

Processo de Validação de Escala de Engajamento no Trabalho para População Brasileira

Paulo Cesar Porto Martins^{1,*}  & Pedro Guilherme Basso Machado² 

¹Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, PR, Brasil

²UniBrasil Centro Universitário, Curitiba, PR, Brasil

RESUMO – O objetivo deste estudo é dividido em duas partes: na primeira, visou-se expor o processo de tradução e adaptação da versão de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) do *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES); na segunda parte, focou-se a validação do instrumento, considerando amostras de cinco estudos distintos e independentes, com N=1934. O processo de adaptação foi composto por 13 passos, que incluíram, entre outras etapas, tradução e *back translation*. Foram realizadas análises descritivas, de confiabilidade e fatoriais confirmatórias. Os resultados denotaram qualidade estatística e consonância com os dados do manual oficial do UWES. Conclui-se, portanto, a validade da respectiva versão do UWES, assim como instigam-se futuros estudos, a fim de solidificar esse relevante constructo no contexto nacional.

PALAVRAS-CHAVE: engajamento no trabalho, avaliação psicológica, psicologia da saúde ocupacional, UWES, psicologia organizacional

Validation Process of a Work Engagement Scale for the Brazilian Population

ABSTRACT – The objective of the present study is divided into two parts: the first one aimed to expose the translation and adaptation process of the Porto-Martins and Benevides-Pereira (2008) version of the *Utrecht Work Engagement Scale*; the second part focused on the validation of the instrument considering samples from five distinct and independent studies, with N=1934. The adaptation process was composed by 13 steps that included, among others, translation and backtranslation. Descriptive, reliability and confirmatory factorial analysis were performed. The results denoted statistical quality and consonance with data from the official UWES manual. Therefore, the validity of the respective version of the UWES is concluded, as well as future studies are instigated in order to solidify this relevant construct in the national context.

KEYWORDS: work engagement, psychological evaluation, occupational health psychology, UWES, organizational psychology

O objetivo deste estudo é dividido em duas partes: compartilhar o processo de tradução e adaptação do *Utrecht Work Engagement Scale for Students* (UWES) realizado pelos autores Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) e verificar a sua qualidade psicométrica.

O tema *engagement* ou engajamento no trabalho é considerado recente e com crescente interesse na literatura (Kulikowski, 2017). O primeiro acadêmico que o conceituou foi William A. Kahn, no início da década de 1990 (Salanova & Schaufeli, 2009; Schaufeli, 2012). O construto é considerado uma condição positiva, cognitiva e afetiva caracterizada por elevado nível de vigor, dedicação e absorção (Pocinho &

Perestrelo, 2011; Schaufeli, 2012, 2016, 2017; Yulita, Dollard & Idris, