou constituída da seguinte forma: ao fator Living authentically foi acrescentada a questão "I know myself and my feelings honestly and realistically" (quatro itens); ao fator Maintaining perspective foi acrescentada a questão "When problems arise at work I focus on finding a solution rather than just worrying about them" (quatro itens); aos fatores Interacting cooperatively, *Staying Healthy* e Building networks foram acrescentadas, respectivamente, as questões "I'm not afraid to seek advice and support if and when I need help with my work", "Keeping physically fit helps me cope with the demands of my work", "My personal support network is important to my coping at work", ficando com três itens para cada fator. Os fatores Finding one's calling e Managing stress permaneceram inalterados com quatro itens cada.

Cabe destacar que, em 2016, foi publicado artigo com as análises de uma nova escala para mensurar resiliência no trabalho, a *Workplace Resilience Instrument (WRI)* (MALLAK; YILDIZ, 2016). Essa escala foi construída, utilizando como base a escala de resiliência desenvolvidas por Mallak (1998), e com o auxílio de pesquisas relevantes sobre a aplicação de ferramentas de resiliência desenvolvidas até o momento, incluindo o estudo da *RAW scale*. Quando realizada uma comparação entre as duas escalas, a *RAW scale* apresentou validade aparente, e em seu estudo de origem foi apresentada uma clareza maior sobre sua construção e organização dos itens. Da mesma forma, para além da validade aparente e da clareza da origem dos itens, os testes estatísticos da *RAW scale* apresentaram um melhor comportamento psicométrico do que a *WRI*. Assim, optou-se por manter a proposta inicial de ATC da *RAW scale*.

Outrossim, estudo de revisão sobre resiliência refere que os pesquisadores que estudam sobre resiliência no trabalho devem utilizar modelos de mensuração mais contextualizados, e indicam o uso da *RAW scale* (ROBERTSON *et al.*, 2015). Além disso, outro ponto importante na escolha da *RAW scale* é que ela também é utilizada na prática

clínica com trabalhadores, favorecendo a organização de estratégias de promoção da resiliência.

Nesse sentido, tendo em vista que resiliência é uma capacidade que pode ser desenvolvida ao longo do tempo com as relações estabelecidas entre pessoas e ambiente (ROBERTSON *et al.*, 2015) é importante o uso de instrumento que possibilite intervenções com o intuito de promover resiliência. Neste contexto, em revisão sistemática sobre intervenções para resiliência em adultos, a *RAW scale* é apontada como um dos instrumento potenciais para mensuração de resiliência (HELMREICH *et al.*, 2017).

Cabe destacar que os autores da *RAW* se dedicaram a buscar um apanhado de componentes da resiliência no ambiente de trabalho que pudessem ser intencionalmente desenvolvidos, por meio de treinamento e estratégias apropriadas, e não estão restritos a traços genéticos e de personalidade. Ademais, eles entendem que os comportamentos resilientes devem ir além de gerenciar o estresse cotidiano, possibilitando a recuperação, aprendizado e preparo para desafios futuros de maneira pró ativa (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Nesse sentido, este instrumento não servirá somente como possibilidade de mensuração para fins acadêmicos, mas de identificação de comportamentos que poderão ser desenvolvidos pelos trabalhadores e também estimulados pela gestão dos serviços. Dessa forma, esta ferramenta traz a possibilidade de investir em componentes específicos da resiliência no ambiente laboral, por meio da promoção da resiliência no trabalho, e, conseqüentemente, é potencial para contribuir na minimização dos efeitos nocivos do estresse, e para a saúde do trabalhador em geral.

2.4 ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL

Historicamente, a adaptação transcultural de instrumentos era simplesmente uma versão traduzida do original, ou talvez a avaliação da tradução literal e da retrotradução (BADIA; ALONSO, 1995; GUILLEMIN; BOMBARDIER; BEATON, 1993; HERDMAN; FOX-RUSHBY; BADIA, 1997). Atualmente, os estudos recomendam que haja uma tradução literal de frases, porém acrescida de um processo detalhado de harmonização com o contexto cultural e estilo de vida da população-alvo da versão adaptada (GUILLEMIN; BOMBARDIER; BEATON, 1993; HERDMAN; FOX-RUSHBY; BADIA, 1998). No entanto, não há consenso quanto às formas de execução da Adaptação Transcultural (ATC) (REICHENHEIM; MORAES, 2007; PACICO, 2015).

De acordo com Herdmann, Fox-Rushby e Badia (1997), há quatro perspectivas que podem orientar os programas de investigação em ATC:

a) a “ingênua” (*naive*) com proposta de uma tradução simples e informal do instrumento;

b) a “relativista”, que preconiza que somente instrumentos construídos no local devem ser utilizados, assim seria pertinente a noção de equivalências;

c) a “absolutista”, a qual entende que os aspectos culturais possuem um reflexo mínimo nos constructos a serem mensurados e que não variam em contextos distintos, sendo utilizadas então tradução e retrotradução do instrumento; e

d) a “universalista”, que compreende que em culturas diferentes, a princípio, os constructos não são os mesmos. Esta linha entende que, em um primeiro momento, é necessário investigar se existe o conceito, e se o mesmo é interpretado de forma similar na cultura para a qual será adaptado. A partir disto, então, seria possível pensar em um processo de adaptação transcultural. Na perspectiva universalista, segundo Herdman, Fox-Rushby e Badia (1998), as equivalências são seis: equivalência conceitual; de item; semântica; operacional; de mensuração; e funcional.

Figura 5 - Principais etapas de avaliação de equivalência transcultural de instrumentos de aferição

Aspecto avaliado	Estratégia para avaliação
Equivalência conceitual	<ul style="list-style-type: none"> • Revisão bibliográfica envolvendo publicações da cultura do instrumento original e da população-alvo • Discussão com especialistas • Discussão com população-alvo
Equivalência de itens	<ul style="list-style-type: none"> • Discussão com especialistas • Discussão com população-alvo
Equivalência semântica	<ul style="list-style-type: none"> • Traduções • Retraduções • Avaliação da equivalência semântica entre as retraduições e o original • Discussão com população-alvo • Discussão com especialistas para ajustes finais • Pré-teste da versão
Equivalência operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação pelo grupo de pesquisa quanto à pertinência e adequação do: <ul style="list-style-type: none"> - Veículo e formato das questões/instruções. - Cenário de administração. - Modo de aplicação. - Modo de categorização.
Equivalência mensuração	<ul style="list-style-type: none"> • Estudos psicométricos <ul style="list-style-type: none"> - Enfoque 1: Avaliação de validade dimensional e adequação de itens componentes. - Enfoque 2: Avaliação de confiabilidade. - Enfoque 3: Avaliação de validade de construto de validade de critério
Equivalência funcional	<ul style="list-style-type: none"> • Dada pelas equivalências identificadas nas demais etapas de avaliação

Fonte: Reichenheim e Moraes (2007).

Essa é a perspectiva adotada para a realização deste estudo, a partir da operacionalização de Reicheiheim e Moraes (2007) sob o método elaborada por Herdman *et al.*(1997). As equivalências estão assim descritas:

2.4.1 Equivalências

2.4.1.1 Equivalência conceitual e de itens

Contempla a avaliação do constructo em seu conteúdo e possível aplicabilidade no país/local/região para onde qual será adaptado. Este processo assegura que o significado do item original seja preservado pela tradução do conceito ou noção abrangida por esse item (DOWARD, 1995; HERDMANN; RUSHBY; BADIA, 1997).

Nesse sentido, Streiner, Norman e Cairney (2015) preconizam que, primeiramente, é preciso estabelecer equivalência conceitual, isto é, as pessoas nas duas culturas veem o conceito da mesma maneira? Assim, se tanto a cultura-alvo e a fonte concordam completamente sobre quais são os elementos que constituem o construto, isso indica que os tradutores podem prosseguir para a próxima etapa.

Segundo Reicheinheim e Moraes (2011) essa equivalência pode ser garantida por meio de avaliação de especialistas, a fim de verificar conceitos de interesse e pertinência dos itens. Também deve estar amparada em uma consistente revisão de literatura sobre o instrumento que se pretende adaptar. Destacam, também, que nesse processo pode ser interessante envolver a população-alvo e os especialistas.

2.4.1.2 Equivalência semântica

Envolve a capacidade de transferir sentidos da versão original para a adaptada, provocando o mesmo efeito nos respondentes (REICHENHEIM; MORAES, 2007; REICHENHEIM; MORAES, 2011). Referente à equivalência semântica, Touw-Otten e Meadows (1996) apontam que, na tradução de cada item ou declaração, o significado deve permanecer o mesmo da versão original. Destacam também que a ênfase do processo de tradução deve ser colocada em manter a essência do que está sendo perguntado ou declarado, em vez de obter uma tradução direta (literal) das palavras. Esta equivalência é subdividida em outras seis etapas, assim discriminadas:

a) Tradução: o início deste processo se dá pela tradução da versão original para a cultura-alvo (sugere-se tradutor com língua materna na cultura-alvo, mas conhecimento amplo da língua da versão original);

b) Retrotradução: a versão traduzida é submetida a retrotraduções, ou seja, retorna para a língua original. Os autores indicam que este processo deva ocorrer de forma independente, possibilitando mais opções para definições de termos e expressões (REICHENHEIM; MORAES, 2011).

c) Tradutor bilíngue: como terceira etapa, ocorre a avaliação de um novo tradutor bilíngue para as retrotraduções e versão original. Essas etapas devem ir além da literalidade e incorporar aspectos sensíveis, como a repercussão de um termo na população-alvo (REICHENHEIM; MORAES, 2007; REICHENHEIM; MORAES, 2011).

d) Avaliação da tradução: como quarta etapa os autores propõem o retorno à população-alvo para avaliação da tradução, o que poderá ocorrer por grupo focal.

e) Comitê de Especialistas: o quinto passo envolve grupo de especialistas, os quais retornam a avaliar os itens, agora já adaptados, e têm a possibilidade de detectar problemas nas fases anteriores, e organizar uma versão síntese com a possibilidade de ajustes, a fim de contemplar uma equivalência semântica (REICHENHEIM; MORAES, 2011).

f) Pré-teste: a sexta etapa está relacionada à realização de um **pré-teste**, que se configura pela aplicação da versão síntese a um pequeno grupo de indivíduos da população-alvo com o intuito de avaliar a aceitação/receptividade, compreensão e o efeito/impacto nos aspectos emocionais. Nesta etapa, os participantes respondem o instrumento e é solicitado que parafraseiem os itens, devendo ser relatado se houve dificuldade ou não de compreensão. Os autores sugerem que seja realizado com 30 a 40 participantes e que se repita até que cada item se encontre ajustado (compreensão/entendimento) para no mínimo 90% dos participantes (REICHENHEIM; MORAES, 2007; REICHENHEIM; MORAES, 2011).

2.4.1.3 Equivalência operacional

Tem relação com a forma de utilização do instrumento na população-alvo e fonte. Se propõe a observar se a eficiência do instrumento se mantém, mesmo com modos de operacionalização diferentes. Cabe, aqui, testar o impacto de algumas características do instrumento, versão impressa ou eletrônica, local de aplicação, forma de aplicação. Ainda, se avalia escalonabilidade de cada item e categorização do item (REICHENHEIM; MORAES, 2007; REICHENHEIM; MORAES, 2011).

2.4.1.4 Equivalência de mensuração

É quando o instrumento vertido é investigado quanto a suas propriedades psicométricas. Neste momento, são avaliadas a estrutura dimensional, a adequação dos itens componentes, a confiabilidade e as validades em suas diversas nuances (REICHENHEIM; MORAES, 2011). Um instrumento tem equivalência de mensuração para duas culturas se os outros tipos de equivalência foram atingidos e se for possível demonstrar que o construto é medido na mesma métrica. Assim, um valor numérico na escala refere-se ao mesmo grau, intensidade ou magnitude do constructo, independentemente da população da qual o respondente é membro (HUI; TRIANDIS, 1985).

2.4.1.5 Equivalência funcional

Ela abarca todas as demais etapas. Assim, ela contempla uma síntese das cinco etapas anteriores (REICHENHEIM; MORAES, 2007; REICHENHEIM; MORAES, 2011).

2.4.2 Psicometria, validades e confiabilidade

A palavra “psicometria” significa a teoria e a técnica de medida de processos psíquicos, em especial da psicologia e da educação. Ela procura dar um significado às opções de respostas assinaladas pelos participantes aos itens de um instrumento (PASQUALI, 2009).

A psicometria moderna tem duas linhas – a Teoria Clássica dos Testes (TCT) e a Teoria de Resposta ao Item (TRI). A TCT tem como preocupação interpretar o resultado final, ou seja, o escore geral. Já a TRI se ocupa com cada item de um instrumento, no intuito de compreender quais as possibilidades e quais fatores influenciam para a escolha de uma determinada opção de resposta. Em ambas as teorias os balizadores mais relevantes de uma medida são a validade e a confiabilidade (PASQUALI, 2009).

No que tange à validade, para Pasquali (2009) ela está relacionada à medida ser coerente com a propriedade medida do objeto, e não com a precisão da medida. Já, para Streiner e Norman, a validade é o que estabelece se o teste mede aquilo que se propõe a medir (STREINER; NORMAN, 2008). Assim, se for possível tirar conclusões precisas sobre a presença e o grau de um atributo para um indivíduo, isto é, a validade da escala. Desta forma, validar uma escala é realmente um processo pelo qual determinamos o grau de confiança que

podemos depositar nas inferências que nós fazemos sobre pessoas com base em suas pontuações daquela escala (STREINER, NORMAN e CAIRNEY 2015).

No que se refere ao conceito, validade não é uma propriedade do teste. Ou seja, não seria adequado dizer que um teste é válido, ou não é válido. O que se pretende validar é o uso dos resultados para fazer inferências. É importante pensar, analisar o contexto: Válido para quê? Para qual população de participantes? Com qual objetivo? Assim, a validação de testes é contínua (MONTEIRO; HORA, 2014). Isso corrobora com a ideia de Streiner, Norman e Cairney (2015), os quais relatam que toda validação é um processo de teste de hipóteses.

Segundo Streiner, Norman e Cairney (2015) entende-se como validade uma construção unitária, mas com diferentes testes para sua avaliação. Deste modo, há três aspectos da validade: a validade de conteúdo, a validade de constructo e a validade de critério.

A validade de conteúdo compreende o processo de construção de itens para uma escala. Deste modo, em um primeiro momento se elencam inúmeros itens, de diversas fontes, que possam contemplar suficientemente o domínio a ser investigado (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015). Segundo Pacico e Hutz (2015, p. 73) “O teste será válido do ponto de vista de conteúdo, se a amostra de comportamentos selecionada para representar o universo de comportamentos por meio dos quais o traço latente se expressa for representativa.”.

De acordo com Streiner, Norman e Cairney (2015), a representatividade do conteúdo depende do uso para o qual a escala é colocada. Os autores exemplificam relatando que um conjunto de itens que tenha boa validade de conteúdo como um teste de triagem para depressão pode ter uma cobertura de conteúdo ruim se for usado para medir resposta ao tratamento. Além disso, a validade de conteúdo pode diminuir com o tempo, devido a se possuir maior compreensão sobre o constructo, ou ainda a evolução da teoria subjacente (HAYNES *et al.*, 1995).

O intuito da validação de conteúdo é verificar se os itens propostos para o instrumento são representativos do constructo em questão (MONTEIRO; HORA, 2014). Assim, este aspecto da validade difere de outras formas em um sentido importante, ele não se baseia em pontuações da escala, diferenças de desempenho entre pessoas, ou mudanças com base em alguma intervenção, mas apenas na avaliação de especialistas em relação ao conteúdo dos itens (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015).

Outro aspecto é a validade de critério, a qual é definida como a correlação de uma escala com alguma outra medida da característica ou distúrbio em estudo, idealmente, um "padrão ouro" que foi usado e aceito no campo (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015). Segundo Pacico e Hutz (2015) a validade de critério se dá pela relação entre os escores

obtidos no teste em questão e o teste selecionado como critério. Dessa forma, por meio da validade de critério busca-se verificar se existe uma forte associação entre a nova medida e a já existente (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015).

A validade de critério é geralmente dividida em dois tipos: validação concorrente e validação preditiva. Com validação concorrente, correlacionamos a nova escala com a medida critério, ambas dadas no mesmo momento do tempo. Já, na validação preditiva, o critério somente estará disponível no futuro (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015). Esta relação é observada pelo coeficiente de validade, uma espécie de evidência estatística usada para fazer inferência na validade de critério (preditiva ou concorrente). Esse coeficiente é calculado pela correlação entre o instrumento em teste e o critério. Geralmente é utilizada a correlação de Pearson, porém outros coeficientes podem ser usados de acordo com as características dos dados coletados (PACICO; HUTZ, 2015; STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015).

Já a validade de constructo propõe partir do teste para a teoria, e possibilita clarear a rede de relações na qual o constructo se encontra inserido. Na validação de constructo verifica-se se as hipóteses postuladas para ele são verdadeiras ou não (PACICO; HUTZ, 2015). Este aspecto da validade difere dos demais, pois ela avalia a teoria e a medida ao mesmo tempo. Além disso, a validade de conteúdo e de critério podem ser estabelecidas em um ou dois estudos, porém a validade de constructo não se dá em um único experimento que possa inequivocamente comprovar uma construção. Este aspecto da validade é um processo contínuo, de aprender mais sobre o construto, fazer novas previsões e testá-las novamente (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015).

A validade de constructo pode ser avaliada por meio da validade dimensional, ou pela validade correlacional. Nesse contexto de avaliação na validade dimensional várias técnicas podem ser empregadas, e duas são frequentemente relatadas, a análise fatorial (Análise Fatorial Exploratória – AFE e Análise Fatorial Confirmatória – AFC) e a análise da consistência interna. A análise fatorial possibilita, por meio das inter-relações entre os itens, a elaboração de fatores com variáveis singulares. Ou seja, o fator representa um apanhado de itens que se correlacionam entre si. Corroborando que a validade de constructo avalia medida e teoria simultaneamente, quando os fatores correspondem aos achados teóricos, pode-se pensar em indicativo de validade de constructo (PACICO; HUTZ, 2015).

Outros procedimentos podem ser adotados para verificar a validade de constructo (validade correlacional): avaliação por grupos extremos, a validade convergente, e a discriminante. Na avaliação de grupos extremos utiliza-se o teste em um grupo que tenha a

característica ou comportamento e o outro, que não possua. Entende-se que o primeiro grupo deve pontuar significativamente mais alto (ou menor, dependendo como os itens são pontuados) no instrumento em teste (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015).

Na validade convergente, observa-se o quanto a nova escala está relacionada com outras variáveis e outras medidas do mesmo constructo ao qual ele deveria estar relacionado conforme a teoria. Nesse sentido, não apenas um construto deve se correlacionar com variáveis relacionadas, da mesma forma, ele também não deve se correlacionar com diferentes, não relacionados; a que se refere a validação discriminante (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015).

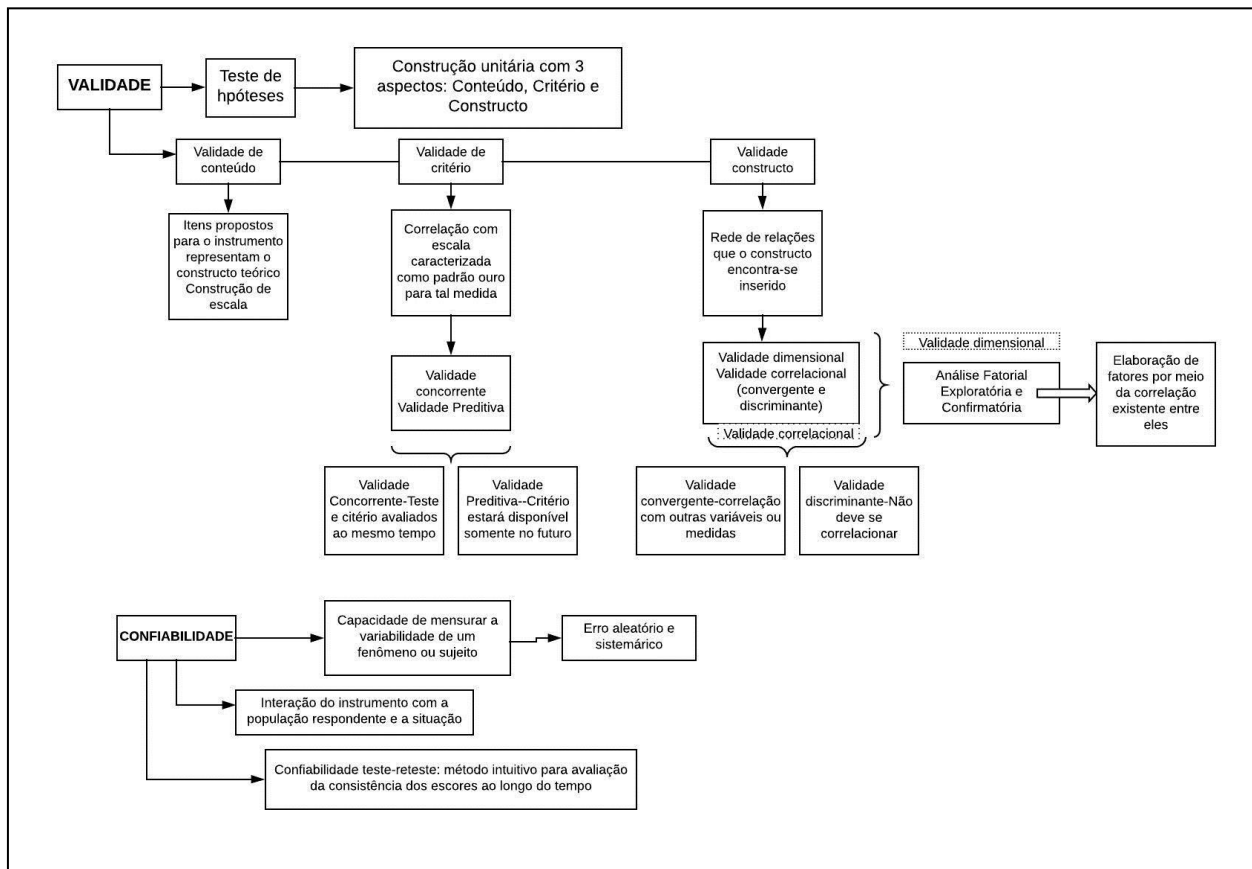
Com outro enfoque de avaliação do instrumento, tem-se a confiabilidade, que segundo Streiner, Norman e Cairney (2008) é uma proporção de variabilidade que ocorre em função das diferenças verdadeiras entre os respondentes. O conceito de confiabilidade é uma maneira de refletir a quantidade de erro, tanto aleatório quanto sistemático, os quais são inerentes a qualquer medida. Contudo, apesar do seu papel essencial, os julgamentos da adequação de qualquer processo de medição são extremamente difíceis de alcançar, para uma compreensão real da abordagem psicométrica da confiabilidade (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015).

Nesse sentido, a confiabilidade não é uma propriedade imutável de uma escala; é uma interação entre o instrumento e o grupo específico de pessoas que respondem ao teste em uma determinada situação (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015). Segundo Gronlund e Linn (1990) a confiabilidade refere-se aos resultados obtidos com um determinado instrumento de avaliação e não com o instrumento em si.

Alguns autores utilizam os termos “reprodutibilidade”, “consistência”, “precisão”, porém estes termos descrevem apenas um aspecto da confiabilidade (STREINER; NORMAN e CAIRNEY, 2015). Argumentam que estes outros termos ignoram a parte igualmente importante, na fórmula de confiabilidade, a "Variabilidade do Sujeito". Ou seja, é importante considerar a diferença entre os que estão sendo classificados.

Monteiro e Hora (2014) relatam que a confiabilidade demonstra a capacidade de um teste mensurar a variabilidade de um fenômeno, sem referir-se a quem está aferindo, e buscando conceitos como estabilidade e equivalência. Ela pode ser observada de algumas formas: medir repetidas vezes por um mesmo avaliador, após um espaço de tempo; nova medida do mesmo indivíduo por outro avaliador; diferentes testes para mensurar uma mesma característica; ou ainda um mesmo teste utilizado por mais de um observador.

Figura 6 - Avaliação Psicométrica. Síntese das etapas de Validade e Confiabilidade, segundo pressupostos de Streiner, Norman e Cairney (2015)



Fonte: Autora (2018), segundo pressupostos de Streiner, Norman e Cairney (2015).

Ainda, referente a validade e confiabilidade, Polit e Beck (2011) relatam que essas propriedades de medida não são totalmente independentes. Descrevem que um instrumento que não possui confiabilidade não pode ter validade; porém, um instrumento confiável pode, às vezes, apresentar validade. Nesse sentido, uma confiabilidade elevada não garante a validade de um instrumento.

3. MÉTODO

3.1 DELINEAMENTO DO ESTUDO

Trata-se de um estudo metodológico, com ênfase na adaptação transcultural e validação do instrumento *RAW* para o português do Brasil (ANEXO A). Este instrumento se propõe a mensurar a resiliência no trabalho. A opção por esta escala está detalhada no item 3.1.1.

3.1.1 Apresentação da Resilience at Work Scale

Conforme já referido na introdução, foi realizada busca em base de dados em junho de 2015 (APÊNDICE A), na qual foi encontrado a *RAW scale*. Ela é uma escala construída por um grupo de pesquisadores australianos para mensurar resiliência no trabalho. Até aquele momento, esta era a única escala publicada com essa fim.

A *RAW* é uma escala que possui duas versões. Uma com 25 itens e outra com 20 itens, dispostos em sete dimensões: *Living authentically* (quatro/três itens, respectivamente), *Findingone'scalling* (quatro itens), *Maintaining perspective* (quatro itens), *Managing stress* (quatro/três itens, respectivamente), *Interecting cooperatively* (três/dois itens, respectivamente), *Staying healthy* (três/dois itens, respectivamente), *Building networks* (três/dois itens, respectivamente). Na escala de 20 itens, são retirados os itens: 4, 12, 19, 22 e 25 (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Para cada questionamento, o participante indica sua concordância com os itens, a partir de uma escala Likert de sete pontos (0-6), que variam de discordo fortemente (0) até concordo fortemente (6) (ANEXO A). Nas análises, os itens nove (9) e 11 possuem direção reversa (Discordo fortemente passa a ter valor seis (6) e Concordo fortemente passa a ter valor zero (0)). Cada dimensão tem os seguintes significados (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013 tradução livre da autora):

Living authentically - Vivendo autenticamente: é visto como a representação de conhecer e assegurar valores pessoais, desenvolver forças pessoais, e ter um bom nível de consciência e regulação emocional.

Findingone'scalling - Encontrando sua vocação: esta dimensão é essencialmente associada à procura de trabalho que tem um propósito, um sentido de pertença e um ajuste com valores e crenças.

Maintainning perspective - Mantendo o equilíbrio: avalia a capacidade de reformular contratempos, manter um foco de solução e gerenciar a negatividade.

Managing stress - Administrando o estresse: aborda o uso de rotinas de trabalho e de vida que ajudam a gerenciar estressores diários, manter equilíbrio entre vida profissional, e assegurar um tempo para relaxar.

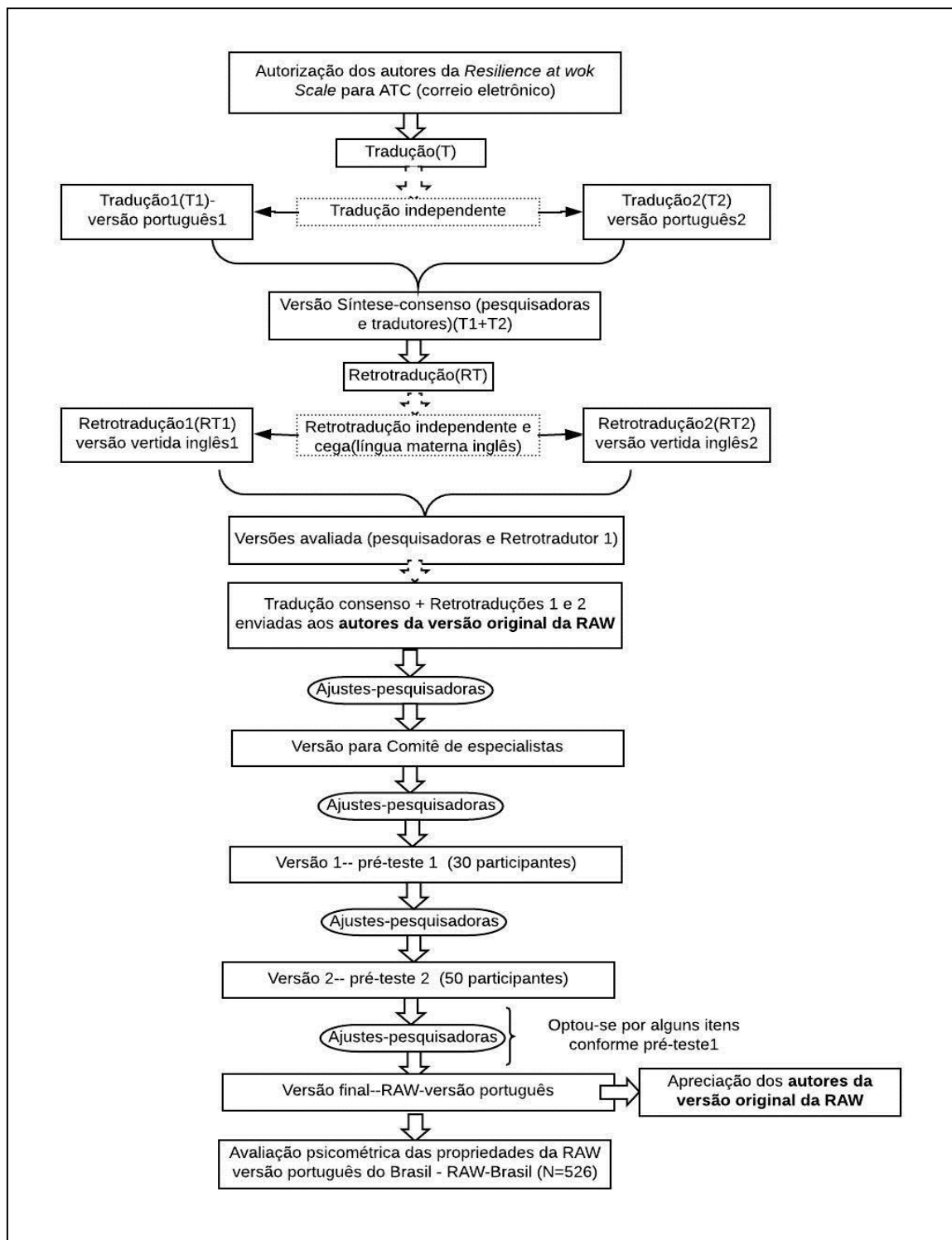
Interacting Cooperatively - Interagindo cooperativamente: refere-se a um estilo de trabalho que inclui buscar feedback, conselhos e apoio, bem como prestar apoio a outros.

Staying healthy - Mantendo-se saudável: identifica um padrão de manutenção de um bom nível de aptidão física e uma dieta saudável.

Building networks - Construindo redes: Este fator diz respeito a um padrão de desenvolvimento e manutenção de redes de apoio pessoal (que pode ser tanto dentro como fora do local de trabalho).

Após verificação de que a *RAW scale* se tratava de um instrumento de aferição com evidências de adequação, deu-se início o processo de Adaptação transcultural (ATC) dos 25 itens da *RAW*. Assim, abre-se a possibilidade de validação das duas versões: 25 e 20 itens para a realidade brasileira. Para melhor compreensão dos procedimentos realizados para a ATC, estruturou-se um fluxograma com a síntese deste processo.

Figura 7 - Síntese do processo da Adaptação transcultural da RAW – Brasil, conforme método proposto por Herdman; Rushby, Badia (1997)



Fonte: Autora (2018), com base no método proposto por Herdman; Rushby, Badia (1997).

A seguir, faz-se o detalhamento do processo da ATC da RAW scale para a realidade brasileira.

3.2 ETAPAS DA ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL

3.2.1 Contato com a autora e consentimento para a tradução

Para a obtenção da autorização para tradução e validação da *RAW*, foram realizados contatos com os autores, por *e-mail*. A autorização da tradução foi concedida (ANEXO B). Os autores enviaram as versões da *RAW* 25 e 20 itens, dispostos em cada um dos sete domínios. Bem como, a forma de mensuração da *RAW* 25 e 20 itens. A pontuação e normatização da escala não pode ser publicada, pois esta é uma escala comercializada pelos autores australianos. Para uso acadêmico vinculado a instituições de ensino superior, a liberação de uso pode ser gratuita. A autorização de uso pode ser solicitada no site: <http://workingwithresilience.com.au/>, ou pelo endereço eletrônico: contact@workingwithresilience.com.au.

3.2.2 Equivalência conceitual e de itens

Nesta primeira etapa foi realizada revisão de literatura ampliada em bases nacionais e internacionais, a fim de contemplar conceitos e instrumentos de mensuração de resiliência no trabalho. Além disso, foi realizada discussão com especialistas em saúde do trabalhador, bem como em estatística. Assim, foi possível decidir pela adaptação transcultural da *RAW*.

3.2.3 Equivalência Semântica

3.2.3.1 Tradução

A primeira fase foi a tradução do instrumento do inglês para o português falado no Brasil. Para este fim, de forma independente, dois tradutores bilíngues tendo como língua materna o português realizaram as traduções. Cada tradutor recebeu um documento contendo instruções para realização de seu trabalho (APÊNDICE C). De acordo com essas instruções, a ênfase deveria ser aplicada ao sentido dos termos (equivalência semântica) mais do que sua literalidade. Além disso, foram orientados a atribuir notas (entre 0 – nenhuma dificuldade, e 10 – dificuldade máxima) e descrever o grau de dificuldade da tradução de cada pergunta.

Foi organizada uma reunião entre os tradutores e as pesquisadoras com o objetivo de se obter uma versão comum da tradução (síntese), a partir da análise conjunta das traduções

independentes. As sugestões e considerações quanto às traduções foram anotadas pelas pesquisadoras e discutidas para a construção do instrumento para a etapa de retrotradução.

3.2.3.2 Retrotradução

Na etapa da retrotradução, o instrumento foi vertido para o idioma de origem (inglês) (retrotradução) por dois tradutores independentes, e sem o conhecimento da escala original. Como critérios para inclusão nesta etapa, os tradutores deveriam ter o inglês como língua materna, e de preferência da área da saúde. Assim, se chegou a duas versões em língua inglesa do instrumento.

A equivalência semântica entre as retrotraduções e a versão original foi realizada em reunião entre os pesquisadores em um dos retrotradutores. Nesse momento, discutiu-se sobre termos que se assemelhavam em significado com a versão original.

Logo após a retrotradução, foi enviado aos autores da *RAW Scale* a versão síntese da tradução (T1+T2) e as retrotraduções (RT1 e RT2). Essas etapas foram avaliadas pelos autores, os quais fizeram sugestões para compor a versão final em português. As sugestões dos autores foram ajustadas nos itens.

3.2.3.3 Comitê de Especialistas

Primeiramente, todas as etapas foram organizadas em uma tabela e enviadas ao autor da versão original, a fim de que o mesmo pudesse avaliar esse processo e, caso necessário, sugerir possíveis alterações. Após as adequações, a partir das sugestões dos autores da escala, partiu-se para a avaliação de especialistas. Destaca-se que a partir das sugestões dos autores, todas as conduções referentes a tradução da escala, foram realizadas retomando estas ponderações.

Com a avaliação de especialistas, objetivou-se examinar a equivalência semântica, idiomática, experimental e conceitual da *RAW Scale* traduzida (APÊNDICE D). Os integrantes do comitê de especialistas foram convidados de forma intencional, com o intuito de integrar profissionais com experiência na temática resiliência, e ou saúde do trabalhador, em língua portuguesa e inglesa e com conhecimento do referencial metodológico do estudo (adaptação transcultural de instrumentos). Foram convidados 11 especialistas para compor este processo de avaliação, contemplando todas as regiões do país; porém, obteve-se retorno de 4 especialistas: três da região sul e um da região centro-oeste.

Todos os instrumentos que foram produzidos nas etapas anteriores também foram revisados e analisados pelos integrantes do comitê de especialistas. Todas as sugestões e opiniões foram anotadas, organizadas, e avaliadas pelos pesquisadores, sempre considerando as sugestões dos autores da *RAW Scale*. Após estes procedimentos, considerou-se ter uma versão brasileira da *RAW* que poderia ir para pré-teste. Ela foi chamada Escala de Resiliência no Trabalho, mas optou-se por manter a abreviatura original seguida da palavra Brasil: *RAW Scale Brasil*.

3.2.3.4 Pré-Teste: avaliação de clareza da RAW Scale Brasil

Neste processo, foi avaliada a clareza da *RAW Scale Brasil*, por meio da aplicação do instrumento e verificação da compreensão dos itens. Para esta etapa, foram convidados docentes de cursos técnicos e de graduação e profissionais da área da saúde, durante o período de trabalho.

Destaca-se que a população selecionada vem ao encontro da população utilizada, quando da construção da *RAW*, pelos autores australianos. Da mesma forma, como o estudo australiano, em todo o processo de avaliação, tanto da compreensão do instrumento, como da avaliação psicométrica da escala foi realizada com a população de docentes e profissionais da área da saúde.

Na etapa de pré-teste, foi aplicado o questionário em sua “versão final” para 30 pessoas da população-alvo, a fim de avaliar a compreensão dos itens. Com base nisso, foram convidados a preencher um formulário (APÊNDICE E), contendo a *RAW Scale Brasil* e, ao lado de cada pergunta, os seguintes itens referentes à clareza da questão: Muito clara; Parcialmente Clara; Sem clareza. Além disso, caso a questão tivesse sido considerada parcialmente clara ou sem clareza, foi solicitado aos participantes que justificassem o porquê da falta de clareza, e sugerissem nova escrita do item.

Após a aplicação do pré-teste foi realizada a avaliação da compreensão dos itens da escala. Nos itens que apresentaram muitas dúvidas (menos de 90% de compreensão) por parte dos respondentes, foram revisados, reajustados e organizada uma nova versão para o pré-teste dois (APÊNDICE F). Assim, foi realizado novo pré-teste, com uma outra amostra de 50 participantes.

3.2.3.5 Submissão da tradução para apreciação dos autores do instrumento original

Após a finalização do pré-teste 2, a versão da *RAW Scale* Brasil foi encaminhada aos autores do instrumento original para seu conhecimento, questionamentos ou sugestões. O instrumento retornou sem ajustes em sua versão final para a coleta de dados e avaliação da equivalência de mensuração.

3.2.4 Equivalência Operacional

Nesta etapa, primeiramente, foi realizado o treinamento dos pesquisadores de campo, a fim de padronizar as ações no período de coleta de dados. Após, o instrumento de pesquisa foi aplicado, de forma auto preenchível (pelo próprio trabalhador), no local de trabalho. Esse processo da coleta de dados ocorreu de forma equivalente ao estudo de desenvolvimento da escala. Quanto as opções de resposta da *RAW*, entendeu-se que, no momento, a melhor conduta seria manter as opções de resposta da escala original, ou seja escala likert de sete pontos. Esta tomada de decisão foi reforçada tendo em vista que a versão brasileira da escala de resiliência geral (PESCE *et al*, 2005), também possui uma escala likert com sete opções de respostas.

3.2.5 Equivalência de mensuração

3.2.5.1 Campo de estudo

Para as etapas de pré-testes e validação, o campo de estudo foram acessadas as unidades universitárias do campus Santa Maria, Técnico e Tecnológico (CTISM e Colégio Politécnico) e Educação Infantil (Ipê Amarelo) e o Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM) da UFSM.

A UFSM foi criada pela Lei n. 3.834-C, em 14 de dezembro de 1960, é uma Instituição Federal de Ensino Superior, constituída como Autarquia Especial vinculada ao Ministério da Educação. Esta é constituída por oito Unidades Universitárias: Centro de Ciências Naturais e Exatas, Centro de Ciências Rurais, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Educação, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Centro de Tecnologia, Centro de Artes e Letras e Centro de Educação Física e Desportos, e uma Escola de Educação Básica Técnica e Tecnológica CTISM e Colégio Politécnico. A UFSM está localizada no centro do Estado do Rio Grande do Sul, distante 290 km de Porto Alegre. O Município de Santa Maria ocupa a

parte centro-oeste do estado, e tornou-se polo de prestação de serviços, principalmente no que se refere à educação em todos os níveis (UFSM, 2018).

O Hospital Universitário é um órgão suplementar da universidade, caracteriza-se como um hospital público, geral e de ensino, de nível terciário, que tem por finalidade desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão por meio de assistência à comunidade na área da saúde. É referência de média e alta complexidade, serve como campo de estágio para alunos de graduação e pós-graduação dos cursos da área da saúde e outras áreas do conhecimento e instituições de ensino da região, viabilizando a assistência multidisciplinar à comunidade e a condução de pesquisas em caráter interdisciplinar.

Os atendimentos prestados à comunidade são realizados nos 354 leitos da Unidade de Internação e nos 49 leitos da Unidade de Tratamento Intensivo, além das 59 salas de ambulatório, 10 salas para atendimento de emergência, nas sete salas do Centro Cirúrgico e nas duas salas do Centro Obstétrico. A força de trabalho é composta por funcionários do Regime Jurídico Único (RJU) da própria UFSM, do regime Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) em nível de apoio, médio e superior, e por funcionários de serviços terceirizados. Além desses, também atuam docentes, alunos-estagiários de graduação da UFSM e de outras instituições conveniadas, residentes, mestrandos e doutorandos (UFSM, 2016).

3.2.5.2 Avaliação Psicométrica: Amostra

Segundo Streiner e Norman (1995), ao adaptar uma escala e submetê-la a traduções e retrotraduções, é preciso assegurar-se de que esta escala ainda mantém as propriedades psicométricas testadas na sua validação no idioma original.

Para avaliar a confiabilidade, reprodutibilidade da escala e concordância entre avaliadores (participantes) na aplicação da versão final da *RAW Scale Brasil*, a mesma foi respondida, individualmente, por docentes dos cursos de graduação vinculados aos Centros acadêmicos, por docentes da Escola de Educação Básica, Técnica e Tecnológica da UFSM, e por profissionais da área da saúde (médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, fisioterapeutas, fonoaudiólogo, farmacêutico, assistente social, odontólogo, psicólogo, nutricionista) vinculados ao HUSM.

A população total foi composta por 2.866 trabalhadores. De acordo com a literatura, o tamanho da amostra deverá ser pelo menos de 10 participantes por variável em análise (HAIR

et al., 2005). Levando-se em consideração que a *RAW Scale* Brasil possui 25 itens, faz-se necessário pelo menos 250 participantes.

Como este estudo propõe a realização de uma adaptação transcultural, optou-se por incluir, no mínimo, 10 docentes e 10 profissionais de saúde por item da escala, totalizando 500 participantes. Segundo Hair *et. al.*(2009) o valor da carga fatorial utilizada como parâmetro de avaliação para significância pode variar de acordo com a amostra, ou seja, para considerar uma carga fatorial de 0,30 como significativa, é necessário utilizar uma amostra mínima de 350 participantes. Para manter a representatividade e a aleatorização, utilizou-se o cálculo da amostra estratificada proporcional por centro universitário/HUSM (BARBETTA, 2006, p. 50). Assim, a amostra foi deste estudo foi composta por 526 participantes, sendo 242 professores e 283 trabalhadores da área da saúde.

Foram incluídos todos os professores das unidades universitária, técnica e tecnológica e educação infantil da UFSM, e os trabalhadores da área da saúde do HUSM. Foram excluídos aqueles que se encontravam em licenças (maternidade, tratamento saúde) no período de coleta dos dados e os com menos de 1 ano de trabalho na instituição.

3.2.5.3 Coleta de dados e instrumentos de pesquisa

Esta etapa foi realizada somente após a autorização institucional da PROGEP/UFSM e da GEP/HUSM, e do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição proponente (ANEXO B). A coleta de dados ocorreu de abril a julho de 2018 pela pesquisadora e por mestrandos, doutorandos e acadêmicos previamente capacitados para esta atividade.

Inicialmente, a partir da lista de nomes dos participantes (professores e profissionais da saúde) foi realizado o sorteio para a composição de uma amostra estratificada por centro e, no HUSM, por categoria profissional. Após, foi enviado um e-mail aos diretores de Centros/HUSM informando sobre o início da coleta; realizado contato com os participantes (professores e profissionais da saúde) em suas unidades de trabalho, e /ou por e-mail, sendo firmado o convite para participação no estudo.

O recrutamento, após sorteio, ocorreu individualmente e no próprio local de trabalho. Os participantes foram informados sobre os objetivos, finalidade, riscos e benefícios do estudo. Após o aceite e assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE G), em duas vias, foi entregue o questionário autopreenchível. Em situações que os participantes sorteados não foram encontrados em uma primeira tentativa, realizavam-se mais três novas tentativas. Caso persistisse, eram substituídos pelo antecessor da lista. Em

casos de enquadrarem-se nos critérios de exclusão ou recusas, instituiu-se o mesmo critério para substituir o participante, ou seja, seria convidado o antecessor na lista e, assim, sucessivamente. Os participantes levaram, em média, 35 minutos para o preenchimento do questionário.

Além da *RAW Scale* Brasil, o questionário continha variáveis sociodemográficas (idade, sexo, raça, estado civil, profissão), laborais (maior titulação, tempo de formação, tempo de serviço, tempo de trabalho na instituição, forma de contratação no HUSM, local de trabalho, carga horária de trabalho), hábitos e saúde (tabagismo, lazer, exercícios físicos, uso de medicamentos, atendimento médico, atendimento psicológico), a *Job Stress Scale* (ALVES *et al.*, 2004), *General Health Questionnaire (GHQ-12)* (SARRIERA; SHWARCZ; CÂMARA, 1996), Escala *Utrecht* de Engajamento no trabalho (VAZQUEZ *et al.*, 2016) e Escala de Autoeficácia ocupacional (DAMÁSIO; FREITAS; KOLLER, 2014)(APÊNDICE B).

A *Job Stress Scale*, também denominada como Escala Sueca de Demanda-Controle-apoio social (DCS), contém 17 itens que avaliam três aspectos do trabalho: demanda psicológica (cinco itens), controle sobre o trabalho (seis itens) e apoio social recebido por parte dos colegas e da chefia (seis itens). Esses aspectos auxiliam na avaliação do nível de estresse ocupacional percebido, a partir da formação dos grupos do Modelo Demanda-Controle (alta exigência, baixa exigência, trabalho ativo e trabalho passivo). Foi traduzida para utilização no Brasil por Alves *et al.*, (2004).

O GHQ 12, instrumento para identificar desordens psicológicas menores, foi traduzido e validado para a língua portuguesa por Sarriera, Shwarcz e Câmara (1996). No Brasil, também é denominado de Questionário Geral de Saúde 12 (GHQ-12, ou QGS-12). Os 12 itens investigam se o participante experimentou recentemente algum sintoma particular, em uma escala de quatro pontos (varia de Zero a 3 pontos). As respostas são dadas, partindo de “menos que o de costume” até “muito mais que o de costume”.

A versão brasileira da Escala de *Utrecht* de Engajamento no trabalho (*Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*), foi utilizada para avaliação de engajamento no trabalho. A escala é composta por 17 itens, que compõem três fatores/dimensões: Vigor (seis itens), Dedicção (cinco itens) e Concentração (seis itens). Os itens são respondidos em uma escala *Likert* de sete pontos (0=nunca, 6=sempre). O participante deverá assinalar a alternativa que mais identifica como se sente no trabalho (VAZQUEZ *et al.*, 2016).

Para avaliar autoeficácia foi utilizada a versão brasileira da Escala de Autoeficácia Ocupacional - versão curta (OSS-SF). Esta escala é composta por seis itens que são

respondidos em uma escala de Likert de seis pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (fortemente de acordo) (DAMÁSIO; FREITAS; KOLLER, 2014).

Para avaliar também a resiliência geral foi utilizada a Escala de Resiliência desenvolvida por Wagnild e Young e adaptada para a realidade brasileira por PESCE *et al* (2005). Esta escala é um dos poucos instrumentos usados para medir níveis de adaptação psicossocial diante de eventos de vida importantes. Possui 25 itens com resposta tipo *likert* variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) (PESCE *et al.*, 2005).

3.2.5.4 *Teste Reteste*

A avaliação da confiabilidade para teste-reteste (estabilidade temporal) da *RAW Scale* Brasil foi realizada com 45 participantes, utilizando-se de um intervalo de sete a 14 dias entre teste e reteste. Para a seleção dos participantes, utilizou-se uma amostra por conveniência. Em outras palavras, quando os participantes eram convidados para participar do teste, também era feito o convite para o reteste. Aqueles que aceitavam, já era agendado o dia para a coleta do reteste. Para esta avaliação, utilizou-se o coeficiente Kappa ponderado (κ_w) com ponderação quadrática, e correlação intraclasse, por possibilitar interpretação equivalente entre ambos. Foram considerados os critérios de Landis e Kock (1977) para interpretação da concordância: a) quase perfeita: 0,80 a 1,00; b) substancial: 0,60 a 0,80; c) moderada: 0,40 a 0,60; d) regular: 0,20 a 0,40; e) discreta: 0 a 0,20; e) pobre: -1,00 a 0. Também foram estimados intervalos de 95% de confiança.

3.2.5.5 *Organização e Análise dos dados*

Todas as etapas da adaptação transcultural da *RAW* para a língua portuguesa do Brasil estão descritas e organizadas em quadros e tabelas para melhor visualização. Para a inserção dos dados coletados foi utilizado o programa *Epi-info*[®], versão 6.4, com dupla digitação independente. Após a verificação de erros e inconsistências, foi realizada a análise dos dados no programa R[®] (R CORE TEAM, 2016). Para a caracterização da amostra do pré-teste e para a análise da compreensão da escala foi utilizada a estatística descritiva.

3.2.5.5.1 Análise das variáveis sociodemográficas, laborais, hábitos e saúde

As variáveis categóricas foram descritas por meio de frequência absoluta (n) e relativa (%), e as quantitativas pela média e desvio padrão, quando foi satisfatória a suposição de normalidade. E, mediana e intervalo interquartil, nos casos que não atenderam à distribuição normal.

3.2.5.5.2 Análise da RAW Scale Brasil

Análises fatoriais confirmatórias (BROWN, 2015) foram conduzidas para investigar a estrutura fatorial da escala *RAW Scale* Brasil. Neste método, o pesquisador define uma estrutura de covariâncias que representa sua hipótese teórica sobre um determinado conjunto de variáveis latentes (fatores, dimensões) e variáveis observadas (itens do instrumento). Esta estrutura então é comparada com a matriz de covariâncias amostral, e dessa comparação resultam índices de ajuste (variância explicada pelo modelo) e resíduos (covariâncias não modeladas). Considerando o nível de mensuração ordinal dos itens, a análise foi conduzida a partir da matriz de correlações policóricas entre os itens da *RAW Scale* Brasil e utilizado o método de estimação *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS) com erros-padrão robustos (LI, 2016).

Afim de interpretar o ajuste do modelo aos dados, foram considerados os seguintes índices de ajuste (KLINE, 2011): Comparative Fit Index ($CFI \geq 0,90$), Tucker-Lewis Index ($TLI \geq 0,90$) e Root Mean Square Error of Approximation ($RMSEA \leq 0,06$). Os dois primeiros índices (CFI e TLI) indicam a porção de variância explicada pelo modelo, tendo como base um modelo nulo ou de independência, enquanto o RMSEA indica o erro médio entre os parâmetros do modelo e amostra. As cargas fatoriais dos itens (λ) em cada subescala foram analisadas, sendo adequadas aquelas com $\lambda \geq |.30|$ (HAIR *et.al*, 2009).

Por fim, a fidedignidade composta dos itens foi estimada, por meio da fórmula de Raykov (1997), dividindo o quadrado do somatório das cargas fatoriais padronizadas pelo mesmo termo mais a variância não explicada dos itens (erro de mensuração), considerando como aceitável confiabilidade composta de 0,70 (HAIR *et.al*, 2009). Também a consistência interna da *RAW Scale Brasil* e seus domínios foi avaliada por meio do coeficiente Alpha de Cronbach, a fim de verificar a fidedignidade da medida a que o instrumento se propõe, de maneira que valores acima de 0,70 são confirmativos para este fim (BISQUERRA; SARRIELA; MARTINEZ, 2004; FIELD, 2009).

A análise descritiva da pontuação da resiliência no trabalho (*RAW Scale* Brasil) seguiu o modelo da versão original (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013). Como dito anteriormente, por questões de direitos autorais, a fórmula da análise não pode ser aqui descrita, mas pode ser solicitada aos autores, no Web site: workingwithresilience.com.au, e/ou pelo endereço eletrônico contact@workingwithresilience.com.au. As opções de repostas às 25 questões são: (0) Discordo Totalmente, (1) Discordo, (2) Discordo um pouco, (3) Nem concordo nem discordo, (4) Concordo um pouco, (5) Concordo e (6) Concordo Totalmente.

Das 25 questões, as questões de número 9 (Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida) e 11 (Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo) possuem direção reversa, neste caso: Discordo Totalmente=6, Discordo=5, Discordo um pouco=4, Nem concordo nem discordo=3, Concordo um pouco=2, Concordo=1 e Concordo Totalmente=0.

Na escala de 20 itens, são retirados os itens: 4, 12, 19, 22 e 25 (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013). Didaticamente, nesta tese, a numeração dos itens da *RAW Scale* Brasil 20 foi mantida na mesma sequência da versão 25 itens. Em pesquisas futuras, os itens poderão ser numerados de 1 a 20, sendo observadas as novas numerações para os itens reversos. Nas duas versões da *RAW Scale* Brasil (25 e 20 itens), quanto maior a pontuação geral ou por domínios, maior será a resiliência identificada nos trabalhadores.

3.5.3 – Análise das demais escalas

a) Job Stress Scale

A dimensão Demanda psicológica foi obtida com base em cinco questões. Cada questão receberá pontuação referente às opções: sempre (4 pontos), às vezes (3 pontos), raramente (2 pontos), nunca (1 ponto). Das cinco questões, somente a questão de número 4 possui direção reversa, neste caso: sempre = 1 ponto; às vezes = 2 pontos; raramente = 3 pontos; e nunca = 4 pontos. Os escores serão obtidos por meio da soma dos pontos atribuídos a cada uma das perguntas. De acordo com essas questões, o escore para Demanda psicológica varia de 5 a 20 pontos (ALVES *et al.*, 2004). Quanto maior o escore, maior a demanda. De acordo com esse escore, a variável Demanda psicológica será dicotomizada em “baixa demanda” e “alta demanda”, utilizando-se a média ou mediana.

Os escores da dimensão Controle no trabalho foram obtidos por meio da soma dos pontos atribuídos a cada uma das seis perguntas. De acordo com essas questões, o escore para

Controle tem variação de 6 a 24 (ALVES *et al.*, 2004). Quanto maior o escore, maior o controle. A partir do escore encontrado, a variável controle será dicotomizada em “baixo controle” e “alto controle”, utilizando-se a média ou mediana.

Os escores referente à dimensão Apoio social foram obtidos a partir de seis questões sobre as relações com colegas e chefes com quatro opções de resposta em escala tipo Likert (1-4) com variação entre "concordo totalmente" e "discordo totalmente". De acordo com essas questões, o escore para o Apoio social tem variação de 6 a 24 (ALVES *et al.*, 2004). Quanto maior o escore observado, maior será o apoio recebido. A variável apoio social será dicotomizada em “baixo apoio” e “alto apoio”, utilizando-se a média ou mediana.

Para composição dos grupos do Modelo Demanda-Controle, os níveis de Demanda psicológica e de controle no trabalho dicotomizados (alto ou baixo) serão combinados de forma a construir os grupos, da seguinte forma:

Baixa exigência = combinação de baixa demanda e alto controle;

Trabalho passivo = baixa demanda e baixo controle;

Trabalho ativo = alta demanda e alto controle;

Alta exigência = alta demanda e baixo controle.

Durante as análises serão consideradas categorias de referência: as dimensões “baixa demanda psicológica” e “alto controle” e o grupo “baixa exigência”.

b) Questionário Geral de Saúde 12

Como forma de análise, será utilizado o método *Likert*, no qual as respostas são atribuídos de 0, 1, 2, 3 pontos a cada uma das possibilidades de resposta (SARRIERA; SHWARCZ; CÂMARA, 1996). Quanto menor for o escore do indivíduo, melhor será o nível de seu bem estar psicológico. Serão calculadas as médias, os desvios padrões e as correlações entre os 12 itens do QSG.

c) Escala de *Utrecht* de Engajamento no trabalho

O escore bruto de engajamento no trabalho é obtido pela soma das respostas dadas dividida pelo número total de itens. A escala não possui itens invertidos, sendo todos positivos. O escore bruto por fator (Vigor, Dedicção e Concentração) será obtido pela soma das respostas das questões que compõe cada fator, dividido pelo número total de itens do fator avaliado. Vigor é mensurado por seis itens: 1, 4, 8, 12, 15, e 17; Dedicção por cinco itens: 2,

5, 7, 10, e 13; e Concentração, por seis itens: 3, 6, 9, 11, 14 e 16 (VAZQUEZ; PACICO; HUTZ, 2016).

d) Escala de autoeficácia ocupacional

Como forma de análise, será utilizado o método *Likert*, no qual as respostas são atribuídos de 1, 2, 3, 4, 5 pontos a cada uma das possibilidades de resposta, que variam de discordo totalmente a concordo totalmente, e contém uma resposta neutra. Quanto menor for o escore do indivíduo, melhor será o nível de sua autoeficácia ocupacional. (DAMÁSIO; FREITAS; KOLLER, 2014)

e) Escala de Resiliência

Para a análise da escala de resiliência desenvolvida por Wagnild & Young. De acordo com estes autores o escore varia de 25 a 175 pontos. Esse escore divide-se em cinco classificações de resiliência: de 25 a 100 (muito baixa), 101 a 115 (moderada baixa), 116 a 130 (moderada alta), 145 a 160 (alta), e 161 a 175 (muito alta) (PESCE *et. al.*, 2005).

3.5.4 Análise das relações entre as escalas mensuradas

As correlações com as escalas de engajamento no trabalho, auto eficácia ocupacional, estresse, resiliência geral, questionário geral de saúde, foram realizadas de acordo com os tipos de variáveis analisadas. Nesse contexto, avaliou-se a validade de constructo correlacional (validade convergente) por meio da correlação de Spearman.

No que tange as correlações entre resiliência no trabalho (*RAW Scale* – Brasil) e o estresse psicossocial (Modelo Demanda Controle - MDC), a análise foi realizada pelas pontuações das dimensões do MDC (demandas psicológicas no trabalho e controle sobre o trabalho) e não pelos seus quadrantes (por estes serem dicotômicos). Nas correlações adotou-se os seguintes valores de referência: de 0,1 a 0,29 correlação fraca; de 0,3 a 0,49 correlação moderada; e valores superiores a 0,5 correlação forte (BISQUEIRA, SARRIELA e MARTINEZ, 2004).

3.3 ASPECTOS ÉTICOS

A realização do projeto foi vinculada à autorização dos autores da RAW (ANEXO C), para a adaptação transcultural do instrumento para o português do Brasil, bem como à autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria.

Para contemplar os princípios legais e éticos, de acordo com as Normas e Diretrizes Regulamentadoras da pesquisa em seres humanos, do Conselho Nacional de Saúde (Resolução 466/12), o projeto de pesquisa foi encaminhado para avaliação/autorização das instituições que compuseram a amostra estudada. A seguir, encaminhado para tramitação no Gabinete de Projetos (GAP), do Centro de Ciências da Saúde da UFSM, GEP/HUSM e o para o Comitê de Ética da UFSM (Plataforma Brasil), foi autorizado por meio do CAAE nº 69318117.2.0000.5346, sob o número de parecer: 2.121.699.

Os participantes da etapa do pré-teste de compreensão, bem como nas análises de confiabilidade/concordância e validação, assinaram o TCLE do participante (APÊNDICE G), em caso de concordância com os termos expostos. Este documento tem o objetivo de esclarecer a natureza, o objetivo, o método do estudo, bem como riscos, benefícios e a participação voluntária no estudo. O TCLE foi confeccionado em duas vias, uma permanece com a pesquisadora e a outra com o participante que aceitou participar deste estudo.

De acordo com a Resolução 466/12, que trata sobre ética em pesquisa com seres humanos, reconhecemos a possibilidade de ocorrência de algum tipo de desconforto aos 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, 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.

Igualmente, foi destacado o direito à sua privacidade, não havendo exposição pública de sua pessoa ou de suas informações em nenhum momento da pesquisa. Para isso, a análise foi realizada no coletivo dos dados obtidos, sendo resguardada confidencialmente sua identidade (BRASIL, 2012).

Foi explicado também que as informações deste estudo serão de uso exclusivamente científico para a área de enfermagem e da saúde do trabalhador. Todos os materiais produzidos durante a pesquisa ficarão sob guarda e responsabilidade da coordenadora da pesquisa, Prof.^a Tânia Solange Bosi de Souza Magnago, na sala 1431, do prédio 26, Centro de

Ciências da Saúde (CCS/UFSM), até a análise final dos dados, e após o período de cinco anos serão destruídos (incinerados). Estas informações estão contidas no Termo de Confidencialidade, Privacidade e Segurança dos Dados (APÊNDICE H).

4 RESULTADOS

Do total de participantes (n=526), 10 não preencheram pelo menos uma questão da *RAW Scale* Brasil 25 itens, totalizando 516 participantes para a análise fatorial confirmatória. Já com a versão 20 itens, seis não responderam pelo menos uma questão, totalizando 520 participantes.

4.1 PROCESSO DE TRADUÇÃO DA ESCALA *RESILIENCE AT WORK SCALE*

Neste capítulo, serão apresentadas as etapas realizadas para a avaliação das equivalências: semântica e de mensuração. Na equivalência semântica, primeiramente foi realizada a tradução independente da escala *RAW* por duas tradutoras bilíngues, com língua materna português. Uma das tradutoras é brasileira, atualmente reside na Austrália, tem formação em letras e doutorado em linguística; a outra, é brasileira, doutora em Enfermagem, com estágio doutoral no Canadá.

No quadro 2, está descrito o relatório das traduções e grau de dificuldade.

Quadro 2 - Apresentação da versão 1 de tradução (T1), tradução 2 (T2), e grau de dificuldade de tradução da *RAW Scale*. Santa Maria, RS, 2018

(continua)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*	Tradução 2 (T2)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*
<u>Living authentically</u>	Vivendo autenticamente	0	Vivendo autenticamente / de forma autêntica	0
1.I have important core values that I hold fast to in my work-life	Eu possuo valores fundamentais importantes nos quais me apoio firmemente em minha vida profissional	1-2	Eu tenho valores fundamentais importantes, os quais mantenho fortemente na minha vida profissional	1
2.I know my personal strengths and make sure I use them regularly in my work	Eu conheço meus pontos fortes e me certifico de usá-los regularmente no meu trabalho	0	Eu conheço minhas potencialidades (pessoais) e me certifico de usá-las regularmente no meu trabalho	3
3.I am able to change my mood at work when I need to	Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário	0	Eu sou capaz de mudar o meu humor no trabalho quando necessário / quando preciso fazê-lo	0
4.I know myself and my feelings honestly and realistically	Eu conheço a mim mesmo e meus sentimentos de forma honesta e realista	0	Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma honesta e realista.	0
<u>Finding your calling</u>	Encontrando minha vocação	0	Encontrando a sua vocação	0
5. The work that I do helps to fulfil my sense of purpose in life	O trabalho que eu faço me ajuda a sentir-me realizado na vida	0	O trabalho que faço ajuda a cumprir o meu propósito de vida.	8
6.My work place is somewhere where I feel that I belong.	Meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertenço	1-2	O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertenço	0

Quadro 2 - Apresentação da versão 1 de tradução (T1), tradução 2 (T2), e grau de dificuldade de tradução da *RAW.Scale* Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*	Tradução 2 (T2)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*
7. The work that I do fits well with my personal values and beliefs	O trabalho que eu faço se aproxima bem com meus valores e crenças pessoais	0	O trabalho que faço se ajusta perfeitamente aos meus valores e crenças pessoais	6
8. Generally I appreciate what I have in my work environment	Geralmente gosto do que eu tenho no meu ambiente de trabalho	0	Geralmente, aprecio o que tenho em meu ambiente de trabalho.	0
<u>Maintaining perspective</u>	Mantendo o foco	0	Perspectiva de manutenção	0
9. When things go wrong at work, it usually tends to overshadow the other parts of my life (Recode – reverse scored)	Quando as coisas vão mal no trabalho, isto geralmente interfere em outros aspectos da minha vida (Recodificar – pontuação invertida)	0	Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a ofuscar os outros aspectos da minha vida. (Recodificação – pontuação invertida)	6
10. Nothing at work ever really 'fazes me' for long	Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo	1-2	Realmente nada no trabalho me “grila” por muito tempo. / Nada no trabalho realmente me preocupa por muito tempo	1
11. Negative people at work tend to pull me down (Recode – reverse scored)	Pessoas negativas no trabalho tendem a puxar-me para baixo. (Recodificar – pontuação invertida)	0	Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (Recodificação – pontuação invertida)	0

Quadro 2 - Apresentação da versão 1 de tradução (T1), tradução 2 (T2), e grau de dificuldade de tradução da *RAW Scale*. Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*	Tradução 2 (T2)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*
12. When problems arise at work I focus on finding a solution rather than just worrying about them	Quando surgem problemas no trabalho, eu me concentro em encontrar soluções em vez de ficar somente me preocupando com eles	0	Quando surgem problemas no trabalho, eu foco em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles	1
<u>Managing stress</u>	Administrando o estresse	0	Administrando o estresse	0
13. I make sure I take breaks to maintain my strength and energy when I'm working hard	Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro	0	Eu me certifico de fazer intervalos para manter minha força e energia quando eu estou trabalhando bastante/exaustivamente.	0
14. I have developed some reliable ways to relax when I'm under pressure at work	Eu desenvolvi algumas maneiras seguras de relaxar quando estou sob pressão no trabalho	0	Eu desenvolvi alguns meios confiáveis para relaxar quando estou sob pressão no trabalho	8
15. I have developed some reliable ways to deal with the stress of challenging events at work	Eu desenvolvi algumas maneiras seguras de lidar com o estresse em situações desafiadoras no trabalho	0	Eu desenvolvi alguns meios confiáveis para lidar com o estresse de acontecimentos desafiadores no trabalho	8
16. I am careful to ensure my work does not dominate my personal life	Eu tenho cuidado para garantir que meu trabalho não domine a minha vida pessoal	0	Eu tenho o cuidado de assegurar que o meu trabalho não “toma conta” da minha vida pessoal.	0
<u>Interacting Cooperatively</u>	Interagindo Cooperativamente	0	Interagindo cooperativamente	0

Quadro 2 - Apresentação da versão 1 de tradução (T1), tradução 2 (T2), e grau de dificuldade de tradução da *RAW Scale*. Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*	Tradução 2 (T2)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*
17. I often ask for feedback so that I can improve my work performance	Frequentemente, peço retorno para que eu possa melhorar meu desempenho no trabalho	0	Eu frequentemente solicito “feedback” (comentários), para que eu possa melhorar o meu desempenho profissional.	3
18. I believe in giving help to my work colleagues, as well as asking for it.	Eu admito oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, bem como em pedir por isso.	0	Eu acredito em ajudar os meus colegas de trabalho assim como em pedir ajuda.	3
19. I’m not afraid to seek advice and support if and when I need help with my work	Eu não tenho dúvida em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com meu trabalho	0	Eu não tenho receio de buscar conselho e apoio <i>se e quando</i> preciso de ajuda com o meu trabalho	1
<u>Staying healthy</u>	Ficando saudável	0	Mantendo-se saudável	0
20. I have a good level of physical fitness	Eu tenho um bom nível de aptidão física	0	Eu tenho um bom nível de condicionamento físico/aptidão física.	0
21. I am careful about eating well and healthily	Eu tenho cuidado em comer bem e de forma saudável	0	Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável	0
22. Keeping physically fit helps me cope with the demands of my work	Manter-me fisicamente apto me ajuda a lidar com as demandas do meu trabalho	0	Manter-me fisicamente saudável ajuda-me a lidar com/suportar as demandas do meu trabalho.	0
<u>Building networks</u>	Constituindo redes	0	Construindo redes de trabalho	0
23. I have friends at work I can rely on to support me when I need it	Eu tenho amigos no trabalho em quem posso confiar para me apoiar quando precisar.	0	Eu tenho amigos no trabalho, nos quais eu posso confiar quando preciso de ajuda.	0

Quadro 2 - Apresentação da versão 1 de tradução (T1), tradução 2 (T2), e grau de dificuldade de tradução da *RAW Scale*. Santa Maria, RS, 2018

(conclusão)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*	Tradução 2 (T2)	Grau de dificuldade de tradução (0 a 10)*
24. I have a strong and reliable network of supportive colleagues at work	Eu tenho uma rede de apoio forte e confiável de colegas no trabalho	0	Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho	0
25. My personal support network is important to my coping at work	A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho	0	Minha rede de apoio pessoal é importante para a minha superação/meu enfrentamento no trabalho.	0

Fonte: Autora, 2018.

Nota: *Classificação do grau de dificuldade para escolher os termos que melhor representassem o significado: 0-nenhuma dificuldade, 1-2 quase nenhuma dificuldade, 3-4 pouca dificuldade, 5-7 dificuldade moderada, 8-9 muita dificuldade, 10 extrema dificuldade.

Observa-se que o tradutor 1 não apresentou dificuldades na tradução de significados na maioria dos itens. Nos itens 1, 6 e 10 apresentou quase nenhuma dificuldade. A tradutora 2 referiu pouca dificuldade nos itens 2, 17, e 18; dificuldade moderada nos itens 7 e 9; e muita dificuldade no 5, 14 e 15. Nos itens 1, 10, 12 e 19 apontou quase nenhuma dificuldade, e nos demais nenhuma dificuldade. Os termos apontados pela tradutora 2 como dificuldade na tradução foram: “Afraid” (quase nenhuma dificuldade); “strenghts”, “feedback”, “believe” (pouca dificuldade); “its well”, “overshadow” (dificuldade moderada); “sense of purpose in life”, “reliable” (e muita dificuldade).

No Quadro 3, apresenta-se a versão síntese das traduções, após reunião de consenso com as tradutoras (tradução de consenso).

Quadro 3 - Apresentação da escala original, traduções 1 e 2, e versão síntese da tradução. Santa Maria, RS, 2018

(continua)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Tradução 2 (T2)	Tradução consenso (T1 +T2)
<u>Living authentically</u>	Vivendo autenticamente	Vivendo autenticamente / de forma autêntica	<u>Vivendo autenticamente</u>
1.I have important core values that I hold fast to in my work-life	Eu possuo valores fundamentais importantes nos quais me apoio firmemente em minha vida profissional	Eu tenho valores fundamentais importantes, os quais mantenho fortemente na minha vida profissional	1.Eu tenho valores fundamentais importantes, nos quais me apoio fortemente na vida profissional
2.I know my personal strengths and make sure I use them regularly in my work	Eu conheço meus pontos fortes e me certifico de usá-los regularmente no meu trabalho	Eu conheço minhas potencialidades (pessoais) e me certifico de usá-las regularmente no meu trabalho	2.Eu conheço meus pontos fortes e me certifico de usá-los regularmente no meu trabalho
3.I am able to change my mood at work when I need to	Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário	Eu sou capaz de mudar o meu humor no trabalho quando necessário / quando preciso fazê-lo	3.Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário
4.I know myself and my feelings honestly and realistically	Eu conheço a mim mesmo e meus sentimentos de forma honesta e realista	Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma honesta e realista.	4.Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma honesta e realista
<u>Finding your calling</u>	Encontrando minha vocação	Encontrando a sua vocação	<u>Encontrando a sua vocação</u>
5. The work that I do helps to fulfil my sense of purpose in life	O trabalho que eu faço me ajuda a sentir-me realizado na vida	O trabalho que faço ajuda a cumprir o meu propósito de vida.	5.O trabalho que eu faço ajuda a atingir meus objetivos
6.My workplace is somewhere where I feel that I belong.	Meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertence	O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertence	6.O meu lugar de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertence.

Quadro 3 - Apresentação da escala original, traduções 1 e 2, e versão síntese da tradução. Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Tradução 2 (T2)	Tradução consenso (T1 +T2)
7.The work that I do fits well with my personal values and beliefs	O trabalho que eu faço se aproxima bem com meus valores e crenças pessoais	O trabalho que faço se ajusta perfeitamente aos meus valores e crenças pessoais	7.O trabalho que eu faço se ajusta perfeitamente aos meus valores e crenças pessoais
8.Generally I appreciate what I have in my work environment	Geralmente gosto do que eu tenho no meu ambiente de trabalho	Geralmente, aprecio o que tenho em meu ambiente de trabalho.	8.Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho
<u>Maintaining perspective</u>	Mantendo o foco	Perspectiva de manutenção	<u>Mantendo o foco</u>
9. When things go wrong at work, it usually tends to overshadow the other parts of my life (Recode – reverse scored)	Quando as coisas vão mal no trabalho, isto geralmente interfere em outros aspectos da minha vida (Recodificar – pontuação invertida)	Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a ofuscar os outros aspectos da minha vida. (Recodificação – pontuação invertida)	9.Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a se sobressair aos outros aspectos da minha vida (Recodificar – pontuação invertida)
10. Nothing at work ever really 'fazes me' for long	Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo	Realmente nada no trabalho me “grila” por muito tempo. / Nada no trabalho realmente me preocupa por muito tempo	10. Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo
11. Negative people at work tend to pull me down (Recode – reverse scored)	Pessoas negativas no trabalho tendem a puxar-me para baixo. (Recodificar – pontuação invertida)	Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (Recodificação –pontuação invertida)	11.Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo (Recodificar– pontuação invertida)
12. When problems arise at work I focus on finding a solution rather than just worrying about them	Quando surgem problemas no trabalho, eu me concentro em encontrar soluções em vez de ficar somente me preocupando com eles	Quando surgem problemas no trabalho, eu foco em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles	12.Quando surgem problemas no trabalho eu busco encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles

Quadro 3 - Apresentação da escala original, traduções 1 e 2, e versão síntese da tradução. Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Tradução 2 (T2)	Tradução consenso (T1 +T2)
------------------------	-----------------	-----------------	----------------------------

<u>Managing stress</u>	Administrando o estresse	Administrando o estresse	<u>Administrando o estresse</u>
13. I make sure I take breaks to maintain my strength and energy when I'm working hard	Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro	Eu me certifico de fazer intervalos para manter minha força e energia quando eu estou trabalhando bastante/exaustivamente.	13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro
14. I have developed some reliable ways to relax when I'm under pressure at work	Eu desenvolvi algumas maneiras seguras de relaxar quando estou sob pressão no trabalho	Eu desenvolvi alguns meios confiáveis para relaxar quando estou sob pressão no trabalho	14. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para relaxar quando estou sob pressão no trabalho
15. I have developed some reliable ways to deal with the stress of challenging events at work	Eu desenvolvi algumas maneiras seguras de lidar com o estresse em situações desafiadoras no trabalho	Eu desenvolvi alguns meios confiáveis para lidar com o estresse de acontecimentos desafiadores no trabalho	15. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho
16. I am careful to ensure my work does not dominate my personal life	Eu tenho cuidado para garantir que meu trabalho não domine a minha vida pessoal	Eu tenho o cuidado de assegurar que o meu trabalho não “toma conta” da minha vida pessoal.	16. Eu tenho o cuidado de assegurar que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal
<u>Interacting Cooperatively</u>	Interagindo Cooperativamente	Interagindo cooperativamente	<u>Interagindo cooperativamente</u>
17. I often ask for feedback so that I can improve my work performance	Frequentemente, peço retorno para que eu possa melhorar meu desempenho no trabalho	Eu frequentemente solicito “feedback” (comentários), para que eu possa melhorar o meu desempenho profissional.	17. Eu frequentemente solicito “feedback” (comentários), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho

Quadro 3 - Apresentação da escala original, traduções 1 e 2, e versão síntese da tradução. Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Tradução 2 (T2)	Tradução consenso (T1 +T2)
------------------------	-----------------	-----------------	----------------------------

18. I believe in giving help to my work colleagues, as well as asking for it.	Eu admito oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, bem como em pedir por isso.	Eu acredito em ajudar os meus colegas de trabalho assim como em pedir ajuda.	18.Eu acredito na importância de oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, assim como em solicitar a ajuda dos mesmos (as)
19. I'm not afraid to seek advice and support if and when I need help with my work	Eu não tenho dúvida em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com meu trabalho	Eu não tenho receio de buscar conselho e apoio <i>se e quando</i> preciso de ajuda com o meu trabalho	19. Eu não hesito em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com o meu trabalho
<u>Staying healthy</u>	Ficando saudável	Mantendo-se saudável	<u>Mantendo-se saudável</u>
20. I have a good level of physical fitness	Eu tenho um bom nível de aptidão física	Eu tenho um bom nível de condicionamento físico/aptidão física.	20.Eu tenho um bom nível de condicionamento físico (aptidão física)
21. I am careful about eating well and healthily	Eu tenho cuidado em comer bem e de forma saudável	Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável	21.Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável
22. Keeping physically fit helps me cope with the demands of my work	Manter-me fisicamente apto me ajuda a lidar com as demandas do meu trabalho	Manter-me fisicamente saudável ajuda-me a lidar com/suportar as demandas do meu trabalho.	22.Manter-me fisicamente saudável ajuda-me a lidar com as demandas do meu trabalho
<u>Building networks</u>	Constituindo redes	Construindo redes de trabalho	<u>Construindo redes</u>
23. I have friends at work I can rely on to support me when I need it	Eu tenho amigos no trabalho em quem posso confiar para me apoiar quando precisar.	Eu tenho amigos no trabalho, nos quais eu posso confiar quando preciso de ajuda.	23.Eu tenho amigos no trabalho em quem posso confiar quando preciso de ajuda

Quadro 3 - Apresentação da escala original, traduções 1 e 2, e versão síntese da tradução. Santa Maria, RS, 2018

(conclusão)

Versão original inglês	Tradução 1 (T1)	Tradução 2 (T2)	Tradução consenso (T1 +T2)
-------------------------------	------------------------	------------------------	-----------------------------------

24. I have a strong and reliable network of supportive colleagues at work	Eu tenho uma rede de apoio forte e confiável de colegas no trabalho	Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho	24.Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho
25. My personal support network is important to my coping at work	A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho	Minha rede de apoio pessoal é importante para a minha superação/meu enfrentamento no trabalho.	25.A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho

Fonte: Autora, 2018.

Em reunião de consenso da tradução, foi discutido os aspectos referente a semântica, no intuito de garantir o sentido da frase e são a literalidade dos termos. Assim, também foi possível verificar que os itens que apresentaram maior dificuldade de se chegar a uma concordância entre pesquisadores e tradutores foram item 5, 9, 14, 15, 18, 19, 23.

No item 5 o termo “*to fulfil*”, o qual tem como significado na língua portuguesa “preencher, cumprir, executar”, foi alterado para “atingir”.

Original- **The work that I do helps to fulfil my sense of purpose in life**

T1- O trabalho que eu faço me ajuda a sentir-me realizado na vida

T2- O trabalho que faço ajuda a cumprir o meu propósito de vida

Síntese- **O trabalho que eu faço ajuda a atingir meus objetivos**

Da mesma forma no item 9 o termo “*overshadow*” tem como significado “fazer sombra”, foi entendido que o sentido seria de “ofuscar, encobrir, interferir negativamente”, então foi alterada a frase.

Original- **When things go wrong at work, it usually tends to overshadow the other parts of my life**

T1- Quando as coisas vão mal no trabalho, isto geralmente interfere em outros aspectos da minha vida

T2- Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a ofuscar os outros aspectos da minha vida

Síntese- **Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a se sobressair aos outros aspectos da minha vida**

Já no item 18 a palavra “*believe*” tem o significado de “acreditar” e “*asking*” de “perguntar, perguntando”. No entanto, para a frase ter sentido para a língua portuguesa foi necessário ajustar o item. Acrescentou-se o termo “importância” e adaptou-se o significado de “*asking*”.

Original- **I believe in giving help to my work colleagues, as well as asking for it**

T1- Eu admito oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, bem como em pedir por isso.

T2- Eu acredito em ajudar os meus colegas de trabalho assim como em pedir ajuda.

Síntese - **Eu acredito na importância de oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, assim como em solicitar a ajuda dos mesmos (as)**

Para o item 19 o termo “I’m not afraid” que tem como tradução “Eu não tenho medo” foi alterado para “Eu não hesito”.

Original- **I’m not afraid to seek advice and support if and when I need help with my work**

T1- Eu não tenho dúvida em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com meu trabalho

T2- Eu não tenho receio de buscar conselho e apoio *se e quando* preciso de ajuda com o meu trabalho

Síntese- **Eu não hesito em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com o meu trabalho**

No item 23, os ajustes não são específicos a um termo, e sim a estrutura da frase para melhor compreensão.

Original- **I have friends at work I can rely on to support me when I need it**

T1- Eu tenho amigos no trabalho em quem posso confiar para me apoiar quando precisar.

T2- Eu tenho amigos no trabalho, nos quais eu posso confiar quando preciso de ajuda.

Síntese- **Eu tenho amigos no trabalho em quem posso confiar quando preciso de ajuda**

Aversão síntese foi encaminhada para a retrotradução por dois tradutores com língua materna inglês, residentes no Brasil, com domínio da língua portuguesa, e com formação na área da saúde. No Quadro 4, estão apresentadas a versão da síntese da tradução para o português, a Retrotradução 1 (RT1) e Retrotradução 2 (RT2).

Quadro 4 - Versão consenso e retrotraduções independentes um e dois (RT1 e RT2). Santa Maria, RS, 2018

(continua)

Versão português	Retrotradução 1	Retrotradução 2
<u>Vivendo autenticamente</u>	Living authentically	*Viver autenticamente não faz sentido em inglês
1. Eu tenho valores fundamentais importantes, nos quais me apoio fortemente na vida profissional	1.I have important fundamental values, which strongly support me in my professional life	1. I have important fundamental values, which I strongly support in my professional life
2.Eu conheço meus pontos fortes e me certifico de usá-los regularmente no meu trabalho	2.I know my strengths and make sure I use them regularly in my work	2. I know my strengths and make sure to use them regularly in my work
3.Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário	3.I am able to change my mood at work when needed	3. When needed, I am able to change my mood at work
4.Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma honesta e realista	4.I honestly and realistically know myself and my feelings	4. I know myself and my feelings honestly and realistically
<u>Encontrando a sua vocação</u>	Finding your vocation	<u>Finding Your Vocation</u>
5. O trabalho que eu faço ajuda a atingir meus objetivos	5.The work I do helps me achieve my goals.	5. The work I do helps me achieve my goals
6.O meu lugar de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertencço	6.My place of work is a place that I feel I belong	6. My place of work is a place to which I feel I belong
7.O trabalho que eu faço se ajusta perfeitamente aos meus valores e crenças pessoais	7. The work that I do fits perfectly with my personal values and beliefs	7. The work that I do fits perfectly with my personal values and beliefs
8.Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho	8. I usually like what I have in my work environment	8. I usually like what I have in my work environment.
<u>Mantendo o foco</u>	Maintaining the focus	Keep Focused
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a se sobressair aos outros aspectos da minha vida	9. When things go wrong at work, this usually tends to stand out from other aspects of my life	9. When things go wrong at work, it often stands out from other aspects of my life
10. Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo	10. Nothing at work really bothers me for long	10. Nothing at work really bothers me for long

Quadro 4 - Versão consenso e retrotraduções independentes um e dois (RT1 e RT2). Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão português	Retrotradução 1	Retrotradução 2
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo	11. Negative people at work tend to bring me down	11. Negative people at work tend to make me sad
12. Quando surgem problemas no trabalho eu busco encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles	12. When problems arise at work I seek to find solution rather than simply worry about them	12. When problems arise at work I try to find solutions rather than simply worrying about them
<u>Administrando o estresse</u>	<u>Managing Stress</u>	<u>Managing Stress</u>
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro	13. I make sure to take breaks to maintain my strength and energy when I am working hard	13. When I am working hard, I make sure to take breaks to maintain my strength and energy
14. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para relaxar quando estou sob pressão no trabalho	14. I have developed some dependable ways to relax when I am under pressure at work	14. I have developed some useful ways to relax when I am under pressure at work
15. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho	15. I have developed some dependable ways to handle the stress of challenging situations at work	15. I have developed some useful ways of dealing with stress from challenging situations at work
16. Eu tenho o cuidado de assegurar que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal	16. I am careful to ensure that my work does not “take over” my personal life	16. I am careful to ensure that my work does not "take over" my private life
<u>Interagindo cooperativamente</u>	<u>Interacting cooperatively</u>	<u>Cooperative Interaction</u>
17. Eu frequentemente solicito “feedback” (comentários), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho	17. I often ask for "feedback" (comments), so that I can improve my performance at work	17. I often request feedback so that I can improve my performance at work
18. Eu acredito na importância de oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, assim como em solicitar a ajuda dos mesmos (as)	18. I believe in the importance of offering help to my co-workers, as well as asking for help from them	18. I believe in the importance of offering help to my co-workers, as well as soliciting help from them
19. Eu não hesito em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com o meu trabalho	19. I do not hesitate to ask for advice and support if and when I need help with my work	19. I ask for advice and support if and when I need help at work

Quadro 4 - Versão consenso e retrotraduções independentes um e dois (RT1 e RT2). Santa Maria, RS, 2018

(conclusão)

Versão português	Retrotradução 1	Retrotradução 2
<u>Mantendo-se saudável</u>	Staying healthy	Staying Healthy
20. Eu tenho um bom nível de condicionamento físico (aptidão física)	20. I have a good level of physical conditioning (physical fitness)	20. I have a good level of physical fitness.
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável	21. I am careful to eat well and healthily	21. I am careful to eat healthy foods.
22. Manter-me fisicamente saudável ajuda-me a lidar com as demandas do meu trabalho	22. Keeping myself physically healthy helps me cope with the demands of my job	22. Being physically healthy helps me with the demands of my work
<u>Construindo redes</u>	Constructing networks	Constructing Networks
23. Eu tenho amigos no trabalho em quem posso confiar quando preciso de ajuda	23. I have friends at work that I can trust when I need help	23. I have friends at work whom I can count on when I need help
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho	24. I have a strong and reliable network of colleagues who give me support at work	24. I have a strong and reliable network of colleagues who support me at work.
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho	25. My personal support network is important for my coping at work	25. My personal support network is important for me to cope at work

Fonte: Autora, 2018

Nota: * Escrita do retrotradutor.

Após as retrotraduções, organizou-se um quadro para a avaliação externa, contendo: versão original, versão síntese das traduções (T1+ T2), retrotradução 1 (RT1), retrotradução 2 (RT2). Esse material foi encaminhado aos autores da RAW para avaliação.

O Quadro 5 apresenta a síntese das sugestões encaminhadas pelos autores da RAW.

Quadro 5 - Apresentação da avaliação externa com sugestões dos autores da escala original. Santa Maria, RS, 2018

(continua)

Versão português	Retrotradução 1	Retrotradução 2	Sugestões avaliadores externos (autores da RAW)
<u>Vivendo autenticamente</u>	<u>Living authentically</u>	Viver autenticamente não faz sentido em inglês	Acceptable
1. Eu tenho valores fundamentais importantes, nos quais me apoio fortemente na vida profissional	1. I have important fundamental values, which strongly support me in my professional life	1. I have important fundamental values, which I strongly support in my professional life.	-The phrase “ Hold fast to’ is better translated as ‘Maintain” or “ Preserve” -‘Work Life’ should NOT be rendered as “Professional Life” This is too restrictive. The RAW scale is applicable in both professional AND non professional work places.
2.Eu conheço meus pontos fortes e me certifico de usá-los regularmente no meu trabalho	2. I know my strengths and make sure I use them regularly in my work	2. I know my strengths and make sure to use them regularly in my work.	Acceptable
3.Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário	3. I am able to change my mood at work when needed	3. When needed, I am able to change my mood at work	Either acceptable
4.Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma honesta e realista	4. I honestly and realistically know myself and my feelings	4. I know myself and my feelings honestly and realistically	Use Translation 2
<u>Encontrando a sua vocação</u>	<u>Finding your vocation</u>	<u>Finding Your Vocation</u>	Acceptable
5. O trabalho que eu faço ajuda a atingir meus objetivos	5. The work I do helps me achieve my goals.	5. The work I do helps me achieve my goals	-‘Goals’ are NOT the same as “Sense of Purpose” Goals relates to ambition, whereas ‘Sense of Purpose’ is related to “Meaning”
6.O meu lugar de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertence	6. My place of work is a place that I feel I belong.	6. My place of work is a place to which I feel I belong.	Acceptable

Quadro 5 - Apresentação da avaliação externa com sugestões dos autores da escala original. Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão português	Retrotradução 1	Retrotradução 2	Sugestões avaliadores externos (autores da RAW)
7.O trabalho que eu faço se ajusta perfeitamente aos meus valores e crenças pessoais	7. The work that I do fits perfectly with my personal values and beliefs	7. The work that I do fits perfectly with my personal values and beliefs	- “Perfectly” is too strong. “Well” relates to “Acceptable” or “Appropriately”
8.Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho	8. I usually like what I have in my work environment	8. I usually like what I have in my work environment	Acceptable
<u>Mantendo o foco</u>	Maintaining the focus	Keep Focused	-NO. ‘Focus’ is NOT the same thing as ‘Perspective’. Perspective is more related to ‘Balance’
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a se sobressair aos outros aspectos da minha vida	9. When things go wrong at work, this usually tends to stand out from other aspects of my life	9. When things go wrong at work, it often stands out from other aspects of my life	NO “Overshadow” means to “Adversely (or negatively) affect”
10. Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo	10. Nothing at work really bothers me for long	10. Nothing at work really bothers me for long	Acceptable
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo	11. Negative people at work tend to bring me down	11. Negative people at work tend to make me sad	-Translation 1 is correct. “Pull me down” is more than simply being “Sad”
12. Quando surgem problemas no trabalho eu busco encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles	12. When problems arise at work I seek to find solution rather than simply worry about them	12. When problems arise at work I try to find solutions rather than simply worrying about them	NO.“Focus” means to ‘Concentrate on’ NOT simply ‘To Seek’
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro	13. I make sure to take breaks to maintain my strength and energy when I am working hard	13. When I am working hard, I make sure to take breaks to maintain my strength and energy	Acceptable

Quadro 5 - Apresentação da avaliação externa com sugestões dos autores da escala original. Santa Maria, RS, 2018

(continuação)

Versão português	Retrotradução 1	Retrotradução 2	Sugestões avaliadores externos (autores da RAW)
<u>Administrando o estresse</u>	Managing Stress	Managing Stress	Acceptable
14. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para relaxar quando estou sob pressão no trabalho	14. I have developed some dependable ways to relax when I am under pressure at work	14. I have developed some useful ways to relax when I am under pressure at work	Acceptable
15. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho	15. I have developed some dependable ways to handle the stress of challenging situations at work	15. I have developed some useful ways of dealing with stress from challenging situations at work	Translation 1 is better.
16. Eu tenho o cuidado de assegurar que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal	16. I am careful to ensure that my work does not “take over” my personal life	16. I am careful to ensure that my work does not "take over" my private life	Acceptable
<u>Interagindo cooperativamente</u>	Interacting cooperatively	Cooperative Interaction	Use translation 1
17. Eu frequentemente solicito “feedback”(comentários), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho	17. I often ask for "feedback" (comments), so that I can improve my performance at work	17. I often request feedback so that I can improve my performance at work	Translation 2
18. Eu acredito na importância de oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, assim como em solicitar a ajuda dos mesmos (as)	18. I believe in the importance of offering help to my co-workers, as well as asking for help from them	18. I believe in the importance of offering help to my co-workers, as well as soliciting help from them	Translation 1
19. Eu não hesito em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com o meu trabalho	19. I do not hesitate to ask for advice and support if and when I need help with my work	19. I ask for advice and support if and when I need help at work	Translation 1 is better

Quadro 5 - Apresentação da avaliação externa com sugestões dos autores da escala original. Santa Maria, RS, 2018

(conclusão)

Versão português	Retrotradução 1	Retrotradução 2	Sugestões avaliadores externos (autores da RAW)
<u>Mantendo-se saudável</u>	Staying healthy	Staying Healthy	Acceptable
20. Eu tenho um bom nível de condicionamento resistência físico (aptidão física)	20. I have a good level of physical conditioning (physical fitness)	20. I have a good level of physical fitness.	Translation 2
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável	21. I am careful to eat well and healthily	21. I am careful to eat healthy foods.	Translation 1
22. Manter-me fisicamente saudável ajuda-me a lidar com as demandas do meu trabalho	22. Keeping myself physically healthy helps me cope with the demands of my job	22. Being physically healthy helps me with the demands of my work	Both acceptable
<u>Construindo redes</u>	Constructing networks	Constructing Networks	Acceptable
23. Eu tenho amigos no trabalho em quem posso confiar quando preciso de ajuda	23. I have friends at work that I can trust when I need help	23. I have friends at work whom I can count on when I need help.	Translation 2 is better
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho	24. I have a strong and reliable network of colleagues who give me support at work	24. I have a strong and reliable network of colleagues who support me at work.	Acceptable
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho	25. My personal support network is important for my coping at work	25. My personal support network is important for me to cope at work	Translation 1 preferred

No que se refere a tradução dos domínios, apenas o domínio “*Maintaining perspective*”, foi indicado alteração. Ele foi traduzido como “Mantendo o foco”, sendo apontado pelos autores que “*focus*” não possui o mesmo sentido de “*perspective*”, este termo estaria relacionado a “*Balance*”. Desse modo, para atender a equivalência conceitual e semântica, a tradução deste domínio foi alterada para “Mantendo o equilíbrio”.

No item 1, foi apontado que “*Hold fast*” seria melhor traduzido como “Manter ou Preservar”; que “*Work life*” não se referia a “*professional life*”, pois este termo seria mais restrito, e a *RAW Scale* pode ser utilizada em locais profissionais e não profissionais. Assim, o item foi reestruturado da seguinte forma.

Versão síntese- Eu tenho valores fundamentais importantes, nos quais me apoio fortemente na vida profissional

Retrotradução 1- I have important fundamental values, which strongly support me in my professional life

Retrotradução 2- I have important fundamental values, which I strongly support in my professional life.

Alteração após avaliação externa- **Eu tenho valores fundamentais importantes os quais mantenho em minha vida laboral**

Para o item 5, foi apontado que “*goals*” não refere o mesmo sentido de “*sense of purpose*”. Destacou-se que “*goals*” está relacionado a “ambição” e “*sense of purpose*” a “significado”. Assim, foi necessário ajustes no item conforme as sugestões:

Versão síntese- O trabalho que eu faço ajuda a atingir meus objetivos

Retrotradução 1- The work I do helps me achieve my goals

Retrotradução 2- The work I do helps me achieve my goals

Alteração após avaliação externa- **O meu trabalho ajuda a dar significado para minha vida**

No item 7, o autor apontou que o termo “*perfectly*” seria muito forte, intenso para o proposta do item. Foi ajustado da seguinte forma:

Versão síntese- O trabalho que eu faço se ajusta perfeitamente aos meus valores e crenças pessoais

Retrotradução 1- The work that I do fits perfectly with my personal values and beliefs.

Retrotradução 2- The work that I do fits perfectly with my personal values and beliefs.

Alteração após avaliação externa- **O trabalho que eu faço se ajusta apropriadamente aos meus valores e crenças pessoais**

Já no item 9, foi indicado revisão, pois não atendia ao significado pretendido. Assim, foi corrigida a tradução do termo “*overshadow*” conforme o significado “adversamente, negativamente”.

Versão síntese- Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a se sobressair aos outros aspectos da minha vida

Retrotradução 1- When things go wrong at work, this usually tends to stand out from other aspects of my life

Retrotradução 2- When things go wrong at work, it often stands out from other aspects of my life.

Alteração após avaliação externa- **Quando as coisas dão errado no meu trabalho, isso geralmente tende a afetar negativamente os outros aspectos da minha vida**

No item 12, foi sinalizado que o termo “*focus*” significa “concentrar-se” e não simplesmente “procurar”. Segue reorganização do item:

Versão síntese- Quando surgem problemas no trabalho eu busco encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles

Retrotradução 1- When problems arise at work I seek to find solution rather than simply worry about them

Retrotradução 2 - When problems arise at work I try to find solutions rather than simply worrying about them

Alteração após avaliação externa- **Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles**

Após este processo, obteve-se a uma versão em português que foi submetida a avaliação do comitê de especialistas. O comitê foi composto por especialistas na área de saúde do trabalhador, bem como em estudos metodológicos do tipo adaptação transcultural de instrumentos. Os avaliadores tiveram acesso a todo o processo desde a tradução (T1, T2, T1+T2, RT1, RT2) até a avaliação externa. Foi apontado pelos avaliadores sugestões quanto aos aspectos de equivalência semântica, idiomática, cultural e conceitual.

O item 1, conforme a avaliação do comitê de especialistas, apresentou equivalência semântica. No entanto, apresentava redundância de termos, o que interferia na equivalência cultural/idiomática. Foi alterado da seguinte forma:

“Eu tenho valores fundamentais importantes, os quais mantenho na minha vida laboral”

Para:

“Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral”

O item 6 foi sem equivalência idiomática/cultural, tendo em vista que apresentou repetição de palavras. Nesse sentido foi alterado de:

“O meu lugar de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertença”

Para:

“O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertença”

Um dos especialistas sugeriu avaliar alguns termos no pré-teste, de forma a observar a sensação que as palavras causariam nos participantes. Essas observações ocorreram nos itens 16 e 17. Optou-se por aguardar a percepção dos participantes também nos itens 4, 5, 14, 18, 19 e 22, posteriormente, se necessário reajustá-los. Assim, se chegou a versão 1 da *RAW Scale Brasil*, a qual foi para pré-teste.

O pré-teste foi aplicado a 30 participantes, com o intuito de que respondessem a escala e avaliassem a compreensão e a clareza dos itens.

Tabela 1 - Pré-teste 1-teste de clareza da *RAW Scale* Brasil com docentes e profissionais da área da saúde. Santa Maria, RS, 2018

Pré-teste clareza 1da <i>RAW</i> versão brasileira	(continua)	
	Boa Compreensão %(n)	Pouca compreensão %(n)
1.Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral	86,66(26)	13,33(4)
2.Eu conheço meus pontos fortes e me certifico de usá-los regularmente no meu trabalho	93,33(28)	6,66(2)
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário	90(20)	10 (3)
4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma honesta e realista	96,67(29)	3,33(1)
5.O trabalho que eu faço ajuda a dar significado à minha vida	100(30)	-
6.O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertença	100(30)	-

Tabela 1 - Pré-teste 1-teste de clareza da *RAW Scale* Brasil com docentes e profissionais da área da saúde. Santa Maria, RS, 2018

Pré-teste clareza 1da RAW versão brasileira	(conclusão)	
	Boa Compreensão %(n)	Pouca compreensão %(n)
7. O trabalho que eu faço se ajusta apropriadamente aos meus valores e crenças pessoais	96,67(29)	3,33(1)
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho	83,33(25)	16,66(5)
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar negativamente os outros aspectos da minha vida (R)	100 (30)	-
10. Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo	93,33(28)	6,66(2)
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo (R)	100(30)	-
12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles	100(30)	-
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro	90(20)	10(3)
14. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para relaxar quando estou sob pressão no trabalho	93,33(28)	6,66(2)
15. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho	93,33(28)	6,66(2)
16. Eu tenho o cuidado de assegurar que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal	96,67(29)	3,33(1)
17. Eu frequentemente solicito “feedback”, para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho	93,33(28)	6,66(2)
18. Eu acredito na importância de oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, assim como em solicitar a ajuda dos mesmos (as)	100(30)	-
19. Eu não hesito em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com o meu trabalho	96,67(29)	3,33(1)
20. Eu tenho um bom nível de resistência física	93,33(28)	6,66(2)
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável	100 (30)	-
22. Manter-me fisicamente saudável ajuda-me a lidar com as demandas do meu trabalho	100 (30)	-
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda	100(30)	-
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho	100(30)	-
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho	96,67(29)	3,33(1)

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: (R) Item com direção reversa nas análises.

Os itens alterados, a partir dos apontamentos do pré-teste 1, estão no Quadro 6.

Quadro 6 - Alterações da versão pré-teste 1 para pré-teste 2. Santa Maria, RS, 2018

Versão pré-teste 1	Para	Versão pré-teste 2
2. Eu conheço meus pontos fortes e <u>me certifico</u> de usá-los regularmente no meu trabalho	→	2. Eu conheço meus pontos fortes e <u>me asseguro de</u> usá-los regularmente no meu trabalho
4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma <u>honesta</u> e realista	→	4. Eu conheço meus sentimentos e a mim mesma de forma <u>verdadeira</u> e realista (<u>retirado palavra Honesta</u>)
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar <u>significado</u> à minha vida	→	5. O trabalho que eu faço ajuda a dar <u>sentido</u> à minha vida
6. <u>O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertencço</u>	→	6. <u>Eu sinto que pertencço ao meu local de trabalho</u>
7. O trabalho que eu faço se ajusta <u>apropriadamente</u> aos meus valores e crenças pessoais	→	7. O trabalho que eu faço <u>se ajusta bem</u> aos meus valores e crenças pessoais
10. Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo	→	10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo (<u>retirado palavra realmente</u>)
13. <u>Eu me asseguro de fazer intervalos</u> para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro	→	13. <u>Eu faço intervalos</u> para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa
14. Eu desenvolvi <u>algumas maneiras confiáveis</u> para relaxar quando estou sob pressão no trabalho	→	14. Eu desenvolvi <u>algumas estratégias</u> para relaxar quando estou sob pressão no trabalho
15. Eu desenvolvi algumas <u>maneiras confiáveis</u> para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho	→	15. Eu desenvolvi algumas <u>estratégias</u> para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho
17. Eu frequentemente solicito “feedback”, para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho	→	17. Eu frequentemente <u>solicito “feedback” (avaliações)</u> , para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho
18. <u>Eu acredito na importância de oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, assim como em solicitar a ajuda dos mesmos (as)</u>	→	18. <u>Eu acredito na importância de oferecer e solicitar a ajuda dos meus colegas</u>
19. <u>Eu não hesito em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com o meu trabalho</u>	→	19. <u>Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio</u>
20. Eu tenho um bom <u>nível de resistência física</u>	→	20. Eu tenho boa <u>resistência física</u>
22. <u>Manter-me</u> fisicamente saudável <u>ajuda-me</u> a lidar com as demandas do meu trabalho	→	22. <u>Me manter</u> fisicamente saudável <u>me ajuda</u> a lidar com as demandas do trabalho

O pré-teste 2, com a nova versão, foi realizado com 50 participantes que também tinham características semelhantes ao público alvo do estudo: professores de educação infantil á nível universitário e trabalhadores da área da saúde. O objetivo foi testar a clareza dos itens alterados em função do pré-teste 1. A Tabela 2 descreve o teste de clareza dos itens.

Tabela 2 - Pré-teste 2 - teste de clareza da *RAW Scale* Brasil com docentes e profissionais da área da saúde. Santa Maria, RS, 2018

Pré-teste clareza 2 da RAW versão brasileira	(continua)	
	Boa Compreensão %(n)	Pouca compreensão %(n)
1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral	92(46)	8(4)
2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho	94(47)	6(3)
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário	90(45)	10(5)
4. Eu conheço meus sentimentos e a mim mesmo(a) de forma verdadeira e realista	90(45)	10(5)
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida	100(50)	-
6. Eu sinto que pertencço ao meu local de trabalho	100(50)	-
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais	96(48)	4(2)
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho	88(44)	12(6)
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar negativamente os outros aspectos da minha vida (R)	100(50)	-
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo	98(49)	2(1)
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo (R)	100(50)	-
12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles	98(49)	2(1)
13. Eu faço intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa	98(49)	2(1)
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho	98(49)	2(1)
15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho	94(47)	6(3)
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal	98(49)	2(1)
17. Eu frequentemente solicito “feedback” (avaliações), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho	96(48)	4(2)
18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas	98(49)	2(1)

Tabela 2 - Pré-teste 2 - teste de clareza da RAW Scale Brasil com docentes e profissionais da área da saúde. Santa Maria, RS, 2018

Pré-teste clareza 2 da RAW versão brasileira	(conclusão)	
	Boa Compreensão %(n)	Pouca compreensão %(n)
19. Se eu precisar de ajuda no meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio	100(50)	-
20. Eu tenho boa resistência física	96(48)	4(2)
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável		-
22. Me manter fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho	100(50)	-
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda	100(50)	-
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho	100(50)	-
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho	94(47)	6(3)

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: (R) Item com direção reversa nas análises.

Ao final do pré-teste 2, as versões (pré-teste 1 e pré-teste 2) foram novamente encaminhadas ao autor da *RAW Scale*, o qual autorizou o uso sem distinção entre as versões 1 ou 2. Então, optou-se por utilizar a versão pré-teste 2; porém, no item 6, manteve-se a versão escrita no pré-teste 1. No item 8, os participantes do pré-teste sugeriram descrever o que seria “ambiente de trabalho”. No item 13, também manteve-se a escrita do pré-teste 1, tendo em vista que “eu faço intervalos” talvez não pressuponha a ideia de “eu me asseguro de fazer” no sentido de certificar-se, confirmar. No item 18, foi acrescido ao final da frase “de trabalho”, afim de garantir a clareza de que a ajuda é dos colegas de trabalho.

No Quadro 7, apresenta-se a versão final da *RAW Scale* Brasil 25 itens, com as opções de respostas (Modelo da escala para uso, encontra-se no APÊNDICE I):

Quadro 7 - Apresentação da versão final da *RAW Scale* Brasil. Santa Maria, RS, 2018

Versão final da <i>RAW Scale</i> Brasil
1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.
2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho.
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.
4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma verdadeira e realista.
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida.
6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertencço.
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais.
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida. (R)
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo.
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (R)
12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles.
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa.
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho.
15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho.
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.
17. Eu frequentemente solicito feedback (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho.
18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho.
19. Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio.
20. Eu tenho boa resistência física.
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável.
22. Me manter fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho.
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho.
Opções de resposta
(0) Discordo Totalmente
(1) Discordo
(2) Discordo um pouco
(3) Nem concordo nem discordo
(4) Concordo um pouco
(5) Concordo
(6) Concordo Totalmente

Fonte: Autora, 2018.

Nota: (R) Item com direção reversa na análise.

Os itens 9 e 11 possuem direção reversa nas análises. Para a versão da *RAW Scale* Brasil 20 itens, são retirados os itens: 4, 12, 19, 22 e 25 (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

No item 4.2, serão apresentados os dados da avaliação psicométrica da escala. Primeiramente, far-se-á a descrição da população do estudo, frequência das respostas aos itens da *RAW Scale* Brasil. Logo após, a validade de constructo dimensional (**as análises fatoriais**), **e confiabilidade (confiabilidade, reprodutibilidade), e as correlações.**

4.2 PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DA RESILIENCE AT WORK SCALE – BRASIL (*RAW SCALE* BRASIL)

4.2.1 Caracterização dos participantes

A amostra desta pesquisa, cuja participação se destinou à determinação das propriedades métricas do questionário, foi composta de 526 participantes. Destes, 239 (43,5%) eram professores (universitários, ensino médio e ensino fundamental) e 287 (54,6%) profissionais da saúde.

Tabela 3 - Distribuição dos participantes do estudo, segundo variáveis sociodemográficas. Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

Variáveis demográficas	Frequência	
	n	%
Sexo		
Feminino	340	64,6
Masculino	186	35,4
Faixa Etária (n=504)		
23 a 37 anos	162	32,1
38 a 47 anos	159	31,5
48 a 74 anos	183	36,3
Estado Civil		
Solteiro/ sem companheiro	176	33,5
Casado/ com companheiro	350	66,5
Etnia (n=524)		
Branca	483	92,2
Outras	41	7,8

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Conforme a Tabela 3, observa-se a predominância do sexo feminino (64,6%), com faixa etária entre 48 à 74 anos (36,3%), média de 43,97 anos (DP=10,06 Mínimo=23 Máximo=74), casado/ com companheiro (66,5%), e de etnia branca (92,2%).

Tabela 4 - Distribuição dos participantes do estudo, segundo variáveis laborais. Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

(continua)

Variáveis Laborais	Frequência	
	n	%
Categoria Profissional		
Assistente Social	14	2,7
Enfermeiro	62	11,8
Técnico em Enfermagem	89	16,9
Fisioterapeuta	29	5,5
Farmacêutico	28	5,3
Fonoaudiólogo	11	2,1
Médico	32	6,1
Nutricionista	10	1,9
Odontólogo	3	0,6
Professor	239	45,4
Psicólogo	9	1,7
Maior Titulação		
Ensino Técnico	49	9,3
Graduação	23	4,4
Pós-Graduação	454	86,3
Carga horária		
44 horas	14	2,7
40 horas	287	54,6
36 horas	80	15,2
30 horas	120	22,8
24 horas	20	3,8
20 horas	5	1,0

Tabela 4 - Distribuição dos participantes do estudo, segundo variáveis laborais. Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

(conclusão)

Variáveis Laborais	Frequência	
	n	%
Vínculo (n=281)		
RJU	126	44,8
CLT	155	55,2

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Tabela 5 - Média e intervalo interquartilico de tempo de formado e de trabalho na instituição. Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

Variável*	n	Média	DP	Intervalo IQ±			Min.	Máx.
				25	50	75		
Tempo formado	485	18,8	10,3	11,0	16,0	27,0	2	48
Tempo de UFSM	371	14,4	10,3	6,0	11,0	22,0	1	45
Tempo de HUSM	143	2,9	0,8	3,0	3,0	3,0	1	4

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Mensurada em anos.

Com relação as variáveis laborais, o maior percentual da população são docentes (45,4%). Dentre os trabalhadores da saúde, há a predominância de técnicos de enfermagem (16,9%) e enfermeiros (11,8%). Quanto a titulação, possuíam pós-graduação (86,3%), realizavam carga horária semanal de trabalho de 40 horas (54,6%), com regime de trabalho CLT (55,2%). No que tange a tempo de formado, a média foi de 18,8 anos (DP=10,3), e tempo de UFSM e HUSM a média foi de 14,4 (DP=10,3) e 2,9 (DP=0,8) anos respectivamente.

Tabela 6 - Distribuição dos participantes do estudo, segundo variáveis de hábitos e saúde. Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

Variáveis de Saúde	Frequência	
	n	%
Uso de Tabaco (n=525)		
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 (n=522)		
Não	365	69,9
Sim	157	30,1
Faz uso de Medicação (n=522)		
Não	335	64,2
Sim	187	35,8
Precisou de atendimento médico no último ano(n=523)		
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.

Para hábitos e saúde prevaleceu os que nunca fumaram (81%), utilizavam bebida alcoólica às vezes (66,3%), com tempo para lazer às vezes (48,7%), que não possuíam patologia diagnosticada (69,9%), e que não faziam uso de medicação contínua (64,2%). Ao

serem questionado sobre a necessidade de atendimento médico 51,6% responderam de forma afirmativa, e negaram necessitar de atendimento e psicológico no último ano (77%).

4.2.2 Análise descritiva da *Resilience at Work Scale* – Brasil

Conforme a Tabela 7, nos itens 9, 10, 11 e 15 o maior percentual concordaram parcialmente (34,6%; 25,1%; 25,7% e 52,6% respectivamente), concordaram totalmente nos itens 1, 5, 6, 18 e 19 (60,1%; 51%; 37,5%; 44,2% e 41,0% respectivamente). Os demais itens apresentaram maior percentual na opção de resposta concordo.

Tabela 7 - Distribuição da frequência de resposta (N %) dos itens da *RAW Scale Brasil*, Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

(continua)

Itens <i>RAW Scale Brasil</i> 25 itens	Opções de resposta													
	0		1		2		3		4		5		6	
	DT		D		DP		NDNC		CP		C		CT	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.	1	0,2	-	-	1	0,2	7	1,3	31	5,9	170	32,3	316	60,1
2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usa-los regularmente no meu trabalho.	-	-	1	0,2	3	0,6	8	1,5	70	13,3	264	50,2	180	34,2
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.	4	0,8	14	2,7	19	3,6	45	8,6	155	29,5	206	39,2	83	15,8
4. Eu conheço e mim mesmo (a) e meus sentimentos de forma verdadeira e realista.	1	0,2	1	0,2	9	1,7	22	4,2	110	20,9	230	43,7	153	29,1
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido a minha vida.	-	-	3	0,6	4	0,8	17	3,2	68	12,9	166	31,6	268	51,0
6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertenço	6	1,1	10	1,9	18	3,4	27	5,1	84	16,0	184	35,0	197	37,5
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças.	-	-	2	0,4	16	3,0	34	6,5	69	13,1	205	39,0	200	38,0

Tabela 7 - Distribuição da frequência de resposta (N %) dos itens da *RAW Scale* Brasil, Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

(continuação)

Itens <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens	Opções de resposta													
	0		1		2		3		4		5		6	
	DT		D		DP		NDNC		CP		C		CT	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.	3	0,6	12	2,3	31	5,9	40	7,6	151	28,7	197	37,5	92	17,5
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida. (R)	23	4,4	46	8,7	61	11,6	42	8,0	182	34,6	107	20,3	65	12,4
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo. (n=525)	30	5,7	70	13,3	112	21,3	53	10,1	132	25,1	94	17,9	34	6,5
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (R)	34	6,5	71	13,5	79	15,0	80	15,2	135	25,7	77	14,6	50	9,5
12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles. (n=522)	3	0,6	2	0,4	12	2,3	21	4,0	98	18,8	264	50,6	122	23,4

Tabela 7 - Distribuição da frequência de resposta (N %) dos itens da *RAW Scale* Brasil, Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

(continuação)

Itens <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens	Opções de resposta													
	0		1		2		3		4		5		6	
	DT		D		DP		NDNC		CP		C		CT	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa.	24	4,6	44	8,4	65	12,4	44	8,4	108	20,5	152	28,9	89	16,9
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho. (n=524)	19	3,6	42	8,0	55	10,5	73	13,9	119	22,7	154	29,4	62	11,8
15. Eu desenvolvi estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho. (n=525)	15	2,9	28	5,3	38	7,2	60	11,4	171	32,6	161	30,7	52	9,9
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.	10	1,9	19	3,6	51	9,7	33	6,3	125	23,8	166	31,6	122	23,2
17. Eu frequentemente solicito <i>feedback</i> (retorno), para que eu possa melhorar meu desempenho no trabalho. (n=524)	16	3,1	40	7,6	33	6,3	86	16,4	128	24,4	141	26,9	80	15,3

Tabela 7 - Distribuição da frequência de resposta (N %) dos itens da *RAW Scale* Brasil, Santa Maria, RS, 2018 (n=526)

(continuação)

Itens <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens	Opções de resposta													
	0		1		2		3		4		5		6	
	DT		D		DP		NDNC		CP		C		CT	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda aos meus colegas de trabalho. (n=525)	1	0,2	4	0,8	3	0,6	15	2,9	60	11,4	210	40,0	232	44,2
19. Se eu precisar de ajuda com meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio. (n=525)	2	0,4	7	1,3	12	2,3	16	3,0	65	12,4	207	39,4	216	41,1
20. Eu tenho boa resistência física.	2	0,4	13	2,5	36	6,8	37	7,0	125	23,8	201	38,2	112	21,3
21. E tenho cuidado de comer bem e de forma saudável.	5	1,0	14	2,7	54	10,3	34	6,5	148	28,1	159	30,2	112	21,3
22. Me manter fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do meu trabalho.	-	-	3	0,6	13	2,5	30	5,7	94	17,9	204	38,8	182	34,6
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.	4	0,8	6	1,1	15	2,9	24	4,6	80	15,2	201	38,2	196	37,3
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.	9	1,7	18	3,4	23	4,4	36	6,8	132	25,1	189	35,9	119	22,6

Tabela 7 - Distribuição da frequência de resposta (N %) dos itens da *RAW Scale* Brasil, Santa Maria, RS, 2018 (N=526)

(conclusão)

Itens <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens	Opções de resposta													
	0		1		2		3		4		5		6	
	DT		D		DP		NDNC		CP		C		CT	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho.	-	-	9	1,7	14	2,7	34	6,5	60	11,4	215	40,9	194	36,9

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Legenda: **DT**-discordo totalmente, **D**- discordo, **DP**-discordo parcialmente, **NDNC**- nem discordo nem concordo, **CP**- concordo parcialmente, **C**- concordo, **CT**- concordo totalmente. (R) Item com direção reversa na análise.

A composição dos domínios da *RAW Scale* Brasil mantém os mesmos itens da versão original (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

Ou seja:

D1 -Vivendo Autenticamente (itens 1, 2, 3 e 4); D2 - Encontrando sua vocação (itens 5, 6, 7, e 8); D3 - Mantendo o equilíbrio (itens 9, 10, 11 e 12); D4 - Administrando o estresse (itens 13, 14, 15 e 16); D5 - Interagindo cooperativamente (itens 17, 18 e 19); D6 - Mantendo-se saudável (itens 20, 21 e 22) e D7 - Construindo redes (itens 23, 24 e 25). Na *RAW Scale* Brasil 20 itens, são excluídos dos domínios os itens: 4, 12, 19, 22 e 25.

As Tabelas 8 e 9 apresentam os dados referentes as pontuações obtidas por domínios da RAW Scale Brasil versão 25 e 20 itens respectivamente

Tabela 8 - Descrição da média e intervalo interquartílico da pontuação da RAW Scale Brasil 25 itens Santa Maria, RS, 2018 (n=516)

RAW Scale Brasil 25 itens	Média	Desvio Padrão	Intervalo interquartílico			Mín.	Máx.
			25	50	75		
Escore Geral	74,02	9,56	68,66	74,67	80,66	40,00	99,00
Escores por Domínios							
1. Vivendo autenticamente	83,42	9,99	79,16	83,33	91,66	41,67	100,00
2. Encontrando sua vocação	81,66	14,16	75,00	83,33	91,66	29,17	100,00
3. Mantendo o equilíbrio	54,33	16,48	41,66	54,16	66,66	0,00	100,00
4. Administrando o estresse	66,52	20,45	54,16	70,83	83,33	0,00	100,00
5. Interagindo cooperativamente	79,08	14,97	72,22	83,33	88,88	11,11	100,00
6. Mantendo-se saudável	76,71	16,38	66,66	77,77	88,88	22,22	100,00
7. Construindo redes	80,12	16,78	72,22	83,33	88,88	5,56	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: D1 -Vivendo Autenticamente (itens 1, 2, 3 e 4); D2 - Encontrando sua vocação (itens 5, 6, 7, e 8); D3 - Mantendo o equilíbrio (itens 9, 10, 11 e 12); D4 - Administrando o estresse (itens 13, 14, 15 e 16); D5 - Interagindo cooperativamente (itens 17, 18 e 19); D6 - Mantendo-se saudável (itens 20, 21 e 22) e D7 - Construindo redes (itens 23, 24 e 25).

Na RAW Scale 25 itens observou-se pontuação média de 74,02(DP= 9,56 Mínimo= 40 e Máximo= 99,00). Entre os domínios a pontuação média variou de 54,33(DP= 16,48 Mínimo=0 e Máximo= 100) a 83,42 (DP= 9,99 Mínimo= 41,67 e Máximo=100) para os domínios 3 e 1 respectivamente.

Tabela 9 - Descrição da média e intervalo interquartílico da pontuação da RAW Scale Brasil 20 itens Santa Maria, RS, 2018 (n=520)

RAW Scale Brasil 20 itens	Média	Desvio Padrão	Intervalo interquartílico			Mín.	Máx.
			25	50	75		
Escore Geral	71,94	10,09	65,83	73,33	78,33	38,33	100,00
Escores por Domínios							
1. Vivendo autenticamente	83,89	10,55	77,77	83,33	88,88	38,89	100,00
2. Encontrando sua vocação	81,74	14,11	75,00	83,33	91,66	29,17	100,00
3. Mantendo o equilíbrio	45,68	20,47	33,33	44,44	61,11	0,00	100,00
4. Administrando o estresse	66,52	20,44	54,16	70,83	83,33	0,00	100,00
5. Interagindo cooperativamente	76,16	16,90	66,66	75,00	91,66	16,67	100,00
6. Mantendo-se saudável	73,68	18,63	66,66	75,00	83,33	16,67	100,00
7. Construindo redes	78,71	19,10	66,66	83,33	91,66	0,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: D1 -Vivendo Autenticamente (itens 1, 2 e 3); D2 - Encontrando sua vocação (itens 5, 6, 7, e 8); D3 - Mantendo o equilíbrio (itens 9, 10 e 11); D4 - Administrando o estresse (itens 13, 14, 15 e 16); D5 - Interagindo cooperativamente (itens 17 e 18); D6 - Mantendo-se saudável (itens 20 e 21) e D7 - Construindo redes (itens 23 e 24).

Na *RAW Scale* 20 itens evidenciou-se pontuação média de 71,94 (DP= 10,09 Mínimo= 38,33 e Máximo= 100). Entre os domínios a pontuação média variou de 45,68 (DP= 20,47 Mínimo=0 e Máximo= 100) a 83,89 (DP= 10,55 Mínimo= 38,89 e Máximo=100) para os domínios 3 e 1 respectivamente.

4.2.3 Validade de constructo dimensional da *RAW Scale Brasil* 25 e 20 itens

4.2.3.1 *RAW Scale Brasil* 25 itens

Na Tabela 10, está descrita a análise fatorial confirmatória da estrutura da *RAW Scale* Brasil 25 itens.

Tabela 10 - Análise fatorial confirmatória (AFC) da estrutura de sete fatores do instrumento *RAW Scale* Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018 (n=516)

Item								(continua)	
	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆	F ₇	U	
1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.	0,60							0,64	
2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho.	0,72							0,49	
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.	0,36							0,87	
4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma verdadeira e realista.	0,67							0,55	
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida.		0,65						0,57	
6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertence.		0,85						0,27	
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais.		0,71						0,50	
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.		0,66						0,56	
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida. (R)			0,32					0,89	
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo.			0,63					0,60	
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (R)			0,32					0,89	
12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles.			0,67					0,55	
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa.				0,61				0,62	

Tabela 10 - Análise fatorial confirmatória (AFC) da estrutura de sete fatores do instrumento *RAW Scale* Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018 (n=516)

Item								(conclusão)
	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆	F ₇	U
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho.				0,88				0,22
15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho.				0,91				0,17
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.				0,61				0,62
17. Eu frequentemente solicito feedback (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho.					0,57			0,67
18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho.					0,72			0,48
19. Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio.					0,81			0,34
20. Eu tenho boa resistência física.						0,70		0,51
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável.						0,70		0,51
22. Manter-me fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho.						0,79		0,37
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.							0,84	0,29
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.							0,87	0,24
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho.							0,66	0,56

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nota: *Item invertido-recodificado antes da análise. (R) Item invertido-recodificado antes da análise.

Legenda: F₁, F₂, F₃, F₄, F₅, F₆, F₇: cargas fatoriais padronizadas nos fatores 1 (Vivendo Autenticamente), 2 (Encontrando sua vocação), 3 (Mantendo o equilíbrio), 4 (Administrando o estresse), 5 (Interagindo cooperativamente), 6 (Mantendo-se saudável) e 7 (Construindo redes). U: Uniqueness, erro de medida, resíduo.

Verificou-se na *RAW Scale* Brasil 25 itens que as cargas fatoriais dos itens foram superiores a 0,30. Os itens 3, 9 e 11 apresentaram as menores cargas fatoriais (0,36, 0,32 e 0,32 respectivamente), as cargas fatoriais dos demais itens variaram entre 0,57 a 0,91. Os resíduos foram elevados nos itens 1, 3, 9 e 11 (0,64; 0,87; 0,89; 0,89 respectivamente). Os índices de ajuste estão descritos na Tabela 11.

Tabela 11 - Índices de ajuste Análise fatorial confirmatória da *RAW Scale* Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018

Índice de ajuste	AFC	
	<i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens	Intervalo de Confiança
RMSEA	0,06	(0.061 - 0.071)
CFI	0,93	-
TLI	0,91	-
X ² (254)	884,1	-

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018

Os índices de ajuste foram considerados razoáveis, CFI= 0,93; TLI 0,91 e RMSEA=0,06.

4.2.3.2 *RAW Scale* Brasil 20 itens

Foram retirados os itens: 4, 12, 19, 22 e 25 (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013). A numeração dos itens é correspondente aos itens da *RAW Scale* Brasil 25 para evitar equívocos, especialmente com as questões reversas (9 e 11). Em pesquisas futuras, os itens poderão ser numerados de 1 a 20. A análise fatorial confirmatória da *RAW Scale* Brasil 20 itens está descrita na Tabela 12.

Tabela 12 - Análise fatorial confirmatória (AFC) da estrutura de sete fatores do instrumento *RAW Scale* Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018
(n=520)

Item*	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆	F ₇	U
1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.	0,61							0,62
2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho.	0,82							0,32
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.	0,37							0,86
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida.		0,64						0,59
6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertencço.		0,86						0,26
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais.		0,71						0,49
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.		0,67						0,55
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida. (R)			0,48					0,76
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo.			0,80					0,36
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (R)			0,45					0,79
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa.				0,61				0,62
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho.				0,90				0,19
15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho.				0,90				0,19
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.				0,60				0,64

(continua)

Tabela 12 - Análise fatorial confirmatória (AFC) da estrutura de sete fatores do instrumento *RAW Scale* Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018 (n=520)

Item*								(conclusão)	
	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅	F ₆	F ₇	U	
17. Eu frequentemente solicito feedback (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho.					0,54				0,70
18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho.					0,58				0,66
20. Eu tenho boa resistência física.						0,77			0,40
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável.						0,65			0,57
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.							0,83		0,31
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.							0,90		0,19

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Nota: *A numeração é correspondente ao mesmo número dos itens da versão 25. (R) Item invertido-recodificado antes da análise.

Legenda: F₁, F₂, F₃, F₄, F₅, F₆, F₇: cargas fatoriais padronizadas nos fatores 1 (Vivendo Autenticamente), 2 (Encontrando sua vocação), 3 (Mantendo o equilíbrio), 4 (Administrando o estresse), 5 (Interagindo cooperativamente), 6 (Mantendo-se saudável) e 7 (Construindo redes). U: Uniqueness, erro de medida, resíduo.

Observou-se na *RAW Scale* Brasil 20 itens que as cargas fatoriais dos itens foram superiores a 0,30. Os itens três e nove e onze apresentaram as menores cargas fatoriais (0,37, 0,48 e 0,45 respectivamente), as cargas fatoriais dos demais itens variaram entre 0,54 a 0,90. Os resíduos foram elevados nos itens um, três, nove e onze (0,82; 0,86; 0,76; 0,79 respectivamente). Os índices de ajustes são apresentados na Tabela 13.

Tabela 13 - Índices de ajuste Análise fatorial confirmatória (AFC) da *RAW Scale* Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018

Índice de ajuste	AFC	
	<i>RAW Scale</i> Brasil 20 itens	Intervalo de Confiança
RMSEA	0,06	(0.062 - 0.075)
CFI	0,95	-
TLI	0,93	-
X ² (149)	515,8	-

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018

Os índices de ajuste foram considerados aceitáveis, CFI= 0,95; TLI=0,93 e RMSEA=0,06.

4.2.4 Validade fatorial discriminante da *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens

As correlações entre os fatores da *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens estão descritas nas Tabelas 14 e 15, respectivamente.

Tabela 14 - Correlações entre fatores da *RAW Scale* Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018

Fatores <i>RAW Scale</i> Brasil 25 itens	(continua)						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Vivendo Autenticamente	1						
2. Encontrando sua Vocação	0,481	1					
3. Mantendo o Equilíbrio	0,476	0,487	1				
4. Administrando o Estresse	0,402	0,247	0,557	1			

Tabela 14 - Correlações entre fatores da *RAW Scale* Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018

	(conclusão)					
5. Interagindo Cooperativamente	0,481	0,515	0,518	0,383	1	
6. Mantendo-se Saudável	0,420	0,390	0,450	0,535	0,270	1
7. Construindo Redes	0,274	0,632	0,343	0,219	0,615	0,284 1

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Nota: Todas as correlações foram significativas ($p < 0,0001$).

Conforme dados da Tabela 14, nenhuma correlação entre os sete fatores da *RAW Scale* Brasil 25 itens ficou acima do limite de 0,80. Os valores variaram de 0,219 entre F4 - Administrando o estresse e F7 - Construindo redes, e 0,632 entre F2 - Encontrando sua vocação e F7 - Construindo redes.

Tabela 15 - Correlações entre fatores da *RAW Scale* Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018

Fatores <i>RAW Scale</i> Brasil 20 itens	1	2	3	4	5	6	7
1. Vivendo Autenticamente	1						
2. Encontrando sua Vocação	0,471	1					
3. Mantendo o Equilíbrio	0,151	0,316	1				
4. Administrando o Estresse	0,280	0,245	0,476	1			
5. Interagindo Cooperativamente	0,578	0,579	0,299	0,492	1		
6. Mantendo-se Saudável	0,295	0,362	0,363	0,534	0,259	1	
7. Construindo Redes	0,214	0,610	0,250	0,205	0,639	0,288	1

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018

Nota: todas as correlações foram significativas ($p < 0,0001$).

Conforme dados da Tabela 15, nenhuma correlação entre os sete fatores da *RAW Scale* Brasil 20 itens ficou acima do limite de 0,80. Os valores variaram de 0,151 entre F1 Vivendo autenticamente e F3 Mantendo o equilíbrio; a 0,639 entre F5 Interagindo cooperativamente e F7 Construindo redes.

4.2.5 Validade de constructo relacional convergente – *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens

Nas tabelas 16 e 17 são apresentadas as correlações da *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens com os constructos de saúde geral, engajamento no trabalho, apoio social, demandas psicológicas e auto eficácia ocupacional.

Na Tabela 16, observa-se que a *RAW Scale* Brasil 25 itens correlacionou-se forte e positivamente com a escala de resiliência geral ($r=0,590$), e autoeficácia ocupacional ($r=0,578$); com força moderada e sentido positivo com engajamento ($r=0,445$), apoio social ($r=0,462$); com força moderada e sentido negativo com bem estar psicológico ($r=-0,462$), e demandas psicológicas no trabalho ($r=-0,297$); e com força fraca e sentido positivo com controle sobre o trabalho ($r=0,203$). No que se refere aos domínios da *RAW*, o domínio dois (Encontrando sua vocação) apresentou correlação forte e positiva com apoio social e engajamento, o domínio quatro (Administrando o estresse) correlacionou-se forte e negativamente com demandas psicológicas no trabalho, e o domínio sete (Construindo redes) se correlacionaram forte e positivamente com apoio social.

Tabela 16 – Correlações entre *RAW Scale* Brasil 25 e os constructos de saúde geral, engajamento no trabalho, apoio social, demandas psicológicas e auto eficácia ocupacional. Santa Maria, RS, 2018

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. <i>RAW Scale</i> Brasil 25	1														
2. D1	,494**	1													
3. D2	,616**	,314**	1												
4. D3	,601**	,156**	,227**	1											
5. D4	,710**	,253**	,195**	,333**	1										
6. D5	,579**	,267**	,353**	,237**	,298**	1									
7. D6	,581**	,242**	,275**	,225**	,411**	,175**	1								
8. D7	,552**	,166**	,472**	,203**	,201**	,407**	,182**	1							
9. QSG12	-,462**	-,133**	-,392**	-,384**	-,256**	-,188**	-,250**	-,249**	1						
10. Engajamento	,445**	,255**	,531**	,223**	,161**	,339**	,244**	,317**	-,317**	1					
11. Resiliência	,590**	,452**	,347**	,317**	,441**	,359**	,440**	,269**	-,292**	,493**	1				
12. Apoio Social	,462**	,127**	,498**	,280**	,154**	,312**	,179**	,491**	-,412**	,336**	,159**	1			
13. Demandas psicológicas [#]	-,297**	-,001	-,206**	-,210**	-,295**	-,065	-,124**	-,158**	,286**	-,008	-,110**	-,242**	1		
14. Autoeficácia	,578**	,339**	,407**	,372**	,369**	,363**	,294**	,300**	-,393**	,456**	,517**	,381**	-,182**	1	
15. Controle sobre o trabalho	,203**	,132**	,281**	,095*	,030	,152**	,140**	,155**	-,183**	,291**	,111**	,234**	,034	,156**	1

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Nota: * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

[#]Demandas psicológicas no trabalho

Legenda: *D: Domínio* - D1 (Vivendo Autenticamente), D2 (Encontrando sua vocação), D3 (Mantendo o equilíbrio), D4 (Administrando o estresse), D5 (Interagindo cooperativamente), D6 (Mantendo-se saudável) e D7 (Construindo redes).

Tabela 17 - Correlações entre *RAW Scale* Brasil 20 e os constructos de saúde geral, engajamento no trabalho, apoio social, demandas psicológicas e auto eficácia ocupacional. Santa Maria, RS, 2018

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. <i>RAW Scale</i> Brasil 20	1														
2. D1	,394**	1													
3. D2	,612**	,304**	1												
4. D3	,575**	,053	,178**	1											
5. D4	,735**	,172**	,195**	,309**	1										
6. D5	,489**	,198**	,297**	,123**	,291**	1									
7. D6	,544**	,161**	,239**	,187**	,396**	,125**	1								
8. D7	,517**	,124**	,458**	,179**	,176**	,304**	,187**	1							
9. QSG12	-,455**	-,103*	-,392**	-,363**	-,256**	-,148**	-,240**	-,251**	1						
10. Engajamento	,436**	,249**	,531**	,174**	,161**	,319**	,223**	,314**	-,317**	1					
11. Resiliência	,580**	,392**	,347**	,263**	,441**	,336**	,425**	,252**	-,292**	,493**	1				
12. Apoio Social	,452**	,107*	,498**	,242**	,154**	,241**	,160**	,534**	-,412**	,336**	,159**	1			
13. Demandas psicológicas #	-,316**	,021	-,206**	-,212**	-,695**	-,029**	-,119**	-,187**	,286**	-,008	-,110*	-,242**	1		
14. Autoeficácia	,577**	,309**	,407**	,330**	,369**	,323**	,293**	,310**	-,393**	,456**	,517**	,381**	-,182**	1	
15. Controle sobre o trabalho	,196**	,150**	-,206**	-,212**	,030	,142**	,096*	,165**	-,183**	,291**	,111**	,234**	,034	,156**	1

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018

Nota: * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#Demandas psicológicas no trabalho.

Legenda: *D: Domínio* - D1 (Vivendo Autenticamente), D2 (Encontrando sua vocação), D3 (Mantendo o equilíbrio), D4 (Administrando o estresse), D5 (Interagindo cooperativamente), D6 (Mantendo-se saudável) e D7(Construindo redes).

Na Tabela 17, observa-se que a *RAW Scale* Brasil 20 itens correlacionou-se forte e positivamente com a escala de resiliência geral ($r=0,580$), e autoeficácia ocupacional ($r=0,577$); com força moderada e sentido positivo com engajamento ($r=0,436$), apoio social ($r=0,452$); com força moderada e sentido negativo com bem estar psicológico ($r=-0,455$), e demandas psicológicas no trabalho ($r=-0,316$); e com força fraca e sentido positivo com controle sobre o trabalho ($r=0,196$). No que se refere aos domínios da *RAW*, o domínio 2 (Encontrando sua vocação) apresentou correlação forte e positiva com apoio social e engajamento, o domínio quatro (Administrando o estresse) correlacionou-se forte e negativamente com demandas psicológicas no trabalho, e o domínio sete (Construindo redes) se correlacionaram forte e positivamente com apoio social.

4.2.6 Confiabilidade *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens

Nas tabelas 18 a 20, estão descritos os valores do Alfa de Cronbach das versões *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens, bem como de seus fatores.

Tabela 18 - Alfa de Cronbach geral e por domínio (D) da *RAW Scale* Brasil 25 e *RAW Scale* Brasil 20 itens. Santa Maria, RS, 2018.

<i>RAW Scale</i> Brasil	α <i>RAW</i> -25	α <i>RAW</i> -20
Geral	0,83	0,79
Domínios		
D1- Vivendo autenticamente	0,54	0,45
D2-Encontrando sua vocação	0,75	0,75
D3-Mantendo o equilíbrio	0,55	0,57
D4-Administrando o estresse	0,79	0,79
D5- Interagindo cooperativamente	0,57	0,38
D6-Mantendo-se saudável	0,71	0,60
D7-Construindo redes	0,77	0,79

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O *alfa de Cronbach* geral da *RAW Scale* Brasil versão 25 e 20 itens manteve-se em 0,83 e 0,79 respectivamente. Já para os domínios na escala de 25 e 20 itens variou de 0,54 a 0,79 e de 0,38 a 0,79 respectivamente. A Tabela 19 apresenta o Alfa de Cronbach Geral e por Domínios da *RAW Scale* Brasil 25 se o item for deletado.

Tabela 19 - Alfa de Cronbach geral da escala *RAW Scale* Brasil 25 itens e por domínio, se itens excluídos. Santa Maria, RS, 2018

(continua)

Domínios (D)	Item	α RAW Scale Brasil 25 se item excluído	α Domínios RAW Scale Brasil 25 se item excluído
D1	1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.	0,83	0,47
	2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho.	0,83	0,39
	3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.	0,83	0,55
	4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma verdadeira e realista.	0,83	0,45
D2	5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida.	0,83	0,74
	6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertenço.	0,82	0,60
	7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais.	0,82	0,68
	8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.	0,82	0,71
D3	9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida. (R)	0,83	0,39
	10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo.	0,82	0,45
	11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (R)	0,83	0,45
	12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles.	0,83	0,47
D4	13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa.	0,82	0,78
	14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho.	0,82	0,68
	15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho.	0,82	0,69
	16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.	0,82	0,78

Tabela 19 - Alfa de Cronbach geral da escala *RAW Scale* Brasil 25 itens e por domínio, se itens excluídos. Santa Maria, RS, 2018

(conclusão)			
Domínios (D)	Item	α <i>RAW Scale</i> Brasil 25 se item excluído	α Domínios <i>RAW Scale</i> Brasil 25 se item excluído
D5	17. Eu frequentemente solicito feedback (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho.	0,83	0,73
	18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho.	0,83	0,38
	19. Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio.	0,82	0,38
D6	20. Eu tenho boa resistência física.	0,82	0,68
	21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável.	0,83	0,58
	22. Manter-me fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho.	0,82	0,60
D7	23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.	0,82	0,63
	24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.	0,82	0,61
	25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho.	0,83	0,79

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018

Nota: *Item invertido-recodificado antes da análise.

Legenda: D: Domínio - D1 (Vivendo Autenticamente), D2 (Encontrando sua vocação), D3 (Mantendo o equilíbrio), D4 (Administrando o estresse), D5 (Interagindo cooperativamente), D6 (Mantendo-se saudável) e D7 (Construindo redes).

No que se refere ao α de Cronbach, a versão *RAW Scale* Brasil 25, quando foram excluídos itens, não apresentou alteração na consistência interna do escore geral, mas piorou o escore em todos os domínios. Exceto o item 17 do D5 e o item 25 do D7, que se excluídos melhorariam o alfa do respectivo domínio (0,57x0,73 e 0,77x0,79).

A Tabela 20 apresenta o Alfa de Cronbach Geral e por Domínios da *RAW Scale* Brasil 20 se o item for deletado.

Tabela 20 - Alfa de Cronbach geral da escala *RAW Scale* Brasil 20 itens e por domínio, se itens excluídos. Santa Maria, RS, 2018

(continua)

Domínios (D)	Item	α RAW Scale Brasil 20 se item excluído	α Domínios RAW Scale Brasil 20 se item excluído
D1	1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.	0,79	0,33
	2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho.	0,79	0,23
	3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.	0,80	0,55
D2	5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida.	0,79	0,74
	6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertença.	0,78	0,60
	7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais.	0,78	0,68
	8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.	0,78	0,71
D3	9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida. (R)	0,79	0,36
	10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo.	0,78	0,59
	11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (R)	0,80	0,43
D4	13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa.	0,78	0,78
	14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho.	0,77	0,68
	15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho.	0,77	0,69
	16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.	0,78	0,78

Tabela 20 - Alfa de Cronbach geral da escala *RAW Scale* Brasil 20 itens e por domínio, se itens excluídos. Santa Maria, RS, 2018

(conclusão)

Domínios (D)	Item	α RAW Scale Brasil 20 se item excluído	α Domínios RAW Scale Brasil 20 se item excluído
D5	17. Eu frequentemente solicito feedback (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho.	0,79	0,27
	18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho.	0,79	0,07
D6	20. Eu tenho boa resistência física.	0,78	0,43
	21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável.	0,79	0,18
D7	23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.	0,78	0,66
	24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.	0,78	0,44

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Nota: *Item invertido-recodificado antes da análise.

Legenda: *D: Domínio* - D1 (Vivendo Autenticamente), D2 (Encontrando sua vocação), D3 (Mantendo o equilíbrio), D4 (Administrando o estresse), D5 (Interagindo cooperativamente), D6 (Mantendo-se saudável) e D7(Construindo redes).

No que se refere ao α de Cronbach, versão *RAW Scale* Brasil 20 quando foram excluídos itens, não apresentou alteração significativa na consistência interna do escore geral (0,79x0,80). Na avaliação dos domínios, a supressão de itens piorou o escore em todos os domínios. Exceto o item 3 do D1 e o item 10 do D3, que se excluídos melhorariam o alfa do respectivo domínio (0,45x0,55 e 0,57x0,59).

Na Tabela 21, apresentam-se os resultados da confiabilidade composta dos domínios da *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens

Tabela 21- Confiabilidade composta da RAW Scale Brasil 25 e 20 itens. Santa Maria, RS, 2018

Domínio	Confiabilidade composta RAW Scale Brasil 25 itens	Confiabilidade composta RAW Scale Brasil 20 itens
Vivendo autenticamente	0,68	0,64
Encontrando sua vocação	0,81	0,81
Mantendo o equilíbrio	0,56	0,61
Administrando o estresse	0,85	0,85
Interagindo Cooperativamente	0,75	0,46
Mantendo-se saudável	0,77	0,67
Construindo redes	0,84	0,86

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

No que se refere a confiabilidade composta para a RAW Scale Brasil 25 itens variou de 0,56 a 0,85. Observa-se que o domínio “Vivendo autenticamente” e “Mantendo equilíbrio” (0,68 e 0,56) apresentaram-se abaixo do valor de referência de 0,7. Já na RAW Scale Brasil 20 itens variou de 0,46 a 0,86, e os domínios “Vivendo autenticamente” e “Mantendo equilíbrio” “Interagindo cooperativamente e “Mantendo-se saudável” comportaram-se abaixo do valor de referência (0,64; 0,61; 0,46 e 0,67respectivamente).

Na Tabela 22, apresentam-se os resultados da confiabilidade teste-reteste para os itens da RAW Scale Brasil 25 itens.

Tabela 22 - Confiabilidade teste-reteste por Kappa ponderado quadrático, Correlação Intraclasse e intervalos de confiança de 95% da *RAW Scale* Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018 (N Teste e Reteste = 45)

(continua)

Item da <i>RAW Scale</i> Brasil 25	Teste		Reteste		Kappa ponderado			CCIC		
	Média	DP	Média	DP	K	IC	P valor	CCI	IC	P valor
1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.	5,53	0,66	5,44	0,69	0,31	(-0,0075-0,6304)	0,0556	0,31	(0,033-0,557)	0,0149
2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho.	5,17	0,68	4,95	0,92	0,57	(0,3080-0,8355)	0,0001	0,57	(0,339-0,739)	≤0,0001
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.	4,48	1,17	4,22	1,02	0,41	(0,2260-0,6127)	0,0001	0,42	(0,15-0,633)	0,0017
4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma verdadeira e realista.	4,71	1,07	4,91	0,84	0,49	(0,3111-0,6734)	0,0001	0,49	(0,241-0,686)	0,0002
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida.	5,44	0,91	5,35	0,80	0,75	(0,6190-0,8816)	0,0001	0,73	(0,56-0,842)	≤0,0001
6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertença.	4,80	1,32	4,91	1,01	0,79	(0,7054-0,8894)	0,0001	0,80	(0,666-0,885)	≤0,0001
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais.	4,82	1,23	4,95	1,08	0,66	(0,4026-0,9268)	0,0001	0,67	(0,472-0,804)	≤0,0001
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.	4,46	1,27	4,57	1,15	0,64	(0,4524-0,8286)	0,0001	0,64	(0,44-0,788)	≤0,0001
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar de forma negativa os outros aspectos da minha vida. (R)	2,13	1,64	2,57	1,60	0,63	(0,4605-0,8094)	0,0001	0,63	(0,424-0,781)	≤0,0001
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo.	2,80	1,72	2,95	1,52	0,68	(0,5438-0,8328)	0,0001	0,69	(0,506-0,819)	≤0,0001

Tabela 22 - Confiabilidade teste-reteste por Kappa ponderado quadrático, Correlação Intraclasse e intervalos de confiança de 95% da *RAW Scale* Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018 (N Teste e Reteste = 45)

(continuação)

Item da <i>RAW Scale</i> Brasil 25	Teste		Reteste		Kappa ponderado			CCIC		
	Média	DP	Média	DP	K	IC	P valor	CCI	IC	P valor
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo. (R)	2,26	1,58	2,33	1,39	0,53	(0,2589-0,8173)	0,0001	0,54	(0,305-0,721)	≤0,0001
12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles.	4,93	0,75	4,80	0,78	0,47	(0,2791-0,6603)	0,0001	0,47	(0,215-0,672)	0,0003
13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa.	3,93	1,71	4,04	1,29	0,72	(0,5607-0,8785)	0,0001	0,72	(0,551-0,838)	≤0,0001
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho.	3,80	1,57	4,20	1,19	0,53	(0,3153-0,7492)	0,0001	0,53	(0,286-0,711)	≤0,0001
15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho.	4,04	1,27	4,28	1,12	0,48	(0,2433-0,6323)	0,0001	0,44	(0,175-0,648)	0,0009
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.	3,75	1,74	4,08	1,29	0,70	(0,5528-0,8555)	0,0001	0,70	(0,525-0,827)	≤0,0001
17. Eu frequentemente solicito feedback (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho.	4,15	1,38	4,31	1,31	0,69	(0,4799-0,9100)	0,0001	0,70	(0,515-0,823)	≤0,0001
18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho.	5,13	0,96	5,00	1,00	0,60	(0,4037-0,8056)	0,0001	0,61	(0,39-0,764)	≤0,0001

Tabela 22 - Confiabilidade teste-reteste por Kappa ponderado quadrático, Correlação Intraclasse e intervalos de confiança de 95% da *RAW Scale* Brasil 25 itens. Santa Maria, RS, 2018 (N Teste e Reteste = 45)

(conclusão)

Item da <i>RAW Scale</i> Brasil 25	Teste		Reteste		Kappa ponderado			CCIC		
	Média	DP	Média	DP	K	IC	P valor	CCI	IC	P valor
19. Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio.	5,11	1,02	5,02	0,98	0,75	(0,5586-0,9513)	0,0001	0,75	(0,603-0,86)	≤0,0001
20. Eu tenho boa resistência física.	4,55	1,11	4,60	1,15	0,63	(0,4870-0,7888)	0,0001	0,64	(0,437-,787)	≤0,0001
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável.	4,42	1,05	4,53	0,89	0,46	(0,1682-0,7696)	0,0022	0,47	(0,217-0,673)	0,0003
22. Me manter fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho.	5,04	0,87	4,88	0,80	0,63	(0,3758-0,8991)	0,0001	0,64	(0,432-0,785)	≤0,0001
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.	4,82	1,40	4,66	1,56	0,77	(0,6322-0,9078)	0,0001	0,77	(0,625-0,869)	≤0,0001
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.	4,46	1,39	4,17	1,49	0,70	(0,4843-0,9291)	0,0001	0,70	(0,529-0,829)	≤0,0001
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho.	4,95	1,14	5,02	1,17	0,65	(0,4728-0,8386)	0,0001	0,66	(0,461-0,798)	≤0,0001

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Legenda: DP: desvio padrão, K: Coeficiente Kappa com ponderação quadrática, IC: intervalo de confiança, CCIC: Coeficiente de Correlação Intraclasse, CCI: Correlação Intraclasse. (R) item reverso na análise.

Para o estimativas de reprodutibilidade, a *RAW Scale* Brasil apresentou médias próximas para teste e reteste. No que se refere ao Kappa com ponderação quadrática (KW) variou de 0,31 a 0,79 (item 1 e 6 respectivamente). O Coeficiente de correlação intraclasse (CCIC) 0,31 a 0,80 (item 1 e 6 respectivamente). No entanto, destaca-se o item 1, que não foi significativo para o coeficiente Kappa.

5 DISCUSSÃO

5.1 PROCESSO DE TRADUÇÃO DA ESCALA *RESILIENCE AT WORK SCALE*

Em revisão da literatura disponível, os estudos publicados com o uso da *RAW* até o momento foram estudo teórico (McEWEN, 2011), estudo de desenvolvimento da escala (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013), revisão de literatura (ROBERTSON *et al.*, 2015; HELMREICH *et al.*, 2017), adaptação da escala para uso com estudantes (TURNER; SCOTT-YOUNG; HOLDSWORTH, 2015), estudo clínico controlado e randomizado para avaliar o impacto de um programa de resiliência (ROGERSON *et al.*, 2016) e avaliação psicométrica com trabalhadores indianos (MALIK; GARG, 2018), em todos estes estudos utilizou-se a versão original em inglês. Nesse sentido, ainda não há estudos que tenham realizado a ATC para outra cultura e idioma, o que limita a discussão deste estudo.

De acordo com a organização *Work with resilience*, que desenvolveu a *RAW*, além do Brasil, estão sendo realizados estudos em universidades de diversos países como: Índia, Austrália, Inglaterra, Espanha, Irlanda e Estados Unidos da América (WORK WITH RESILIENCE, 2018).

A tradução da escala seguiu o processo de tradução independente por tradutores bilíngues dos 25 itens da escala *RAW*. Os tradutores foram orientados a manter a proximidade entre os aspectos conceituais, com o intuito de garantir a equivalência conceitual entre a versão original e a adaptada para o Brasil. A versão consenso entre as traduções foi enviada para retrotradução, de tradutores bilíngues com língua materna inglês, de forma independente e cega, e sem conhecimento da escala original. Logo após as retrotraduções, foi realizada avaliação externa pelos autores da escala, a fim, de que pudessem observar o processo das traduções e retrotraduções. A avaliação externa foi de extrema importância, pois possibilitou rever palavras e termos no intuito de aprimorar a equivalência semântica, e conceitual dos itens.

Após os ajustes sugeridos pelos autores, os itens foram avaliados pelo comitê de especialistas, composto por quatro pesquisadores da área de saúde do trabalhador e com compreensão sobre o processo de ATC. Em seguida, foram realizados os pré-testes com a população alvo para fins de verificação da clareza dos itens. Os itens que apresentaram maiores alterações para manter a equivalência conceitual, idiomática e semântica foram: item 1, 5, 7, 9 e 12.

Segundo Herdman (1997) para que seja possível comparar resultados internacionais de um mesmo instrumento, é essencial uma ATC válida, ou seja, capaz de demonstrar equivalência entre as versões original e adaptadas para outras culturas. O autor também descreve que há uma literatura crescente sobre condutas para ampliar a qualidade da ATC, assim como avaliar a equivalência dos instrumentos em diferentes linguagens. A ATC exige rigor metodológico tal como na construção de um instrumento novo, no intuito de manter a confiabilidade e validade (GIUSTI; LOPES, 2008; LINO *et al.*, 2017).

Este estudo descreve detalhadamente os passos realizados no processo de ATC, convergindo com as ideias de Lino *et al.*, (2017) que apontam para a importância da descrição de todos os procedimentos realizados para a ATC, pois mostra a lisura na condução do processo. Além disso, mesmo não havendo um consenso na forma de executar a ATC (REICHENHEIM; MORAES, 2007; PACICO, 2015), atentar para cada especificidade é importante para seu resultado final, a fim de que o instrumento adaptado possa ser utilizado na prática e em outras pesquisas (LINO *et al.*, 2017).

Os itens que apresentaram maior dificuldade para adaptação foram os itens 3 e 8. No item 3, pela dificuldade de compreender sobre a alteração de humor no trabalho; o item 8, por não especificar a que se refere o ambiente de trabalho, traz dúvidas aos respondentes. Esses itens apresentaram maior dificuldade de compreensão pelos respondentes, no que se refere a semântica. Nesse contexto, estes itens poderão apresentar menor carga fatorial e alfa no decorrer das análises psicométricas.

O processo de ATC ocorreu de forma tranquila, destaca-se a importância da avaliação externa (comitê de especialistas e autores da escala), contribuindo sobremaneira para a aproximação da adaptação com o real sentido pretendido pelos autores da versão original. Ressalta-se também as dificuldades encontradas para obter retorno, via correio eletrônico, e compor o Comitê de Especialistas. Tendo em vista que a ATC é um processo complexo e contínuo, entende-se esta como uma primeira versão da RAW adaptada para o português do Brasil, a qual necessita de novos estudos, com diferentes categorias profissionais e regiões do país, a fim de aparar arestas e ir lapidando esta versão para uso do Brasil; especialmente, no que tange aos itens mencionados anteriormente.

5.2 PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DA RESILIENCE AT WORK SCALE - BRASIL

Neste estudo, verificou-se também a equivalência de mensuração, a qual tem como finalidade investigar as propriedades psicométricas do instrumento adaptado

transculturalmente (REICHENHEIM; MORAES, 2007). Ademais, os autores sinalizam a relevância de identificar o domínio da população estudada, para assim, visualizar a possibilidade de generalização dos achados para uma população em que o instrumento adaptado poderá ser utilizado. Também apontam que diferenças na população pesquisada com um mesmo instrumento de aferição podem produzir variações nas propriedades psicométricas (REICHENHEIM; MORAES, 2007).

Nesse sentido, utilizou-se população de docentes (ensino fundamental, médio e universitário) e trabalhadores da área da saúde, semelhante ao estudo original da escala *RAW*. Evidenciou-se que 45,4% população são docentes, 54,6% trabalhadores da saúde. Dentre os trabalhadores, há a predominância de técnicos de enfermagem (16,9%) e enfermeiros (11,8%). Para o desenvolvimento da *RAW* foram realizados dois estudos que utilizaram como população: trabalhadores da saúde (39%, estudo 1 e 35,6%, estudo 2), de educação em geral (18,9% e 10,7% respectivamente), do comércio (7,6% e 4,5% respectivamente), tecnologia da informação (2,5% e 2,8% respectivamente), de finanças (3,7% e 2,3% respectivamente), manufatura (0,8% e 2,3% respectivamente) entre outras (27,2% e 41,8% respectivamente) (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013). Na Índia, a população estudada foram trabalhadores de tecnologia em informação, gestores (25%) e engenheiros (75%) (MALIK; GARG, 2018).

Neste estudo, quanto a características sociodemográficas evidenciou-se um maior percentual do sexo feminino (64,6%), com faixa etária entre 48 a 74 anos (36,3%), média de 43,97 anos (DP=10,06 Mínimo=23 Máximo=74), casado/ com companheiro (66,5%), e de etnia branca (92,2%). Esses dados se aproximam as características dos participantes dos estudos que apresentaram a escala *RAW*. No estudo 1, houve predominância do sexo feminino 75,9%, com média de idade de 44,6 anos (DP=11,8). Já no 36,5% eram do sexo masculino, e apresentaram uma idade média de 47,9 anos (DP = 10,8 anos) (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013). No estudo indiano, 65% eram do sexo masculino, 69% tinham entre 30 e 39 anos e 85% eram casados (MALIK; GARG, 2018).

Quanto a carga horária semanal de trabalho, observou-se que era de 40 horas (54,6%), com regime de trabalho pela CLT (55,2%). No que tange ao tempo de formado, a média foi de 18,8 anos (DP=10,3), e tempo de UFSM e HUSM a média foi de 14,4 (DP=10,3) e 2,9 (DP=0,8) anos respectivamente. No estudo australiano 1 e 2, a forma de contratação para o trabalho com maior prevalência foi de contrato permanente (77,1% e 76,8% respectivamente) e por tempo determinado (9,3% e 11,9% respectivamente). Já no que tange a carga horária de trabalho, os maiores percentuais foram para 26 a 40 horas de trabalho semanal 56,5% em

ambos estudos (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013). Em estudo indiano, sobre tempo de experiência de trabalho, 54% tinham de 5 a 10 anos, e 32% tinham mais de 10 anos de experiência (MALIK; GARG, 2018).

Quando avaliado a pontuação média dos participantes para a *RAW Scale* 25 e 20 itens observou-se pontuação média de 74,02 e 71,94 respectivamente. Entre os domínios a pontuação média variou de 54,33 a 83,42 (*RAW Scale* 25itens) e 45,68 a 83,89 (*RAW Scale* 20itens) para “Mantendo o equilíbrio” e “Vivendo autenticamente” respectivamente.

Em estudo clínico randomizado realizado na Austrália utilizando a *RAW Scale* versão 20 itens, observaram no grupo controle pré - intervenção, que as médias variaram de 44 (DP=24) a 76 pontos (DP=11), para os domínios “Mantendo o equilíbrio” e “Interagindo cooperativamente” respectivamente. Já no grupo tratamento pré intervenção as médias variaram de 41 (DP=22) a 75 pontos (DP=15) nos domínios “Mantendo o equilíbrio” e “Vivendo autenticamente” (ROGERSON, *et. al.*, 2016).

Nesse sentido, é importante destacar que a *RAW Scale* tem como essência a avaliação da resiliência individual no trabalho, principalmente em seus domínios, os quais apresentam características passíveis de mudança e desenvolvimento. As pontuações por domínios possibilitam avaliar a performance individual do trabalhador na escala RAW. Esta avaliação, pode ser um guia para o desenvolvimento ou manutenção de comportamentos bem ajustados, ou ainda quando pontuações baixas para a modificação e desenvolvimento de comportamentos mais adaptados por domínio (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013).

No que se refere a dimensionalidade da RAW, os estudos apresentam somente a estrutura de 20 itens (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013; TURNER, SCOTT-YOUNG, HOLDSWORTH, 2015; MALIK, GARG, 2018). O estudo original apresenta a escala RAW 20 itens com sete fatores (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013). Esta escala foi utilizada também com estudantes universitários, para isto foi adaptada por meio da troca do termo “trabalho” para “universidade”, e produziu uma estrutura com 20 itens de seis fatores que explicou 63,74% de variância (TURNER, SCOTT-YOUNG, HOLDSWORTH, 2015). Já no estudo com trabalhadores da tecnologia de informação na Índia foram retirados três questões, o que resultou em uma escala com 17 itens e seis fatores (MALIK, GARG, 2018).

Estudo que avaliou as propriedades psicométricas da RAW 20 itens na cultura indiana, realizou primeiramente AFE para inspecionar os componentes subjacentes da escala. Os 20 itens foram submetidos a análise de componentes principais, o que resultou em uma estrutura de seis fatores, que explicou 76,93% da variância. Quando avaliadas as cargas fatoriais, os itens que não carregaram em algum dos fatores com precisão, ou apresentaram cargas

cruzadas em mais de um fator forma eliminados, ficando a escala com 17 itens. Foram excluídos deste modelo os itens 7, 9 e 18, e os fatores “*Building Networks e Interacting Cooperatively*” foram unificados em um fator denominado “*Building social connections*” (MALIK; GARG, 2018).

Neste estudo, considerando que a *RAW* já apresenta uma proposta dimensional, foi ponderado iniciar por AFC, a qual possibilita representar a conjectura dos itens baseada na teoria, com seus indicadores manifestos, em princípio, atrelados aos respectivos fatores presumíveis (REICHENHEIM, HÖKERBERG, MORAES, 2014). Assim, utilizou-se da estrutura de sete fatores que contemplam a *RAW* original de 25 e 20 itens. Os fatores são: 1) Viver autenticamente, o qual é visto como a possibilidade de assegurar os valores pessoais no trabalho e regulação emocional diante de situações de tensão; 2) Encontrando sua vocação associado a busca de um trabalho que tenha um propósito, um sentido de pertença; 3) Mantendo o Equilíbrio, preocupa-se com a capacidade de gerenciar a negatividade e concentrar-se na solução dos problemas; 4) Administrando o estresse, refere-se a gerenciar os estressores cotidianos, e uso de rotinas com pausas e tempo para relaxar, possibilitando um equilíbrio; 5) Interagindo cooperativamente está relacionado a buscar feedback, conselhos e apoio no local de trabalho, assim como oferecer aos colegas, 6) Mantendo-se saudável identifica o bom nível de resistência física e alimentação saudável e 7) Construindo redes, diz respeito a construção e manutenção de redes de apoio pessoal e de trabalho (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013).

Para a validade de constructo dimensional, a *RAW* 25 itens não possui estudo de avaliação das propriedades psicométricas. Nesse sentido, não há possibilidade de comparação dos dados, bem como a discussão dos mesmos. No entanto, neste estudo verificou-se, na AFC da *RAW Scale* Brasil 25 itens, que as cargas fatoriais dos itens em cada subescala analisada foram maiores que 0,30. Destaca-se os itens 3, 9 e 11 com as menores cargas fatoriais (0,36, 0,32 e 0,32 respectivamente), as demais cargas fatoriais dos itens variaram entre 0,57 a 0,91. O índices de ajuste da *RAW Scale* Brasil 25 itens foram adequados (RMSEA=0,06, TLI=0,91, CFI= 0,93, $X^2(254) = 884,1$).

A AFC da *RAW Scale* Brasil de 20 itens apresentou cargas fatoriais nos itens acima de 0,30. Os itens 3, 9 e 11 apresentaram as cargas fatoriais mais baixas (0,37, 0,48, e 0,45 respectivamente). As demais cargas fatoriais dos itens variaram entre 0,60 a 0,90. Os índices de ajuste da *RAW Scale* Brasil de 20 itens foram satisfatórios (RMSEA= 0,06, CFI= 0,95, TLI=0,93 e $X^2(149) = 515,8$).

No estudo do desenvolvimento da *RAW* 20 itens, em AFE as cargas fatoriais variaram de -0,661 a 0,792 (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013). Quando testado modelo de sete fatores por AFC, apresentou uma boa adequação dos índices de ajuste (RMSEA= 0,038, TLI=0,975 e Goodness off it index(GFI)= 0,968) (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013). Os resultados deste estudo corroboram com a adequação dos índices de ajuste da *RAW* 20 itens. Importante destacar que a *RAW Scale* foi elaborada no cenário de um país desenvolvido; nesse sentido, cabe refletir que as condições econômicas, sociais e políticas, além das condições e organização do trabalho no Brasil diferem muito do contexto australiano. Ainda que a população deste estudo seja privilegiada, no que se refere a escolaridade e renda, a realidade de trabalho no Brasil é muito diferenciada da australiana, o que pode repercutir na interpretação dos itens pelos respondentes.

No estudo Indiano, quando testado o modelo de 17 itens e seis fatores na AFC, sustentaram que a *RAW* é um constructo de segunda ordem com forte associação com os fatores de primeira ordem (MALIK, GARG, 2018). Assim, evidenciaram esta escala como confiável. Ademais, os índices de ajuste foram adequados (RMSEA= 0,05, CFI=0,96, $X^2(180) = 286,2$) (MALIK, GARG, 2018).

Quando comparados os itens que apresentaram carga fatorial próximo a 0,30 na versão brasileira (itens 3, 9 e 11) com outros estudos, comportaram-se de formas distintas. O item três no estudo da versão original também foi uma das cargas fatoriais mais baixas (0,541) (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013), assim como, na adaptação da *RAW Scale* para uso com estudantes universitários (0,49) (TURNER; SCOTT-YOUNG; HOLDSWORTH, 2015). Já o estudo indiano apresentou carga fatorial elevada (0,881) (MALIK; GARG, 2018). Esse item, refere-se a capacidade de mudar o humor no trabalho quando necessário, no sentido de gerenciar as respostas emocionais quando em situações de tensão no trabalho. No entanto, pode ser que na cultura brasileira seja interpretado no sentido da integralidade do indivíduo, enquanto ser único e que não consegue separar emoções advindas de outras esferas da vida, das atividades laborais. Porém, não necessariamente sugere uma desadaptação do comportamento.

O item nove na versão original e no estudo com universitários apresentou carga fatorial satisfatória (-0,661 e 0,71 respectivamente). Já no estudo indiano, este item foi descartado devido carga fatorial insignificante (0,10) (MALIK; GARG, 2018). Para o item 11, o estudo da versão original apresentou carga de -0,548, já os outros dois estudos, com estudantes e população de trabalhadores indianos as cargas foram elevadas (0,83 e 0,886 respectivamente) (TURNER; SCOTT-YOUNG; HOLDSWORTH, 2015; MALIK; GARG,

2018). Nesse sentido, é possível pensar que talvez estes itens podem estar apresentado interferência referente adaptação transcultural no que se refere aos aspectos idiomáticos, semântico ou mesmo culturais, ou ainda pode denotar as possibilidades de interpretação que a afirmativa possibilita.

Além disso, os itens 9 e 11 são itens reversos. Nesse sentido, Streiner, Norman e Cairney (2015) apontam que os itens reversos podem ser mais complexos para compreensão, o que pode acabar confundindo o respondente. Nessa perspectiva, salienta-se a importância de outros estudos psicométricos com trabalhadores brasileiros, a fim de possibilitar aprofundar as discussões sobre o comportamento destes itens.

Evidenciou-se que mesmo com cargas fatoriais maiores ou iguais a 0,30, os resíduos mostraram-se elevados ($\geq 0,60$) nas duas versões da *RAW Scale* Brasil (25 e 20 itens) para os itens, 1, 3, 9, 11, 13, 16 e 17, e no item 18 especialmente para a *RAW Scale* Brasil 20 itens. Os resíduos correspondem a quantidade de informação fora do sistema fatorial especificado, apesar de não ser consenso, um erro de medida alto ($\geq 0,60$), devem ser vistos com cuidado (HAIR, *et. al.*, 2009; KLINE, 2011, REICHEMHEIM, HÖKERBERG e MORAES, 2014).

De forma geral, quando se realiza ATC de um instrumento, podem ocorrer algumas divergências inesperadas, o que pode ser reflexo da heterogeneidade da população (RAMÍREZ *et. al.*, 2005). Do mesmo modo, Streiner e Norman (2008) referem que nem todos os itens respondem como pretendido, alguns podem confundir o participante, e até mesmo corresponder a algo não pensado que representaria.

Quanto as correlação entre os fatores da *RAW Scale* Brasil, foram inferiores a 0,85, o que conforme parâmetros adotados neste estudo evidencia validade fatorial discriminante. Nas correlações entre fatores a mais elevada se deu entre os fatores “Construindo redes” e “Encontrando sua vocação” (0,632). Estudo realizado na Índia, observou que variaram de 0,21 a 0,55 entre os fatores “*Staying Health*” e “*Living Authentically*”, “*Building social connections*” e “*Finding your Calling*”; e “*Maintaining Perspective*” e “*Finding your Calling*” (respectivamente) (MALIK; GARG, 2018).

Neste estudo, a correlação forte entre os fatores “Encontrando sua vocação” e “Construindo redes” pode estar relacionada aos participantes terem compreendido que as relações interpessoais estabelecidas no trabalho dão sentido ao ambiente de trabalho, e assim conseguem se fortalecer. Além disso, essas relações podem colaborar para o sentimento de pertencimento, de ajuste as crenças pessoais, o que favorece ao apoio mútuo entre colegas para a resolução de situações problema. No entanto, observa-se que cada fator ainda mantém propriedades distintas. Por este motivo, mantem-se validade fatorial discriminante.

Assim, observa-se que a *RAW Scale* adaptada para a língua portuguesa parece apresentar uma boa discriminação entre os fatores especificados neste modelo de sete fatores. A validade fatorial discriminante demonstra a especificação da estrutura dimensional (REICHENHEIM; HOKERBERG; MORAES, 2014). Ou seja, os fatores estão conjecturados em um mesmo constructo, porém cada um mede dimensões diferentes deste constructo.

Neste estudo, foi observado também a validade de constructo. Para tal, são utilizados métodos como a validade convergente, a discriminante por meio da relação dos escores com outros instrumentos semelhantes. Esse procedimento demonstra se a correlação esperada teoricamente é representada nos resultados de um estudo (PACICO; HUTZ, 2015).

Nesse sentido, o estudo demonstrou validade convergente para as duas versões da *RAW Scale* Brasil. A versão de 25 itens correlacionou-se forte e positivamente com a escala de resiliência geral, e autoeficácia ocupacional; com força moderada e sentido positivo com engajamento, apoio social; com força moderada e sentido negativo com bem estar psicológico, e demandas psicológicas no trabalho ($r=-0,297$). No que se refere aos domínios, o domínio 2 (Encontrando sua vocação) apresentou correlação forte e positiva com apoio social e engajamento, o domínio 4 (Administrando o estresse) correlacionou-se forte e negativamente com demandas psicológicas no trabalho, e o domínio sete (Construindo redes) se correlacionaram forte e positivamente com apoio social.

A *RAW Scale* Brasil 20 itens apresentou correlação forte e positiva com a escala de resiliência geral e autoeficácia ocupacional; com força moderada e sentido positivo com engajamento, apoio social; com força moderada e sentido negativo com bem estar psicológico, e demandas psicológicas no trabalho. No que se refere aos domínios da *RAW Scale* Brasil 20, o domínio 2 (Encontrando sua vocação) apresentou correlação forte e positiva com apoio social e engajamento, o domínio 4 (Administrando o estresse) correlacionou-se forte e negativamente com demandas psicológicas no trabalho, e o domínio sete (Construindo redes) se correlacionaram forte e positivamente com apoio social. Essas correlações com a *RAW* eram resultados esperados neste estudo, especialmente no que tange a resiliência geral, devido ser a ideia teórica que sustenta a resiliência no trabalho.

Em estudo na Austrália, a *RAW* - 20 itens se correlacionou-se forte e positivamente com engajamento no trabalho ($r= 0,53$) e forte e negativamente com bem estar psicológico ($r=-0,55$) (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013). Estudo indiano testou a relação entre resiliência no trabalho com engajamento por meio do Modelo de Equação Estrutural, o qual apresentou um excelente ajuste (GFI = 0,98; NFI = 0,96; CFI = 0,97; RMSEA = 0,05). O modelo delineou o coeficiente de caminho padronizado entre a resiliência e o engajamento do

trabalho com relação direta ($\beta = 0,38; p < 0,05$) (MALIK; GARG, 2018). Mesmo sendo utilizado técnica de análise estatística diferente, os resultados convergem com os achados deste estudo.

No que se refere a resiliência geral, entende-se como um conjunto de processos sociais, intrapsíquicos que propiciam o crescimento e desenvolvimento saudável, ainda que em situações adversas. O constructo resiliência é complexo, pois envolve os eventos adversos, fatores de proteção internos e externos ao sujeito interagindo entre si (RUTTER, 1987; LUTHAR, ZIGLER, 1991).

No que tange a autoeficácia ocupacional, esta poder ser entendida como a percepção de um indivíduo sobre suas próprias habilidades para realizar suas tarefas de trabalho de forma efetiva (RIGOTTI; SCHYNS; MOHR, 2008). As crenças de autoeficácia determinam como as pessoas se sentem, pensam, se motivam e se comportam (BANDURA, 1997, tradução livre da autora). Assim, pessoas com altos níveis de autoeficácia tendem a compreender situações adversas como desafios e não como situações de ameaça, vivenciam menos emoções negativas em atividades com grande exigência, e mostram-se mais perseverantes quando enfrentam situações difíceis (BANDURA, 1997).

Quanto ao conceito de engajamento no trabalho conforme a perspectiva trabalhada neste estudo, pode ser definido como “um estado de espírito positivo, satisfatório e relacionado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção” (SCHAUFELI; SALANOVA; GONZÁLEZ-ROMÁ; BAKKER, 2002: 74, tradução livre da autora). Nesse contexto, vigor está relacionado a níveis elevados de energia mental, disposição em investimentos do trabalho; dedicação se refere a estar envolvido com o trabalho, vivenciando significado, entusiasmo, inspiração orgulho e desafio; e a absorção tem relação com estar completamente focado e feliz em um trabalho, o que dificulta a separação do trabalho, bem como o tempo passa velozmente (SHAUFELI, 2013).

O apoio social no trabalho, aqui estudado, é uma das dimensões do Modelo Demanda Controle proposto por Karasek e Theorel (1990). Esta, relaciona-se ao grau de interação social no trabalho, tanto com colegas como com chefias. Esta dimensão atua como modificadora de efeito, ou seja, quanto maior o apoio social, menor será a probabilidade do trabalhador de apresentar consequências danosas a saúde (ALVES, 2004).

Essas características relacionadas a resiliência geral, autoeficácia ocupacional, engajamento no trabalho e apoio social estão de acordo com o aporte teórico da RAW, principalmente com o domínio “Vivendo autenticamente”, “Mantendo o equilíbrio” “Construindo redes”, pois o primeiro destaca a necessidade de o trabalhador conhecer e poder

aplicar seus pontos fortes pessoais no trabalho e ainda ter conhecimento sobre suas emoções e controlá-las em situações difíceis; o segundo, está relacionado com a administração da negatividade e foco na resolução de problemas. Já o terceiro, com uma rede de apoio laboral ou familiar por meio de auxílio prático, opiniões, reflexões, suporte emocional (McEWEN, 2012).

Da mesma forma, corroboram com o contexto teórico de resiliência no trabalho, o qual exige dos trabalhadores elementos de adaptação com o intuito de manter uma relação saudável entre trabalho e o próprio sujeito, além da capacidade de interação deste com o meio em que está inserido. Para além disso, a resiliência requer do trabalhador uma postura pró-ativa, a fim de enfrentar as adversidades, resolver problemas de forma criativa, assim como se fortalecer nesse processo e, conseqüentemente, sentir-se preparado para novos desafios.

O Questionário de Saúde Geral (QSG-12-bem estar psicológico), era utilizado com o propósito de avaliar estado de saúde mental de indivíduos, e passou a ser bastante usado em estudos ocupacionais. Este possibilita a avaliação de casos potenciais para transtornos mentais não psicóticos, por meio das mudanças comportamentais observáveis pelos próprios indivíduos, o que pode indicar alteração na estrutura psíquica do trabalhador, e as relações com sua vida social (SARRIERA; SCHWARCZ; CÂMARA, 1996; BORGES; ARGOLO, 2002). Já a demanda psicológica está atrelada as exigências que o trabalhador enfrenta para realizar suas atividades laborais: pressão do tempo, nível de concentração, interrupção das tarefas e a necessidades de aguardar pelas atividades de outros trabalhadores (ARAÚJO, 2004; KARASEK; THEOREL, 1990).

Os aspectos bem estar psicológico e demandas psicológicas no trabalho com correlação negativa com a resiliência no trabalho, também encontram-se conforme o esperado neste estudo. Esses resultados estão apoiados teoricamente nos domínios “Administrando o estresse”, “Mantendo-se saudável” e “Mantendo o equilíbrio”. No domínio “Administrando o estresse” encontra-se indivíduos que conseguem manter rotinas que possam ajudar a reduzir o estresse cotidiano, manter equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e assegurar tempo de descanso; já no “Mantendo-se saudável”, entende-se que independentemente do tipo de trabalho é essencial manter a saúde física e nutricional, pois estas interferem nas habilidades cognitivas e emocionais do cotidiano; e no “Mantendo o equilíbrio” entende-se que é necessário manter o foco na resolução de situações difíceis, e gerenciar as situações desfavoráveis.

Nessa perspectiva, o significado conferido ao trabalho, e a forma como o trabalhador enfrenta as adversidades advindas do trabalho podem produzir saúde e bem estar ou

sofrimento e adoecimento. Além disso, gerenciar estas demandas do trabalho, lidar com o imprevisível de forma autônoma e criativa está atrelado a resiliência no trabalho e pode favorecer a saúde e bem estar das pessoas. Assim, lidar com as demandas psicológicas do trabalho com comportamentos resilientes, pode favorecer para que estas não afetem de forma negativa o trabalhador, e conseqüentemente minimizem os efeitos nocivos à saúde.

A partir das correlações existentes entre a *RAW Scale* Brasil e seus domínios com os constructos resiliência, autoeficácia ocupacional, bem estar psicológico, engajamento no trabalho, demandas psicológicas, apoio social, observa-se que possui uma coerência do instrumento com os aspectos teóricos que lhe sustentam. Assim, seria possível referir que a *RAW Scale* Brasil apresenta validade convergente, tendo em vista que se correlaciona estatisticamente com os aspectos que possuem vinculação teórica.

A consistência interna da *RAW Scale* Brasil de 25 ($\alpha=0,83$) e 20 itens ($\alpha=0,79$), mostrou-se satisfatória. Esses achados convergem com os resultados dos outros estudos: 0,84 (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013), e 0,81 (MALIK, GARG, 2018). Quando avaliado os fatores, observou-se índices moderados de consistência interna nos domínios Vivendo autenticamente, Encontrando sua vocação e Interagindo Cooperativamente. Com a escala adaptada para estudantes a *RAW* apresentou variação de α de Cronbach nos domínios de 0,63 a 0,79. Estudo original apontou variação de 0,60 a 0,89 (WINWOOD; COLON; MCWEN, 2013), e estudo indiano ainda que com estrutura de itens e fatores diferenciada apresentou variação de α de Cronbach entre 0,76 a 0,84 (MALIK, GARG, 2018). A consistência interna geral ou por domínio, não obteve alteração significativa quando testado a retirada de itens.

A confiabilidade composta tem sido apresentada como um indicador de precisão mais robusto, quando comparado ao coeficiente alpha (VALENTINI e DAMÁSIO, 2016). Isto ocorre pois, o cálculo da confiabilidade composta possibilita a variação nas cargas ou pesos fatoriais dos itens, já no coeficiente alpha, as cargas fatoriais dos itens são fixadas para serem iguais, de acordo com o pressuposto da tau-equivalência (RAYKOV, 2001; SIJTSMA, 2009). Assim, a confiabilidade composta tem a tendência de apresentar indicadores mais robustos de precisão (SIJTSMA, 2009).

Nesse sentido, considerando uma confiabilidade composta aceitável de 0,70 (HAIR *et.al*, 2009) observou-se nos domínios Mantendo o equilíbrio (0,56-*RAW Scale* Brasil 25 itens; e 0,61-*RAW Scale* Brasil 20 itens) e Interagindo cooperativamente (0,46-*RAW Scale* Brasil 20 itens) índices abaixo do valor de referência. Malik e Garg (2018) em seu estudo encontraram confiabilidade composta superior a 0,70 nos domínios da *RAW* com 17 itens. Destaca-se que a confiabilidade composta sofre influência do número de itens e da

homogeneidade das cargas fatoriais. Assim, o uso de pontos de corte fixos para esses indicadores pode favorecer a interpretação inadequada dos resultados de um estudo empírico (VALENTINI e DAMÁSIO, 2016).

Nessa perspectiva, em um contexto geral, pode-se entender a confiabilidade composta como adequada para este instrumento, tendo em vista que os menores índices ocorreram na *RAW Scale* Brasil 20 itens em dimensões que ficaram com apenas dois itens. Ademais, na *RAW Scale* Brasil 20 itens, o domínio “Constuindo redes”, ainda que com dois itens, apresentou confiabilidade composta adequada.

Com relação a confiabilidade teste-reteste, pode-se considerar um dos métodos mais intuitivos para a avaliação da consistência dos escores ao longo do tempo (ZANON e FILHO, 2015). Evidenciou-se, no que se refere aos itens, que o *Kappa* com ponderação quadrática (*KW*) variou de 0,31 a 0,79 e o Coeficiente de correlação intraclassa (CCIC) 0,31 a 0,80. Esses índices, segundo Landis e Koch(1977), são classificados como de regular a substancial.

Salienta-se que dois fatores podem influenciar na estabilidade da informação, ao realizar o reteste: os participantes poderiam lembrar das respostas atribuídas no teste, o que poderia superestimar as estimativas; por outro lado, alterações reais nas condições do sujeito no período de intervalo, poderiam subestimar os resultados (STREINER, NORMAN e CAIRNEY, 2015). Nesse contexto, utilizou-se um período de sete a quatorze dias, pois este tem sido considerado adequado para tal, tendo em vista que seria um intervalo nem muito curto, nem muito longo (STREINER, NORMAN e CAIRNEY, 2015). O número de opções de respostas pode ser um dificultador para o respondente. A *RAW Scale* Brasil manteve as mesmas opções da versão original, variando entre discordo totalmente (0), discordo parcialmente (1), discordo (2), nem discordo nem concordo (3), ... até concordo totalmente (6). Esse numérico pode ter contribuído para os resultados encontrados. Sabe-se que quanto mais opções se tem, mais dúvidas podem surgir no preenchimento.

Segundo Reicheinheim e Moraes (2011) os achados referentes a consistência endossam a qualidade do instrumento, pois um instrumento que se mostra confiável em repetidos processos de mensuração, corrobora sua potencialidade operacional para uso em estudos populacionais. Ressalta-se que em outros estudos que avaliaram as propriedades psicométricas da RAW não utilizaram a confiabilidade por teste-reteste (WINWOOD; COLON; McEWEN, 2013; MALIK; GARG, 2018), impossibilitando comparações.

6 CONCLUSÃO

Este estudo permitiu realizar a adaptação transcultural da Resilience at Work Scale para a cultura brasileira, bem como verificar as propriedades psicométricas da escala nas versões 25 e 20 itens. A partir dos resultados obtidos, assinalam-se algumas conclusões e considerações.

- Quanto as características sociodemográficas da população estudada:

- 64,6% eram do sexo feminino;
- a média de idade foi 43,97 anos (DP=10,06 Mínimo=23 Máximo=74);
- 66,5% eram casados/ com companheiro;
- 92,25% de etnia branca.

- Quanto a características laborais da população estudada:

- 45,4% eram docentes;
- 54,6% eram trabalhadores da área da saúde;
- 16,9% eram técnicos de enfermagem;
- 11,8% enfermeiros;
- 86,3% possuíam pós-graduação;
- 54,6% realizavam carga horária semanal de trabalho de 40 horas;
- 55,2% trabalhavam com regime de trabalho CLT;
- a média de tempo de formado foi de 18,8 anos (DP=10,3);
- a média de tempo de trabalho na UFSM e HUSM a média foi de 14,4 (DP=10,3) e 2,9 (DP=0,8) anos respectivamente.

- Quanto as características de hábitos e saúde na população estudada:

- 81% nunca fumaram (81%);
- 66,3% utilizavam bebida alcoólica às vezes;
- 48,7% relataram ter tempo para lazer às vezes;
- 69,9% não possuíam patologia diagnosticada;
- 64,2% não faziam uso de medicação contínua;
- 51,6% necessitaram de atendimento médico no último ano;
- 77% negaram necessitar de atendimento e psicológico no último ano.

- Quanto a distribuição da frequência de respostas dos itens da *RAW Scale* Brasil:

- 34,6% concordaram parcialmente no item 9;
- 25,1% concordaram parcialmente no item 10;
- 25,7% concordaram parcialmente no item 11;
- 52,6% concordaram parcialmente no item 15;
- 60,1% concordaram totalmente no item 1;
- 51% concordaram parcialmente no item 5;
- 37,5% concordaram parcialmente no item 6;
- 44,2% concordaram parcialmente no item 18;
- 41% concordaram parcialmente no item 19.

- Quanto a validade de constructo dimensional na *RAW Scale* Brasil 25 itens:

- na AFC as cargas fatoriais dos itens foram superiores a 0,30;
- os itens 3, 9 e 11 apresentaram as menores cargas fatoriais (0,36, 0,32 e 0,32 respectivamente);
- os resíduos foram elevados nos itens 1, 3, 9, 11, 13, 16 e 17 (0,64; 0,87; 0,89; 0,89, 0,62; 0,62 e 0,67 respectivamente);
- os índices de ajuste foram considerados aceitáveis (RMSEA= 0,06; CFI= 0,93 e TLI= 0,91).

- Quanto a validade de constructo dimensional na *RAW Scale* Brasil 20 itens:

- as cargas fatoriais dos itens foram superiores a 0,30;
- os itens 3, 9 e 11 apresentaram as menores cargas fatoriais (0,37, 0,48 e 0,45 respectivamente);
- os resíduos foram elevados nos itens 1, 3, 9, 11, 13, 16, 17 e 18 (0,62; 0,86; 0,76; 0,79; 0,64; 0,70 e 0,66 respectivamente);
- os índices de ajuste foram aceitáveis (RMSEA=0,06; CFI= 0,95 e TLI= 0,93).

- Quanto a validade fatorial discriminante *RAW Scale* Brasil 25 e 20itens:

- todas as correlações foram inferiores a 0,80;
- as correlações na *RAW Scale* Brasil 25 itens variaram de 0,219 a 0,632 (F4↔F7; F2↔F7 respectivamente);
- as correlações na *RAW Scale* Brasil 20 itens variaram de 0,151 a 0,639 (F1↔F3; F5↔F7 respectivamente).

- Quanto a validade de constructo relacional convergente *RAW Scale Brasil 25*

itens:

- correlacionou-se forte e positivamente com a escala de resiliência geral ($r=0,590$);
- correlacionou-se forte e positivamente com autoeficácia ocupacional ($r=0,578$);
- correlacionou-se com força moderada e positivamente com engajamento ($r=0,445$);
- correlacionou-se com força moderada e positivamente apoio social ($r=0,462$);
- correlacionou-se com força moderada e sentido negativo com bem estar psicológico ($r= -0,462$);
- correlacionou-se com força moderada e sentido negativo e demandas psicológicas no trabalho ($r= -0,297$);
- o fator 2 (Encontrando sua vocação) correlacionou-se forte e positivamente com apoio social e engajamento;
- o fator 4 (Administrando o estresse) correlacionou-se forte e negativamente com demandas psicológicas no trabalho;
- o fator 7 (Construindo redes) correlacionou-se forte e positivamente com apoio social.

-Quanto a validade de constructo relacional convergente *RAW Scale Brasil 20*

itens:

- correlacionou-se forte e positivamente com a escala de resiliência geral ($r=0,580$);
- correlacionou-se forte e positivamente com a autoeficácia ocupacional ($r= 0,577$);
- correlacionou-se com força moderada e sentido positivo com engajamento ($r=0,436$);
- correlacionou-se com força moderada e sentido positivo apoio social ($r=0,452$);
- correlacionou-se com força moderada e sentido negativo com bem estar psicológico ($r= -0,455$);
- correlacionou-se com força moderada e sentido negativo com e demandas psicológicas no trabalho ($r= -0,316$);
- o fator 2 (Encontrando sua vocação) apresentou correlação forte e positiva com apoio social e engajamento;
- o fator 4 (Administrando o estresse) correlacionou-se forte e negativamente com demandas psicológicas no trabalho;
- o fator 7 (Construindo redes) teve correlação forte e positiva com apoio social.

- Quanto a confiabilidade da *RAW Scale Brasil 25* itens:

- *alfa de Cronbach* igual a 0,83;
- para os domínios na escala variou de 0,54 a 0,79;
- quando excluídos itens não apresentou alteração significativa no α de Cronbach geral da escala, mas piorou o alfa dos domínios;
- na confiabilidade composta variou de 0,56 a 0,85 nos domínios.

- Quanto a confiabilidade da *RAW Scale* Brasil 20 itens:

- *alfa de Cronbach* igual a 0,79;
- para os domínios na escala variou de 0,38 a 0,79;
- quando excluídos itens não apresentou alteração significativa no α de Cronbach geral da escala, mas piorou o alfa dos domínios;
- na confiabilidade composta variou de 0,46 a 0,86 nos domínios.

- Quanto a confiabilidade teste - reteste

- o Kappa com ponderação quadrática (KW) variou de 0,31 a 0,79 (item 1 e 6 respectivamente);
- o Coeficiente de correlação intraclasse (CCIC) 0,31 a 0,80 (item 1 e 6 respectivamente).

- Quanto a tese proposta

Após ser submetida a rigorosos procedimentos de avaliação da confiabilidade e validade, as versões *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens apresentaram propriedades psicométricas satisfatórias, o que evidencia que poderá ser aplicado em trabalhadores brasileiros, especialmente em docentes e trabalhadores da área da saúde (população deste estudo) para fins acadêmicos ou mesmo na prática de avaliação de ações de saúde do trabalhador. Esta escala tem potencial para assumir importante papel na avaliação de resiliência no trabalho nos trabalhadores brasileiros em diversos contextos.

A reavaliação dos itens com baixas cargas fatoriais e elevados resíduos na *RAW Scale* Brasil 25 (1, 3, 9, 11, 13, 16 e 17) e *RAW Scale* Brasil 20 (1, 3, 9, 11, 13, 16, 17 e 18) são importantes, o que possibilitará aprimorar o instrumento atual. Também seria relevante investigar se a precisão da medição da Escala RAW é a mesma em todos os grupos da amostra, como sexo, idade e tipo de trabalho.

Os resultados produzidos pela análise das propriedades psicométricas evidenciam que, apesar da *RAW* 20 itens ter publicações, favorecendo a comparabilidade de resultados; a *RAW*

25 itens mantém fatores com pelo menos três itens, o que favorece o mapeamento do constructo e, conseqüentemente, uma melhor dimensionalidade da escala. Assim, estes resultados evidenciam que a RAW Scale, especialmente a versão com 25 itens, tem um futuro promissor para avaliar resiliência no trabalho. No entanto, o estudo de confiabilidade e validade do instrumento não se encerra aqui. Novos estudos para averiguar seu comportamento psicométrico em outras populações de trabalhadores e outras regiões do país são recomendados.

Os resultados da análise descritiva do questionário, dizem respeito unicamente à população em estudo e ao contexto específico onde decorreu a investigação, não sendo generalizáveis.

A medida em que outros estudos vão sendo realizados, poder-se-á estipular uma pontuação e normatização dos níveis de resiliência para trabalhadores brasileiros. Enquanto isso não acontece, pode-se utilizar os parâmetros australianos, com a devida autorização dos autores da escala original (Web site: workingwithresilience.com.au, endereço eletrônico: contact@workingwithresilience.com.au).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo apresentou a adaptação transcultural com avaliação psicométrica da versão do português do Brasil da *Resilience at work* 25 e 20 itens, instrumento desenvolvido na Austrália para mensurar resiliência no trabalho. Este instrumento foi utilizado com docentes em todos os níveis e trabalhadores da área da saúde. A análise fatorial confirmatória apresentou cargas fatoriais inferiores aos demais estudos, nos itens 3, 9 e 11. Porém, apresentou bons índices de ajuste para o modelo e validade fatorial discriminante.

A escala apresentou validade convergente quando correlacionada com outros constructos como autoeficácia ocupacional, engajamento no trabalho, apoio social, demandas psicológicas e bem estar psicológico. Com relação a confiabilidade, apresentou bons resultados para a confiabilidade composta, consistência interna geral e confiabilidade teste-reteste para os itens.

No que se refere a tese proposta neste estudo, a *RAW Scale* Brasil, nas duas versões (25 e 20 itens) mostrou-se com bom comportamento para esta população, mesmo com a necessidade de investigar melhor alguns itens. Os itens originais não demonstraram grandes problemas, por este motivo é possível o uso da escala como está. Porém, há a ressalva dos itens com elevados resíduos, o que configura que estes explicam mais, fora dos fatores onde estão alocados. Estudos futuros poderão fazer inferências referente ao comportamento destes itens, utilizando a análise fatorial exploratória.

Cabe apontar como limitação do estudo que o contexto sociocultural, e laboral brasileiro se difere do contexto australiano. Importante sinalizar diferenças também referentes a direitos dos trabalhadores, organização e condições de trabalho. As diferenças nas propriedades psicométricas podem ser resultado da diferença cultural no que tange a interpretação diferenciada dos itens, ou referente a equivalência semântica, idiomática e cultural obtida no processo de tradução/retrotradução. Ainda assim, a RAW é uma escala de resiliência direcionada ao trabalho, que pontua aspectos como autenticidade, equilíbrio, gerenciamento emocional, administração das atividades de trabalho e domésticas, resistência física, rede de suporte no trabalho e fora dele, solicitar e oferecer auxílio, sentimento de pertencimento a organização, ajuste de crença e valores no trabalho, possibilitando uma avaliação mais específica e contextualizada sobre resiliência no ambiente laboral.

Até o momento, este foi o primeiro estudo de adaptação transcultural da RAW. Como a escala é jovem (5 anos), o pequeno número de publicações dificultou a discussão e comparabilidade dos achados.

Destaca-se a importância de que novos estudos sejam realizados com a *RAW Scale* Brasil 25 e 20 itens para a verificação da dimensionalidade da escala, que possam complementar as análises, corroborando estes achados. Ademais, sugere-se também estudos com populações diferenciadas de trabalhadores, bem como de outras regiões do país, o que possibilitará fortalecer as investigações e intervenções sobre resiliência no trabalho, por meio da *RAW*.

Ainda, entende-se que seriam necessários estudos qualitativos, e/ou estudos mistos no intuito de verificar se existem dificuldades na compreensão dos itens, ou são interpretados de maneira diferente. As abordagens qualitativas poderão facilitar a compreensão de como as pessoas constroem suas respostas, e para avaliar o nível de coerência entre a intenção do item e a interpretação da questão pelo respondente.

A utilização da *RAW Scale* Brasil 25 ou 20 itens poderá contribuir para a verificação da resiliência individual e coletiva no trabalho. Este instrumento é de fácil aplicação e poderá ser uma ferramenta útil nas organizações para a verificação dos fatores que compõem a resiliência no trabalho. Também poderá traçar um panorama para o planejamento de ações de promoção da resiliência no ambiente laboral, as quais podem favorecer ao bem estar e a saúde dos trabalhadores. Além disso, a *RAW Scale* Brasil possibilitará expandir a construção do conhecimento sobre resiliência no trabalho no contexto brasileiro, bem como ampliar este tema na área de saúde do trabalhador.

Para a enfermagem, destacam-se dois aspectos: primeiro, este estudo proporciona refletir sobre a possibilidade do enfermeiro, especialmente o enfermeiro do trabalho investir em cuidados à saúde dos trabalhadores com o intuito de manter ou melhorar as respostas dos indivíduos às adversidades no trabalho. Consequentemente, poderá produzir saúde, ou minimizar os efeitos negativos das adversidades e do estresse no trabalho. Segundo, este estudo traz o referencial metodológico de ATC e da psicometria, os quais advém de estudos epidemiológicos e da psicologia. A apropriação destes referenciais contribuem para a construção do conhecimento em diversas áreas de atuação do enfermeiro.

Em suma, uma vez concluído este estudo, considera-se que os objetivos inicialmente traçados foram atingidos, fornecendo-se uma valiosa contribuição para a mensuração da resiliência no trabalho para a população brasileira. Todo o trabalho foi desenvolvido com rigor, contribuindo para a legitimidade e desenvolvimento deste campo de pesquisa. Trata-se de um marco importante para a pesquisa no Brasil, pois poderá contribuir tanto no domínio da prática clínica, como do ensino, da investigação e da gestão do trabalho. A partir da utilização deste questionário é possível subsidiar a construção de ambientes de trabalho saudáveis,

minimizar os riscos ocupacionais que possam impactar negativamente sobre o nível de resiliência dos trabalhadores.

Futuros estudos podem ser desenvolvidos a partir deste para identificar a resiliência no trabalho nos vários estados brasileiros, oferecendo novas perspectivas para a discussão dessa temática com vistas a melhorar os níveis de resiliência e a qualidade de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. G. M; *et al.*, Versão resumida da “Job Stress Scale” adaptação para o português. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v.38, n2, p.164-71, 2004.

AGUIAR, Z. N. Processo de trabalho e algumas implicações para a saúde do trabalhador. In: RIBEIRO Maria Celeste Soares (Org.). **Enfermagem e Trabalho: Fundamentos para a atenção á saúde dos trabalhadores**. São Paulo: Martinari. 2008.

BADIA, X.; ALONSO, J. Re-scaling the Spanish version of the Sickness Impact Profile: an opportunity for the assessment of cross-cultural equivalence. **J Clin Epidemiol**. v.48, n.7, p.949-57.1995.

BANDURA, A. **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: Freeman. 1997.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 6 ed. Florianópolis: EdUFSC, 2006.

BARBOSA, G. S. **Resiliência em Professores do Ensino Fundamental de 5ª a 8ª série: Validação e Aplicação do “ Questionário do índice de Resiliência: Adultos REIVICH-SHATTE/BARBOSA”**. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

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.

BARLACH, L. **O que é resiliência humana? Uma contribuição para a construção do conceito**. Dissertação de Mestrado Inédita. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. 2005.

BEATON, D. E; BOMBARDIER, C.; GUILLEMIN F.; FERRAZ, M. B. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**. v.25, n.24, p.3186-91, 2000.

BEATON, D.; BOMBARDIER, C.; GUILLEMIN, F. e FERRAZ, M. B. Recommendations for the Cross-Cultural Adaptation of Health Status Measures. **American Academy of Orthopaedic Surgeons and Institute for Work & Health**. Revisada em Março/2002. Disponível em: <<http://www.dash.iwh.on.ca>>. Acesso em: 20 agosto 2015.

BISQUERRA R.; SARRIERA, J.C.; MARTÍNEZ, F. **Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS**. Porto Alegre: Atmed, 2004.

BORGES, L. O.; ARGOLO, J. C. T. Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. **Avaliação Psicológica**, n. 1, p. 17-27, 2002.

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

- BRANDÃO, J. M. **Resiliência: de que se trata?: o conceito e / suas implicações**. 2009. p.137. Dissertação de Mestrado em Psicologia Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2009.
- BRANDÃO, J. M.; MAHFOUD, M.; NASCIMENTO, I. F. G. A construção do conceito de resiliência em psicologia: discutindo as origens. **Paidéia**, v. 21, n. 49, p. 263-271, 2011.
- BRAVERMAN, H. **Trabajo y Capital monopolista: La degradación del trabajo em el siglo XX**. México: Nuestro tempo. S. A. 1974.
- BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. 2nd ed. New York: Guilford Press. 2015.
- CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores**. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. 2007.
- CARVALHO, V. D. Escala de resiliência para adultos: aplicação entre servidores públicos. **Avaliação psicológica**, v.13, n. 2, p.287-95, 2014.
- CARMELLO, E. **Resiliência: A transformação como ferramenta para construir empresas de valor**. São Paulo: Gente.2008.
- DAMÁSIO, 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, jun. 2014 . Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100008&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 01 maio 2017.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas. 1999.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C.. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.
- DOWARD, L. C. Adaptation of QoL measures for use in other countries: meeting the needs of multi-centre, multi-coun- try trials. Paper presented at the seminar Concepts and Methods in Quality of Life Research: European Perspectives. Luibeck, Germany, 1995.
- ENRIQUÉZ, E. O trabalho, essência do homem? O que é trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. spe. 1, p. 163-176, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/80645/84295>> Acesso em: 10 dez. 2016.
- FARIA, J. H.; RAMOS, C. L. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: Os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. **Rev. Adm. Mackenzie**, v.15, n. 4, p. 47-74, jul./ago, 2014. Disponível em : < <http://www.scielo.br/pdf/ram/v15n4/03.pdf>> Acesso em : 05 abr. 2018.

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

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2ª Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GUILLEMIN, F.; BOMBARDIER, C.; BEATON, D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. **J Clin Epidemiol**. v.46, n.12, p.1417-32.1993.

GOLDBERG, D. P; HILLIER, V. F. A scaled version of the General Health Questionnaire. **Psychol Med**. V.9, p.139–145.1979.

GRONLUND, N. E. ;LINN, R. L. **Measurement and evaluation in teaching** (6th edn). Macmillan, New York. 1990.

GROTBERG, E. H. **A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit**. The Hague: The Bernard van Leer Foundation.1995.

GROTBERG, E. H. Introdução: novas tendências em resiliência. In: MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S.(Orgs) **Resiliência descobrimo as próprias fortalezas**. Porto Alegre: Artmed. 2005.

GIUSTI, E., BIFE-LOPES, D. M. Translation and cross-cultural adaptation of instruments to the Brazilian Portuguese language. **Pró-Fono Rev Atual Cient** v.20, n.3, p. 207-10, 2008; Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pfono/v20n3/12.pdf> Acesso em: 14 de out 2018.

GURGEL, L. G.; PLÉNTZ, R. D. M.; JOLY, M. C. R. A.; REPOLD, C. T. Avaliação da resiliência e adultos e idosos: revisão de instrumentos. **Estudos de Psicologia- Campinas**. v.30, n.4,p.487-496, 2013.

GUIDENS, A. **O mundo na era da globalização**. Editorial Presença. 6º ed. 2006.

HAIR, J. F.; TATHAM, R. L.; ANDERSON, R. E.; BLACK, W. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, J. F.; TATHAM, R. L.; ANDERSON, R. E.; BLACK, W. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARVEY, D. **Condição pós moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.

HAYNES, S. N., RICHARD, D. C. S., KUBANY, E. S. Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods. **Psychological Assessment**, v.7, p.238–47, 1995.

HELMREICH, I.; KUNZLER, A.; CHMITORZ, A.; KÖNIG, J.; BINDER, H.; WESSA, M.; LIEB, K. Psychological interventions for resilience enhancement in adults. **Cochrane Database of Systematic Reviews**. v.2. n.CD012527, p.1-42, 2017. Disponível em: <www.cochranelibrary.com>. Acesso em:10 setembro2018.

HERDMAN, M.; FOX-RUSHBY, J.; BADIA, X. “Equivalence” and the translation and adaptation of health-related quality of life questionnaires. **Qual Life Res**. v.6, n.3, p.237-47. 1997.

- HERDMAN, M.; FOX-RUSHBY, J.; BADIA, X. A model of equivalence in the cultural adaptation of HRQoL instruments: the universalist approach. **Qual Life Res.** v.7, n.4, p. 323-35. 1998.
- HUI, C. H; TRIANDIS, H. C. Measurement in cross-cultural psychology: A review and comparison of strategies. **J Cross-Cult Psychol**; v.16, p.131-152, 1985.
- INFANTE, F. A resiliência como processo: Uma revisão da literatura. In: MELLILO, A.; OJEDA, E. N. S. (Cols). **Resiliência descobrindo as próprias fortalezas**. Porto Alegre: Artmed. 2005.
- 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, 33-42. 2003.
- KLINE, R. B. **Principles and practice of structural equation modeling**. New York: Guilford Press. 2011.
- LENER, R. M. 2011. **Prefácio**. In: BRONFENBRENNER, U. Bioecologia do desenvolvimento humano: tornando os seres humanos mais humanos. Porto Alegre: Artmed.
- LI, C. H. Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. **Behavior Research Methods**, v. 48, n. 3, p 936–949. September 2016. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26174714> Acesso em: 15 Out 2018.
- LINO, C. R. M. *et al.*, A. The cross-cultural adaptation of research instruments, conducted by nurses in brazil: an integrative review. **Texto Contexto Enferm**, , v. 26, n.4, e1730017, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072017000400503&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 Out. 2018. Epub Jan 08, 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017001730017>.
- LOPES, L. F. D. *et al.*, **Estatística Geral**. 2007.
- LUTHAR, S. S.; ZIGLER, E. Vulnerability and competence: a review of research on resilience in childhood. *Am J Orthopsychiatry* v. 61, p.6-22,1991
- LUTHAR, S. S.; ZELAZO L. B. Research on resilience: an integrative review. In: LUTHAR, S. S. (Ed.) **Resilience and vulnerability: adaptation in the context of childhood adversities**. 2ª edição, p. 510-549. Nova York: Cambridge University Press. 2003.
- MALLAK, L. A. YILDIZ, M. Developing a workplace resilience instrument. *Work*. n 54, p. 241–253. 2016.
- MALLAK, L. A. **Measuring resilience in health care provider organizations**. *Health Manpower Management*. v. 24, n. 4, p. 148–152. 1998.

MARTINEAU, S. **Rewriting resilience: critical discourse analysis of childhood resilience and politics of teaching resilience to “kid at risk”**. 1999. Tese de Doutorado University of British Columbia. 1999.

MARINHO, K. F.; RATTO, C. G. Modo borderline e mundo do trabalho: um ensaio sobre implicações e perspectivas atuais. **Saúde Soc.** São Paulo. v.25, n.1, p.171-185.2016.

McEWEN, K. **Building Resilience at work**. Australian academic press. 1ª ed. 2011.

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

MERLO, A. R. C.; LÁPIS, N. L. **A saúde e os processos de trabalho no Capitalismo: algumas considerações**. Boletim da Saúde. Porto Alegre. v. 19, n.1, p.18-29, jan/jun 2005.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14ª ed. São Paulo: Hucitec; 2014. Appris. 2014.

MONTEIRO, G. T. R.; HORA, H. R. M. **Pesquisa em saúde pública: Como desenvolver e validar instrumentos de coleta de dados**. Curitiba:

MOREIRA, V.; MACIEL, R. H.; ARAÚJO, T. Q. Depressão: os sentidos do trabalho. **Revista do NUFEN**, Belém, v. 5, n. 1, p. 44-56, 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S217525912013000100006&script=sci_arttext>. Acesso em: 12 nov. 2016.

PACICO, J. C. **Como é feito um teste? Produção de itens**. In: HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M (Orgs). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed. 2015.

PACICO, J. C.; HUTZ, C. S. Validade. In: HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M (Orgs). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed. 2015.

PASQUALI, L. *Psicometria*. **Rev Esc Enferm USP**. v.43, n Esp., p. 992-9, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43nspe/a02v43ns.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 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.

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

POLETTI, M.; KOLLER, S. H. Resiliência: uma perspectiva conceitual e histórica. In: **Resiliência e Psicologia positiva: interfaces do risco a proteção**. 2ª Ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2011.

R CORE TEAM. **R: A language and environment for statistical computing**. **R Foundation for Statistical Computing**, Vienna, Austria. Disponível em <<https://www.R-project.org/>.2016> Acesso em : 16 de dezembro de 2016.

RAYKOV, T. Estimation of composite reliability for congeneric measures. **Applied Psychological Measurement**, v. 21, n.2, p. 173-184, 1997.

RAYKOV, T. Bias of coefficient for fixed congeneric measures with correlated errors. **Applied Psychological Measurement**, v.25,n. 1, p. 69–76. 2001

REICHENHEIM, M. E.; MORAES, C. L. Adaptação transcultural de instrumentos de aferição epidemiológicos: uma proposta de operacionalização. **Revista de Saúde Pública** v. 41, n 4, p.665-673, 2007.

REICHENHEIM, M. E.; MORAES, C. L. Qualidade de instrumentos epidemiológicos. In: FILHO, N. A., BARRETO, M. L. **Epidemiologia & saúde: Fundamentos, métodos e Aplicações**. Editora: Guanabara e Koogan. 2011.

REICHENHEIM, M. E.; HÖKERBERG, Y.H.; MORAES, C. L. Assessing construct structural validity of epidemiological measurement tools: a seven-step roadmap. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, v.30, n.5, p.927-39, 2014.

RIBEIRO, A. C. de A. *et al.*, Resiliência no trabalho contemporâneo: Promoção e/ ou desgaste da saúde mental. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 623-633, out./dez. 2011.

ROBERTSON, I. T.; COOPER, C. L.; SARKAR, M.; CURRANS, T. Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. **Journal of Occupational and Organizational Psychology** .v. 88, n. 3, p. 533–562. 2015.

RODRÍGUEZ, D. H. O humor como indicador de resiliência. In: MELLILO, A.; OJEDA, E. N. S. (Cols). **Resiliência descobrindo as próprias fortalezas**. Porto Alegre: Artmed. 2005.

ROGERSON, S. *et al.*, A Randomized Controlled Pilot Trial Investigating the Impact of a Workplace Resilience Program During a Time of Significant Organizational Change. **JOEM**. v. 58, n. 4, April 2016.

RIGOTTI, T.; SCHYNS, B.; MOHR, G. A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. **Journal of Career Assessment**, v.16, n.2, p. 238-255, 2008.

RONCHI, C. C. **Qualidade de vida e trabalho: fatores Psicossociais e da Organização**. Curitiba: Juruá. 2015.

RUTTER, M. Psychosocial resilience and protective mechanisms. **American Journal of Orthopsychiatry**, v. 57, p. 316-331. 1987.

RUTTER, M. Psychosocial resilience and protective mechanisms. In: ROLF, J.; MASTEN, A. S.; CICHETT D.; NUECHTERLEIN K. H.; WEINTRAUB, S. (Orgs.), **Risk and protective factors in the development of psychopathology**. Cambridge University Press. p. 181-214. 1990.

RUTTER, M. **Resilience: some conceptual considerations, trabalho apresentado em Initiatives conference on Foresting Resilience**, Washington D.C. 1991.

RUTTER, M. , Resilience concepts and findings: Implications for Family therapy. **Journal of Family therapy**, v.21, p.119-144. 1999.

RICHARDSON, K. M.; ROTHSTEIN, H. R. Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.13, n.1, p.69-93, 2008.

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

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste Mental: O direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez Editora.2011.

SELIGMAN, M., CSIKSZENTMIHALYI, M. **Positive psychology: An Introduction** . American Psychologist. n. 55, p. 5-14. 2000.

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.; BAKKER, A. B.; SALANOVA, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. **Educ Psychol Meas.** V.66, p.701–716. 2006.

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

SOUZA, M. T. S.; CERVENY, C. M. O. Resiliência Psicológica: revisão de Literatura e Análise da produção científica. **Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology**, v. 40, n.1, p. 119-126, 2006.

SIJTSMA, K. On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. **Psychometrika**, v.74, n. 1, 107- 120. 2009.

STREINER, D. L.; NORMAN, G. R. **Health Measurement Scales: a practical guide to their development and use**. 2ª Ed. New York: Oxford University Press, 1995.

STREINER, D. L.; NORMAN, G. R. **Health Measurement Scales: a practical guide to their development and use**. 4ª Ed. New York: Oxford University Press, 2008.

STREINER, D. L.; NORMAN, G. R; CAIRNEY, J. **Health Measurement Scales: a practical guide to their development and use**. 5ª Ed. New York: Oxford University Press, 2015.

TAVARES, J. A resiliência na sociedade emergente. In: TAVARES, J. **Resiliência e educação**. São Paulo: Cortez. 2001.

TOUW-OTTEN. F.; MEADOWS, K. Cross-cultural issues in outcome measurement. In: HUTCHINSON, A.; MCCOLL, E.; CHRISTIE, M.; RITTLETON, C. eds. **Outcome**

Measurement in Primary and Out-Patient Care. Harwood Academic Publishers, p.199-208, 1996.

TURNER, M.; SCOTT-YOUNG, C.; HOLDSWORTH, S. **Navigating the chasm from student to professional: the role of resilience.** The Australasian Universities' Building Educators Association Conference. Conference paper. Sydney. Australia. July, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM). **Nossa história.** Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2015. Disponível em: <http://www.ufsm.br/>. Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/web/ufsm-ufsm/informacoes/institucional/nossa-historia> Acesso em: 29 dez. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM). **Profitecs: identificações facilitam escolhas** – UFSM. Universidade Federal de 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. 2016.

VALENTINI, F.; DAMÁSIO, B. F. Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. **Psic.: Teor. e Pesq.**, v. 32 n. 2, p. 1-7, Abr-Jun 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v32n2/1806-3446-ptp-32-02-e322225.pdf>. Acesso em: 09 de nov. 2018.

VAZQUEZ, A. C. S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S. Normatização da versão brasileira da escala UTRECHT de Engajamento no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v.2, n. 15, p. 133-40. 2016.

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.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas Organizações de trabalho-Compreensão e Intervenções baseadas em evidências.** Porto Alegre: Artmed. 2010.

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

YUNES, M. A. **Psicologia Positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família.** **Psicologia em estudo**, v. 8, p. 75-84, 2003.

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.

WINWOOD, P. C.; BAKKER, A. B.; WINEFIELD, A. H. An investigation of the role of nonwork time behaviour in buffering the effects of work strain. **J Occup Environ Med.** v.49, p. 862–871.2007.

WINWOOD, P. C.; LUSHINGTON, K.; WINEFIELD, A. H. Further development and validation of the Occupational Fatigue Exhaustion Recovery (OFER) scale. **J Occup Environ Med.** v.48, p.381–389, 2006.

WINWOOD, P. C.; TUCKEY, M. R.; PETERS, R.; DOLLARD, M. F. Identification and measurement of work-related psychological injury: piloting the Psychological Injury Risk Indicator (PIRI) among front line police. **J Occup Environ Med.** v. 51, p.1057–1065, 2009.

WINWOOD, P. C., *et al.*, Development and validation of a scale to measure work-related fatigue and recovery: the Occupational Fatigue Exhaustion/Recovery Scale (OFER). **J Occup Environ Med.** v.47, p.594–606, 2005.

WORK WITH RESILIENCE. **R@W Research. Austrália. 2018. Disponível em: <<http://workingwithresilience.com.au/measure-resilience/rw-research>>. Acesso em: 19 outubro de 2018.**

APÊNDICE A - REFERÊNCIAS DOS ARTIGOS SELECIONADOS NA REVISÃO

Codificação	Referência	Base
A1	Validity and reliability of the Spanish version of the 10-item CD-RISC in patients with fibromyalgia. Notario-Pacheco B, Martínez-Vizcaíno V, Trillo-Calvo E, Pérez-Yus MC, Serrano-Parra D, García-Campayo J. <i>Health Qual Life Outcomes</i> . 2014 Feb 1;12:14. doi: 10.1186/1477-7525-12-14	PubMed
A2	<u>An examination of resilience cross-culturally in child and adolescent survivors of the 2008 China earthquake using the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC).</u> Fu C, Leoutsakos JM, Underwood C. <i>J Affect Disord</i> . 2014 Feb;155:149-53. doi: 10.1016/j.jad.2013.10.041. Epub 2013 Oct 29.	PubMed
A3	<u>Conjoint Community Resiliency Assessment Measure-28/10 items (CCRAM28 and CCRAM10): A self-report tool for assessing community resilience.</u> Leykin D, Lahad M, Cohen O, Goldberg A, Aharonson-Daniel L. <i>Am J Community Psychol</i> . 2013 Dec;52(3-4):313-23. doi: 10.1007/s10464-013-9596-0.	PubMed
A4	<u>A practical measure of workplace resilience: developing the resilience at work scale.</u> Winwood PC, Colon R, McEwen K. <i>J Occup Environ Med</i> . 2013 Oct;55(10):1205-12. doi: 10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a.	PubMed
A5	Reevaluation of the scale of psychological resilience for middle and primary school students. Lü X, Sun Y, Yang L, Chen M, Jiang Y, Zhang H, Sun Y, Wu Z. <i>Wei Sheng Yan Jiu</i> . 2013 Mar;42(2):257-62. Chinese.	PubMed
A6	Psychometric properties of Connor-Davidson Resilience Scale in a Spanish sample of entrepreneurs. Manzano-García G, Ayala Calvo JC. <i>Psicothema</i> . 2013;25(2):245-51. doi: 10.7334/psicothema2012.183	PubMed
A7	Culturally sensitive and universal measure of resilience for Japanese populations: Tachikawa Resilience Scale in comparison with	PubMed

	Resilience Scale 14-item version.Nishi D, Uehara R, Yoshikawa E, Sato G, Ito M, Matsuoka Y.PsychiatryClinNeurosci. 2013 Apr;67(3):174-81. doi: 10.1111/pcn.12028.	
A8	Validity of the Connor-Davidson resilience scale (10 items) in a population of elderly]. Dolores Serrano-Parra M, Garrido-Abejar M, Notario-Pacheco B, Bartolomé-Gutiérrez R, Solera-Martínez M, Martínez-Vizcaíno V.EnfermClin. 2013 Jan-Feb;23(1):14-21. doi: 10.1016/j.enfcli.2012.11.006. Epub 2013 Jan 23. Spanish.	PubMed
A9	Factor structure and psychometric properties of the resilience scale in a spanish chronic musculoskeletal pain sample.Ruiz-Párraga GT, López-Martínez AE, Gómez-Pérez L.J Pain. 2012 Nov;13(11):1090-8. doi: 10.1016/j.jpain.2012.08.005. Epub 2012 Oct 12.	PubMed
A10	The Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale: an extended validation.Jung YE, Min JA, Shin AY, Han SY, Lee KU, Kim TS, Park JE, Choi SW, Lee SH, Choi KS, Park YM, Woo JM, Bhang SY, Kang EH, Kim W, Yu JJ, Chae JH; Positiveness Research Team of Korea. Stress Health. 2012 Oct;28(4):319-26. doi: 10.1002/smi.1436. Epub 2012 Jan 16.	PubMed
A11	Validation of the Suicide Resilience Inventory-25 (SRI-25) in adolescent psychiatric inpatient samples. Gutierrez PM, Freedenthal S, Wong JL, Osman A, Norizuki T. J Pers Assess. 2012;94(1):53-61. doi: 10.1080/00223891.2011.608755.	PubMed
A12	<u>Predicting resilient adolescents and youths: validation of a screening test in Colombia.</u> Montoya N, Restrepo A, Duque LF, Ungar M. IssuesComprPediatrNurs. 2011;34(4):167-88. doi: 10.3109/01460862.2011.619400.	PubMed
A13	Evaluation of the psychometric properties of the Chinese version of the Resilience Scale in Wenchuan earthquake survivors.Lei M, Li C, Xiao X, Qiu J, Dai Y, Zhang Q.Compr Psychiatry. 2012 Jul;53(5):616-22. doi: 10.1016/j.comppsy.2011.08.007. Epub 2011 Oct 14.	PubMed
A14	Development of a multi-dimensional measure of resilience in adolescents: the Adolescent ResilienceQuestionnaire. Gartland D,	PubMed

	Bond L, Olsson CA, Buzwell S, Sawyer SM. BMC Med Res Methodol. 2011 Oct 5;11:134. doi: 10.1186/1471-2288-11-134.	
A15	Reliability and validity of the Spanish version of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale (10-item CD-RISC) in young adults. Notario-Pacheco B, Solera-Martínez M, Serrano-Parra MD, Bartolomé-Gutiérrez R, García-Campayo J, Martínez-Vizcaíno V. Health Qual Life Outcomes. 2011 Aug 5;9:63. doi: 10.1186/1477-7525-9-63.	PubMed
A16	The reliability and validity of the Resilience Scale for Adults-Turkish Version. Basım HN, Çetin F. Turk PsikiyatriDerg. 2011 Summer;22(2):104-14.	PubMed
A17	Factor structure and psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale among Chinese adolescents. Yu XN, Lau JT, Mak WW, Zhang J, Lui WW, Zhang J. Compr Psychiatry. 2011 Mar-Apr;52(2):218-24. doi: 10.1016/j.comppsy.2010.05.010.	PubMed
A18	The Resilience Scale: psychometric properties and clinical applicability in older adults. Resnick BA, Inguito PL. Arch PsychiatrNurs. 2011 Feb;25(1):11-20. doi: 10.1016/j.apnu.2010.05.001. Epub 2010 Jun 29.	PubMed
A19	Psychometric properties of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale in Chinese earthquake victims. Wang L, Shi Z, Zhang Y, Zhang Z. Psychiatry ClinNeurosci. 2010 Oct;64(5):499-504. doi: 10.1111/j.1440-1819.2010.02130.x.	PubMed
A20	Establishing the psychometric qualities of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) using exploratory and confirmatory factor analysis in a trauma survivor sample. Karairmak O. Psychiatry Res. 2010 Oct 30;179(3):350-6. doi: 10.1016/j.psychres.2009.09.012. Epub 2010 May 21.	PubMed
A21	Development of a questionnaire to measure resilience in children with chronic diseases. Kim DH, Yoo IY. J Korean AcadNurs. 2010 Apr;40(2):236-46. doi: 10.4040/jkan.2010.40.2.236. Korean.	PubMed
A22	Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. Hystad SW, Eid J, Johnsen BH, Laberg	PubMed

	JC, Thomas BartoneP.Scand J Psychol. 2010 Jun 1;51(3):237-45. doi: 10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x. Epub 2009 Dec 15.	
A23	Reliability and validity of the Japanese version of the Recovery Assessment Scale (RAS) for people with chronic mental illness: scale development.Chiba R, Miyamoto Y, Kawakami N. <u>Int J Nurs Stud</u> . 2010 Mar;47(3):314-22. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2009.07.006. Epub 2009 Aug 12.	PubMed
A24	<u>14-item resilience scale (RS-14): psychometric properties of the Brazilian version.</u> Damásio BF, Borsa JC, da Silva JP.J NursMeas. 2011;19(3):131-45.	PubMed
A25	Stability and change of ego resiliency from late adolescence to young adulthood: a multiperspective study using the ER89-R Scale.Vecchione M ¹ , Alessandri G, Barbaranelli C, Gerbino M. J Pers Assess. 2010 May;92(3):212-21. doi: 10.1080/00223891003670166.	PubMed
A26	Escala de Resiliência para Adultos: aplicação entre servidores públicos / ResilienceScale for Adults: Applicationamong civil servants / Escala de Resiliencia para Adultos: aplicación a los servidores públicos Aval. psicol;13(2):287-295, ago. 2014. tab.	LILACS
A27	Validação fatorial da escala de resiliência de connor-davidson (CD-RISC-10) para brasileiros / Factorialvalidationandadaptationoftheconnor-davidsonresiliencescale (CD-RISC-10) for brazilians. Rev. psicol. organ. trab;11(2):36-50, dez. 2011. tab, graf.	LILACS

APÊNDICE B - INSTRUMENTO VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORAIS E HÁBITOS E SAÚDE

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. N° 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) Enfermeiro (2)	B5. ___ _
	Técnico de Enfermagem (3) Fisioterapeuta(4)	
	Farmacêutico(5) Fonoaudiólogo(6)	
	Médico (7) Nutricionista(8)	
	Odontólogo(9) Professor (10) Psicólogo(11)	
BLOCO C – LABORAIS		
C1. Maior titulação:	Pós-doutorado (1) Doutorado (2)	C1. ___
	Mestrado (3) Especialização (4)	
	Graduação (5) Ensino técnico (6)	
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) 40 horas (2)	C4. ___
	36 horas (3) 30 horas (4)	
	24 horas (5) 20 horas (6)	
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.	C4. ___	

UFSM – Regime Jurídico Único - RJU (1)		HUSM/Ebserh – CLT (2)		
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?				C6. __ __
Centro de Artes e Letras (CAL) (1)		Centro de Ciências da Saúde (CCS) (2)		
Centro de Ciências Naturais e Exatas (CCNE) (3)		Centro de Tecnologia (CT) (4)		
Centro de Ciências Rurais (CCR) (5)		Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) (6)		
Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) (7)		Centro de Educação (8)		
Colégio Politécnico da UFSM (9)		Colégio Técnico Industrial da UFSM (CTISM) (10)		
		Unidade de Educação Infantil – Ipê Amarelo (11)		
BLOCO D - Hábitos e Saúde				
D1. Você fuma?	Não, nunca fumei (0)	Fumei, mas parei (1)	Sim, fumo (2)	D1. __
D2. Você consome algum tipo de bebida alcoólica?	Não (0)	Às vezes (1)	Sim (2)	D2. __
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 – Escala de Resiliência no Trabalho - RAW Scale Brasil (Greco et al, 2018),
adaptada de Winwood et al. (2013)

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 Pesqui sador
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 pertença.	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. Manter-me 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 Rara ment e	4 Nunca ou quase nunca	USO DO PESQUI SADOR!
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 totalmente	2 Concordo mais que discordo	3 Discordo mais que concordo	4 Discordo totalmente	USO DO PESQUIS ADOR!

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 ARGOLO, 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 PESQUISA DOR!
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 totalment e	2 Discordo um pouco	3 Nem discordo nem concordo	4 Concordo um pouco	5 Concordo totalmente	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)	Frequentement e (F)	Com muita frequência (CMF)	Sempre (S)
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Poucas vezes no	Uma vez ao	Algumas	Uma vez por	Algumas vezes por	Todos os

Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	0	1	2	3	4	5	6	USO DO PESQUISADOR
	Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente	

	ano ou menos	mês ou menos	vezes no mês	semana	semana	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

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	0	1	2	3	4	5	6	J13__

tempos difíceis porque já experimentei dificuldades antes.								
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	0	1	2	3	4	5	6	J23__

saída.								
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__

APÊNDICE C- DOCUMENTO PARA TRADUÇÃO

TRADUÇÃO DE ESCALA “Resilience at Work Scale”

Documento - Destinado aos tradutores

FORMULÁRIO PADRONIZADO PARA REGISTRO DE NOTAS

Agora, para terminar a primeira parte do seu trabalho de tradução, você deverá atribuir NOTAS aos itens da escala que foram traduzidos.

Os graus atribuídos deverão possuir os seguintes significados:

0	NENHUMA DIFICULDADE
1 ou 2	QUASE NENHUMA DIFICULDADE
3 ou 4	POUCA DIFICULDADE
5 ou 6 ou 7	DIFICULDADE MODERADA
8 ou 9	MUITA DIFICULDADE
10	EXTREMA DIFICULDADE

EXEMPLO:

Ao traduzir a pergunta (de uma outra escala) *Did you feel full of pep?* o profissional **atribuiu nota 8** à dificuldade de tradução – isso é, considerou “muito difícil” - em função da dificuldade de escolher o termo que melhor captasse o significado da expressão *full of pep*.

Apresentamos, a seguir, o formulário onde você deverá registrar as notas (em números) atribuídas à dificuldade encontrada em cada item. Na coluna correspondente, registre comentários que julgar convenientes acerca do processo de tradução, no mesmo momento em que você o realiza.

Para as dimensões sugira um termo com equivalência semântica, que contemple os itens questionados.

“Resilience at work scale”			
Nota em inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
Note: The survey questions should be in random order. Questions # 9 and 11 are reverse scored - That is ‘strongly agree’ is 0 and ‘strongly disagree’ is 6 etc. The headings for each section should not be included. They are included here to assist coding.			
Dimensão em inglês			Comentários
<u>Living authentically</u>			
Versão inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
1. I have important core values that I hold fast to in my work-life			
2.I know my personal strengths and make sure I use them regularly in my work			
3.I am able to change my mood at work when I need to			
4.I know myself and my feelings honestly and realistically			
Dimensão em inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
<u>Finding your calling</u>			
Versão inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
5. The work that I do helps to fulfil my sense of purpose in life			
6.My work place is somewhere where I feel that I belong.			
7.The work that I do fits well with my personal values and beliefs			
8.Generally I appreciate what I have in my work environment			
Dimensão em inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
<u>Maintaining perspective</u>			

Versão inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
9. When things go wrong at work, it usually tends to overshadow the other parts of my life (<i>Recode – reverse scored</i>)			
10. Nothing at work ever really 'fazes me' for long			
11. Negative people at work tend to pull me down (<i>Recode – reverse scored</i>)			
12. When problems arise at work I focus on finding a solution rather than just worrying about them.			
Dimensão em inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
<u>Managing stress</u>			
Versão inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
13. I make sure I take breaks to maintain my strength and energy when I'm working hard			
14. I have developed some reliable ways to relax when I'm under pressure at work.			
15. I have developed some reliable ways to deal with the stress of challenging events at work			
16. I am careful to ensure my work does not dominate my personal life			
Dimensão em inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
<u>Interacting Cooperatively</u>			
Versão inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
17. I often ask for feedback so that I can improve my work performance			
18. I believe in giving help to my work colleagues, as well as asking for it.			
19. I'm not afraid to seek advice and support if and when I need help with my work			
Dimensão em inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários

<u>Staying healthy</u>			
Versão inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
20. I have a good level of physical fitness			
21. I am careful about eating well and healthily			
22. Keeping physically fit helps me cope with the demands of my work			
Dimensão em inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
<u>Building networks</u>			
Versão inglês	Tradução/equivalência semântica	Nota	Comentários
23. I have friends at work I can rely on to support me when I need it			
24. I have a strong and reliable network of supportive colleagues at work			
25. My personal support network is important to my coping at work			

Agradecemos sua participação até o momento!

**APÊNDICE D -FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE COMITÊ DE
ESPECIALISTAS**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

Título do Projeto: “Adaptação Transcultural da *Resilience at work scale* para a língua portuguesa do Brasil”.

Pesquisadores: Patrícia Bitencourt Toscani Greco e Tania Solange Bosi de Souza Magnago

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria-PPGEnf

Contato: (55) 991666847 pbtoscani@hotmail.com e tmagnago@terra.com.br

**AVALIAÇÃO DA EQUIVALÊNCIA SEMÂNTICA, IDIOMÁTICA,
CULTURAL E CONCEITUAL ENTRE AS VERSÕES ORIGINAL E TRADUZIDA
DO “RESILIENCE AT WORK SCALE”**

Especialista (nome do avaliador/ juiz): _____

Para cada um dos tópicos a seguir utilize a escala, conforme demonstrada abaixo, para indicar sua avaliação quanto a equivalência, sinalize o campo correspondente a sua opção. Por favor sugira mudanças em caso das respostas estarem nos valores de -1 ou 0. Considerando que a versão A é a original e a B a versão traduzida.

Escala de Equivalência	
Não Equivale	NE
Não é Possível avaliar	NPA
Equivale	E

Explicando a escala: A escala é dividida em sete domínios que são:

Inglês	Português
---------------	------------------

1. Living authentically	Vivendo autenticamente
2. Finding your calling	Encontrando a sua vocação
3. Maintaining perspective	Mantendo o equilíbrio
4. Managing stress	Administrando o estresse
5. Interacting Cooperatively	Interagindo cooperativamente
6. Staying healthy	Mantendo-se saudável
7. Building networks	Construindo redes

Cada afirmação é avaliada em uma escala tipo Likert de seis pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

1 = Discordo Totalmente

2 = Discordo

3 = Nem concordo nem discordo

4 = Concordo

5 = Concordo Totalmente

LEGENDA:

Escala de Equivalência	
Não Equivale	NE
Não é Possível avaliar	NPA
Equivale	E

Original				Versão Português			
1. I have important core values that I hold fast to in my work-life				1. Eu tenho valores fundamentais importantes, os quais mantenho na minha vida laboral			
Equivalência				Comentários			

	NE	NPA	E	
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
2.I know my personal strengths and make sure I use them regularly in my work				2.Eu conheço meus pontos fortes e me certifico de usá-los regularmente no meu trabalho
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
3.I am able to change my mood at work when I need to				3.Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
4.I know myself and my feelings honestly and realistically				4.Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma honesta e realista
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				

Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
5. The work that I do helps to fulfil my sense of purpose in life				5.O trabalho que eu faço ajuda a dar significado à minha vida
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
6. My work place is somewhere where I feel that I belong.				6.O meu lugar de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertenço
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
7.The work that I do fits well with my personal values and beliefs				7. O trabalho que eu faço se ajusta apropriadamente aos meus valores e crenças pessoais
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				

Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
8. Generally I appreciate what I have in my work environment				8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
9. When things go wrong at work, it usually tends to overshadow the other parts of my life (<i>Recode – reverse scored</i>)				9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar negativamente os outros aspectos da minha vida
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
10. Nothing at work ever really 'fazes me' for long				10. Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				

Conceitual				
------------	--	--	--	--

Original				Versão Português
11. Negative people at work tend to pull me down (<i>Recode – reverse scored</i>)				11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo (<i>Recodificar – pontuação invertida</i>)
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
12. When problems arise at work I focus on finding a solution rather than just worrying about them.				12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
13. I make sure I take breaks to maintain my strength and energy when I'm working hard				13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários

Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
14. I have developed some reliable ways to relax when I'm under pressure at work.				14. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para relaxar quando estou sob pressão no trabalho
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
15. I have developed some reliable ways to deal with the stress of challenging events at work				15. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
16. I am careful to ensure my work does not dominate my personal life				16. Eu tenho o cuidado de assegurar que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal
Equivalência				Comentários

	NE	NPA	E	
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
17. I often ask for feedback so that I can improve my work performance				17. Eu frequentemente solicito “feedback”, para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
18. I believe in giving help to my work colleagues, as well as asking for it.				18. Eu acredito na importância de oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, assim como em solicitar a ajuda dos mesmos (as)
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
19. I’m not afraid to seek advice and support if and when I need help with my work				19. Eu não hesito em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com o meu trabalho

Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
20. I have a good level of physical fitness				20. Eu tenho um bom nível de resistência física
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
21. I am careful about eating well and healthily				21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
22. Keeping physically fit helps me cope with the demands of my work				22. Manter-me fisicamente saudável ajuda-me a lidar com as demandas do meu trabalho
Equivalência				Comentários

	NE	NPA	E	
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
23. I have friends at work I can rely on to support me when I need it				23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
24. I have a strong and reliable network of supportive colleagues at work				24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho
Equivalência	NE	NPA	E	Comentários
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Original				Versão Português
25. My personal support network is important to my coping at work				25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho
Equivalência				Comentários

	NE	NPA	E	
Semântica				
Idiomática				
Cultural				
Conceitual				

Muito Obrigada por sua participação

APÊNDICE E - PRÉ-TESTE 1

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Título do Projeto: “Adaptação Transcultural da *Resilience at work scale* para a língua portuguesa do Brasil”.

Pesquisadores: Patrícia Bitencourt Toscani Greco e Tania Solange Bosi de Souza Magnago

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria-PPGEnf

Contato: (55) 991666847 pbtoscani@hotmail.com e tmagnago@terra.com.br

Pré-teste da “RESILIENCE AT WORK SCALE” versão brasileira

No que se refere a compreensão da afirmativa, se sua resposta for **pouca ou nenhuma compreensão**, por favor dê sugestões e, solicitamos que se possível parafraseie esta afirmação. Além dessa contribuição, por favor responda referente a sua concordância ou não com a afirmativa, conforme as alternativas abaixo.

1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

2. Eu conheço meus pontos fortes e me certifico de usá-los regularmente no meu trabalho
() Boa compreensão () Pouca compreensão () Nenhuma compreensão
1. () Discordo Totalmente 2. () Discordo 3. () Nem concordo nem discordo 4. () Concordo 5. () Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário
() Boa compreensão () Pouca compreensão () Nenhuma compreensão
1. () Discordo Totalmente 2. () Discordo 3. () Nem concordo nem discordo 4. () Concordo 5. () Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma honesta e realista
() Boa compreensão () Pouca compreensão () Nenhuma compreensão
1. () Discordo Totalmente

<p>2. ()Discordo</p> <p>3. ()Nem concordo nem discordo</p> <p>4. ()Concordo</p> <p>5. ()Concordo Totalmente</p>
Sugestões:
Parafrasear:

5.O trabalho que eu faço ajuda a dar significado à minha vida
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
<p>1. ()Discordo Totalmente</p> <p>2. ()Discordo</p> <p>3. ()Nem concordo nem discordo</p> <p>4. ()Concordo</p> <p>5. ()Concordo Totalmente</p>
Sugestões:
Parafrasear:

6.O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertença
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
<p>1. ()Discordo Totalmente</p> <p>2. ()Discordo</p> <p>3. ()Nem concordo nem discordo</p> <p>4. ()Concordo</p> <p>5. ()Concordo Totalmente</p>

Sugestões:
Parafrasear:

7. O trabalho que eu faço se ajusta apropriadamente aos meus valores e crenças pessoais
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso geralmente tende a afetar negativamente os outros aspectos da minha vida

Boa compreensão Pouca compreensão Nenhuma compreensão

1. Discordo Totalmente
2. Discordo
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo
5. Concordo Totalmente

Sugestões:

Parafrapear:

10. Nada no trabalho realmente me incomoda por muito tempo

Boa compreensão Pouca compreensão Nenhuma compreensão

1. Discordo Totalmente
2. Discordo
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo
5. Concordo Totalmente

Sugestões:

Parafrapear:

11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo

Boa compreensão Pouca compreensão Nenhuma compreensão

1. Discordo Totalmente
2. Discordo

<p>3. () Nem concordo nem discordo</p> <p>4. () Concordo</p> <p>5. () Concordo Totalmente</p>
Sugestões:
Parafrasear:

<p>12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles</p>
<p>() Boa compreensão () Pouca compreensão () Nenhuma compreensão</p>
<p>1. () Discordo Totalmente</p> <p>2. () Discordo</p> <p>3. () Nem concordo nem discordo</p> <p>4. () Concordo</p> <p>5. () Concordo Totalmente</p>
Sugestões:
Parafrasear:

<p>13. Eu me asseguro de fazer intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando duro</p>
<p>() Boa compreensão () Pouca compreensão () Nenhuma compreensão</p>
<p>1. () Discordo Totalmente</p> <p>2. () Discordo</p> <p>3. () Nem concordo nem discordo</p> <p>4. () Concordo</p> <p>5. () Concordo Totalmente</p>

Sugestões:
Parafrasear:

14. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para relaxar quando estou sob pressão no trabalho
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

15. Eu desenvolvi algumas maneiras confiáveis para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:

Parafrasear:

16. Eu tenho o cuidado de assegurar que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal

()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão

1. ()Discordo Totalmente
2. ()Discordo
3. ()Nem concordo nem discordo
4. ()Concordo
5. ()Concordo Totalmente

Sugestões:

Parafrasear:

17. Eu frequentemente solicito “feedback”, para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho

()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão

1. ()Discordo Totalmente
2. ()Discordo
3. ()Nem concordo nem discordo
4. ()Concordo
5. ()Concordo Totalmente

Sugestões:

Parafrasear:

18. Eu acredito na importância de oferecer ajuda aos meus colegas de trabalho, assim como em

solicitar a ajuda dos mesmos (as)
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

19. Eu não hesito em pedir conselhos e apoio se e quando preciso de ajuda com o meu trabalho
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

20. Eu tenho um bom nível de resistência física
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente

<p>2. ()Discordo</p> <p>3. ()Nem concordo nem discordo</p> <p>4. ()Concordo</p> <p>5. ()Concordo Totalmente</p>
Sugestões:
Parafrasear:

21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
<p>1. ()Discordo Totalmente</p> <p>2. ()Discordo</p> <p>3. ()Nem concordo nem discordo</p> <p>4. ()Concordo</p> <p>5. ()Concordo Totalmente</p>
Sugestões:
Parafrasear:

22. Manter-me fisicamente saudável ajuda-me a lidar com as demandas do meu trabalho
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
<p>1. ()Discordo Totalmente</p> <p>2. ()Discordo</p> <p>3. ()Nem concordo nem discordo</p> <p>4. ()Concordo</p>

5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

--

25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão
1. ()Discordo Totalmente 2. ()Discordo 3. ()Nem concordo nem discordo 4. ()Concordo 5. ()Concordo Totalmente
Sugestões:
Parafrasear:

Muito Obrigada por sua participação!
Ela será muito importante para este estudo!

APÊNDICE F- PRÉ - TESTE 2

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Título do Projeto: “Adaptação Transcultural da *Resilience at work scale* para a língua portuguesa do Brasil”.

Pesquisadores: Patrícia Bitencourt Toscani Greco e Tania Solange Bosi de Souza Magnago


Instituição: Universidade Federal de Santa Maria-PPGEnf

Contato: (55) 991666847 pbtoscani@hotmail.com e tmagnago@terra.com.br

Pré-teste da “RESILIENCE AT WORK SCALE” versão brasileira

Por favor responda referente a sua concordância ou não com a afirmativa, conforme as alternativas abaixo. **Você terá duas opções para responder as questões, escolha a opção que você entender como melhor forma.** No que se refere a compreensão da afirmativa, se sua resposta for **pouca ou nenhuma compreensão**, por favor dê sugestões e, solicitamos que se possível parafraseie esta afirmação.

1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral	
<input type="checkbox"/>)Discordo Totalmente <input type="checkbox"/>)Discordo <input type="checkbox"/>)Discordo um pouco <input type="checkbox"/>)Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/>)Concordo um pouco <input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/>)Boa compreensão <input type="checkbox"/>) Pouca compreensão <input type="checkbox"/>)Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
2. Eu conheço meus pontos fortes e procuro usá-los regularmente no meu trabalho	


<input type="checkbox"/>)Discordo Totalmente <input type="checkbox"/>)Discordo <input type="checkbox"/>) Discordo um pouco <input type="checkbox"/>)Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/>) Concordo um pouco <input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
---	--

Considero que esta pergunta tem:

)Boa compreensão) Pouca compreensão)Nenhuma compreensão

Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:

3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário


<input type="checkbox"/>)Discordo Totalmente <input type="checkbox"/>)Discordo <input type="checkbox"/>) Discordo um pouco <input type="checkbox"/>)Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/>) Concordo um pouco <input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
---	---

Considero que esta pergunta tem:

)Boa compreensão) Pouca compreensão)Nenhuma compreensão

Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:

4. Eu conheço meus sentimentos e a mim mesma de forma realista

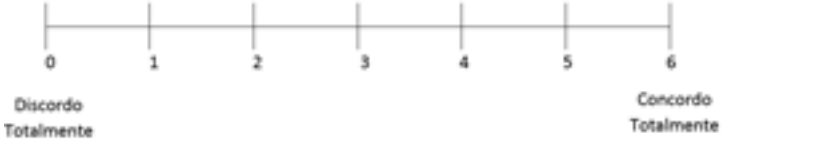
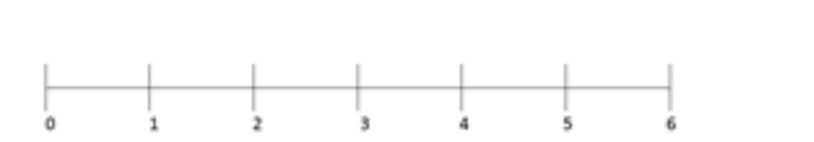
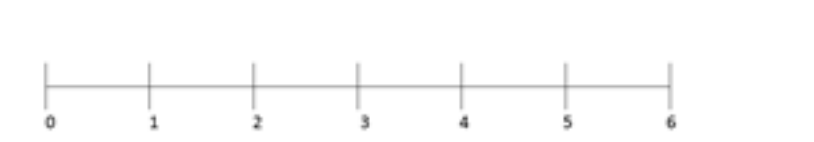
<input type="checkbox"/>)Discordo Totalmente <input type="checkbox"/>)Discordo <input type="checkbox"/>) Discordo um pouco <input type="checkbox"/>)Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/>) Concordo um pouco <input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
---	--

Considero que esta pergunta tem:

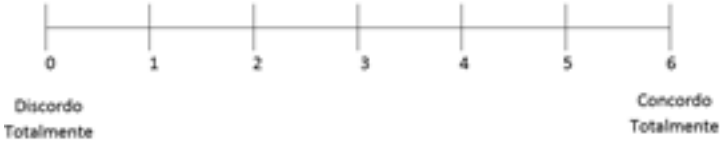
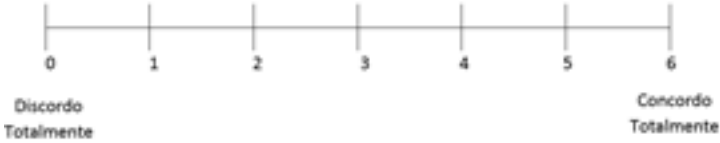
)Boa compreensão) Pouca compreensão)Nenhuma compreensão

Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
5.O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
6. Eu sinto que pertenço ao meu local de trabalho	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo	

<input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
9. Quando as coisas dão errado no trabalho, isso tende a afetar negativamente os outros aspectos da minha vida	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo	



<input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
12. Quando surgem problemas no trabalho eu me concentro em encontrar uma solução ao invés de simplesmente me preocupar com eles	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	

13. Eu faço intervalos para manter minha força e energia quando estou trabalhando de forma intensa	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco	

<input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/>)Boa compreensão <input type="checkbox"/>) Pouca compreensão <input type="checkbox"/>)Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal	
<input type="checkbox"/>)Discordo Totalmente <input type="checkbox"/>)Discordo <input type="checkbox"/>) Discordo um pouco <input type="checkbox"/>)Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/>) Concordo um pouco <input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/>)Boa compreensão <input type="checkbox"/>) Pouca compreensão <input type="checkbox"/>)Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
17. Eu frequentemente solicito avaliações (“feedback”), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho	
<input type="checkbox"/>)Discordo Totalmente <input type="checkbox"/>)Discordo <input type="checkbox"/>) Discordo um pouco <input type="checkbox"/>)Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/>) Concordo um pouco <input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/>)Boa compreensão <input type="checkbox"/>) Pouca compreensão <input type="checkbox"/>)Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	

18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar a ajuda dos meus colegas	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
19. Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
<input type="checkbox"/> Boa compreensão <input type="checkbox"/> Pouca compreensão <input type="checkbox"/> Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
20. Eu tenho boa resistência física	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	

()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
22. Me manter fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem:	
()Boa compreensão () Pouca compreensão ()Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda	
<input type="checkbox"/> Discordo Totalmente <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Discordo um pouco <input type="checkbox"/> Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/> Concordo um pouco	

<input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/>)Boa compreensão <input type="checkbox"/>) Pouca compreensão <input type="checkbox"/>)Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho	
<input type="checkbox"/>)Discordo Totalmente <input type="checkbox"/>)Discordo <input type="checkbox"/>) Discordo um pouco <input type="checkbox"/>)Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/>) Concordo um pouco <input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/>)Boa compreensão <input type="checkbox"/>) Pouca compreensão <input type="checkbox"/>)Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho	
<input type="checkbox"/>)Discordo Totalmente <input type="checkbox"/>)Discordo <input type="checkbox"/>) Discordo um pouco <input type="checkbox"/>)Nem concordo nem discordo <input type="checkbox"/>) Concordo um pouco <input type="checkbox"/>)Concordo <input type="checkbox"/>)Concordo Totalmente	
Considero que esta pergunta tem: <input type="checkbox"/>)Boa compreensão <input type="checkbox"/>) Pouca compreensão <input type="checkbox"/>)Nenhuma compreensão	
Eu escreveria esta pergunta da seguinte forma:	

Muito Obrigada por sua participação! Ela será muito importante para este estudo

APÊNDICE G - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
Comitê de Ética em Pesquisa¹**

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 Magnago²

Coorientador: Enio Seidel

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 1339, 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, Enio Seidel 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 *Resilience at Work 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

¹ 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

² 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

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 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 2017.

Assinatura do informante e n° do RG

Prof.^a Dr.^a Tânia SBS Magnago
Nome e assinatura do pesquisador³

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
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

APÊNDICE H – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE DOS DADOS

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

Pesquisador responsável/orientador: Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

Coorientador: Ênio Seidel

Pesquisador Doutorando: Patrícia Bitencourt Toscani Greco

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

Salientam que estas informações serão utilizadas nesta pesquisa e poderão compor um banco de dados para o Grupo de Pesquisa “Trabalho, Saúde, Educação e Enfermagem”, Linha de pesquisa “Trabalho, Saúde e Segurança”. 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 sala 1339, do prédio 26, do Departamento de Enfermagem/CCS/UFSM. 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 14/06/2017, sob o CAAE n. 69318117.2.0000.5346.

Santa Maria, 22 de abril de 2017


Tânia Solange Bosi de Souza Magnago

Pesquisadora responsável/orientadora

SIAPE: 3224799

COREN/RS: 51.546

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
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

APÊNDICE I

Escala de Resiliência no Trabalho - *RAW Scale Brasil* (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 sobre a sua vivência no trabalho.

Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta	DT	D	DP	ND NC	CP	C	CT
1. Eu tenho valores fundamentais, os quais mantenho na minha vida laboral.	0	1	2	3	4	5	6
2. Eu conheço meus pontos fortes e me asseguro de usá-los regularmente no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
3. Eu sou capaz de mudar meu humor no trabalho quando necessário.	0	1	2	3	4	5	6
4. Eu conheço a mim mesmo(a) e meus sentimentos de forma verdadeira e realista.	0	1	2	3	4	5	6
5. O trabalho que eu faço ajuda a dar sentido à minha vida.	0	1	2	3	4	5	6
6. O meu local de trabalho é um lugar ao qual eu sinto que pertencço.	0	1	2	3	4	5	6
7. O trabalho que eu faço se ajusta bem aos meus valores e crenças pessoais.	0	1	2	3	4	5	6
8. Geralmente gosto do que tenho em meu ambiente de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
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
10. Nada no trabalho me incomoda por muito tempo.	0	1	2	3	4	5	6
11. Pessoas negativas no trabalho tendem a me colocar para baixo.*	0	1	2	3	4	5	6
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
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
14. Eu desenvolvi algumas estratégias para relaxar quando estou sob pressão no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
15. Eu desenvolvi algumas estratégias para lidar com o estresse de situações desafiadoras no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
16. Eu tenho o cuidado de garantir que meu trabalho não “tome conta” da minha vida pessoal.	0	1	2	3	4	5	6
17. Eu frequentemente solicito feedback (retorno), para que eu possa melhorar o meu desempenho no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
18. Eu acredito na importância de oferecer e solicitar ajuda dos meus colegas de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
19. Se eu precisar de ajuda com o meu trabalho, não hesito em pedir conselhos e apoio.	0	1	2	3	4	5	6
20. Eu tenho boa resistência física.	0	1	2	3	4	5	6
21. Eu tenho o cuidado de comer bem e de forma saudável.	0	1	2	3	4	5	6
22. Manter-me fisicamente saudável me ajuda a lidar com as demandas do trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
23. Eu tenho amigos no trabalho com quem posso contar quando preciso de ajuda.	0	1	2	3	4	5	6
24. Eu tenho uma rede forte e confiável de colegas que me dão apoio no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
25. A minha rede de apoio pessoal é importante para o meu enfrentamento no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6

Nota: *Os itens 9 e 11 tem direção reversa na análise. Na versão *RAW Scale Brasil* 20 itens, são excluídos os itens 4, 12, 19, 22 e 25. Escala foi originalmente elaborada por Winwood et al., 2013. Por direitos autorais, a forma de análise deve ser solicitada, pelo web site workingwithresilience.com.au, ou pelo endereço eletrônico contact@workingwithresilience.com.au

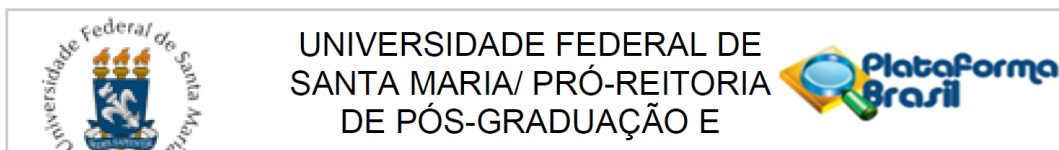
ANEXO A – VERSÃO ORIGINAL DA RESILIENCE AT WORK SCALE

TABLE 2. Rotated Component Matrix for Exploratory Factor Analysis*

Questionnaire Item	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
I have important core values that I hold fast to in my work life	0.587						
I am able to change my mood at work when I need to	0.541						
I know my personal strengths and I use them regularly in my work	0.539						
The work that I do helps to fulfill my sense of purpose in life		0.792					
My workplace is somewhere where I feel that I belong		0.768					
The work that I do fits well with my personal values and beliefs		0.713					
Generally I appreciate what I have in my work environment		0.624					
When things go wrong at work, it usually tends to overshadow the other parts of my life			-0.661				
Nothing at work ever really “fazes me” for long			0.554				
Negative people at work tend to pull me down			-0.548				
I make sure I take breaks to maintain my strength and energy when I am working hard				0.700			
I have developed some reliable ways to relax when I am under pressure at work				0.628			
I have developed some reliable ways to deal with the personal stress of challenging events at work				0.582			
I am careful to ensure that my work does not dominate my personal life				0.553			
I often ask for feedback so that I can improve my work performance					0.638		
I believe in giving help to my work colleagues, as well as asking for it					0.519		
I am very willing to acknowledge others’ effort and successes in my workplace							
I have a good level of physical fitness						0.787	
I am careful about eating well and healthily						0.780	
I have friends at work whom I can rely on to support me when I need it							0.735
I have a strong and reliable network of supportive colleagues at work							0.714

*Extraction method—principal component analysis; rotation method—varimax with Kaiser normalization. Rotation converged in 26 iterations.

ANEXO B - 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

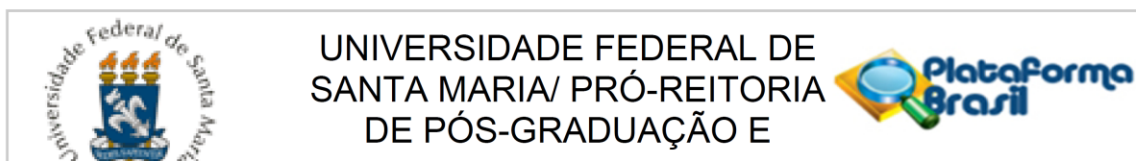
CEP: 97.105-970

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.

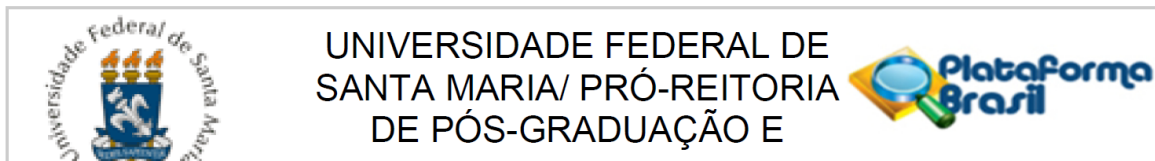
Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

.

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

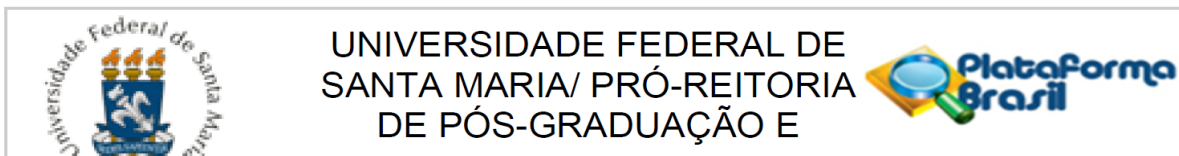
Situação do Parecer:

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



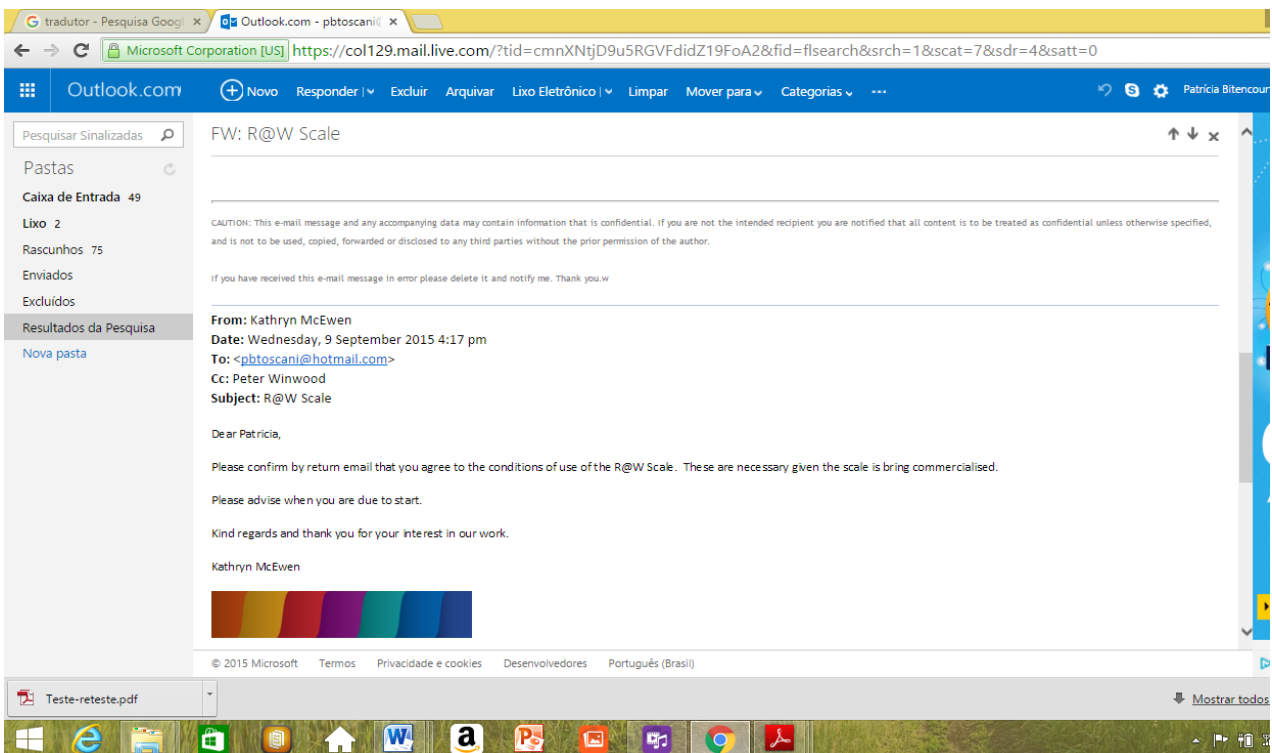
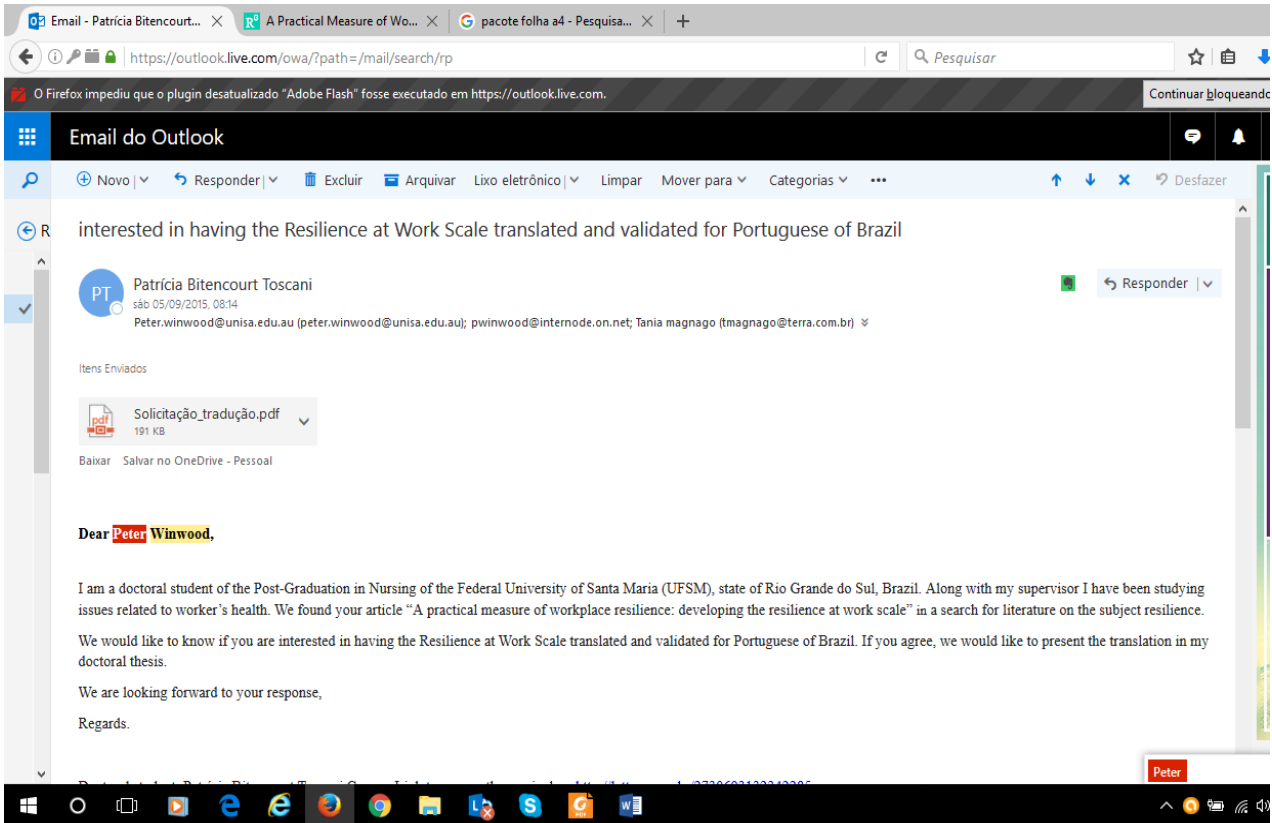
Continuação do Parecer: 2.121.699

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

ANEXO C - TRATATIVAS PARA AUTORIZAÇÃO DA TRADUÇÃO E CONDIÇÕES DE USO DA ESCALA



tradutor - Pesquisa Google x Outlook.com - pbtoscani x

Microsoft Corporation [US] https://col129.mail.live.com/?tid=cmhPswdEOH5RGUgdidZ18lzg2&fid=flinbox&paid=cm_HXcrdmH5RG1kwAjfeRg5g2&pad=2015-11-11

Outlook.com Novo Responder Excluir Arquivar Lixo Eletrônico Limpar Mover para Categorias

Pesquisar no email

Pastas

Caixa de Entrada 43

Lixo 2

Rascunhos 75

Enviados

Excluídos

Nova pasta

Re: R@W Scale

Kathryn McEwen Adicionar aos contatos 09/11/2015 Documentos, Fotos

Para: Patricia Bitencourt Toscani Greco

1 anexo (101,4 KB) Outlook.com Exibição Ativa

R@WScaleResearc...

Baixar como zip Salvar no OneDrive

Hi Patricia,

The information you need to translate and score the scale is attached.


Kind regards

Kathryn McEwen

© 2015 Microsoft Termos Privacidade e cookies Desenvolvedores Português (Brasil)

Teste-reteste.pdf

Mostrar todos



Resilience at Work Scale

Using the Resilience at Work Scale for Research Purposes Conditions of Use

Working With Resilience supports use of the Resilience at Work (R@W) Scale in research. Provision by the authors of any information required to facilitate research is subject to the following conditions:

1. The scale is not to be used for commercial purposes
2. All information provided that is not already in the public domain is to be kept confidential
3. An abstract relating to the research is to be provided
4. Permission is given by the researcher for the abstract (or an amended version) to be listed on the *Working With Resilience* website (www.workingwithresilience.com.au)
5. De-identified data collected by the researcher on the R@W Scale is to be provided to *Working With Resilience* to assist in building normative data
6. At the end of the study a short précis (one paragraph) of research findings is to be provided, together with a link or reference to any final publications, to *Working With Resilience*
7. Translation of the R@W Scale into other languages (including instructions) is to be provided to *Working With Resilience*.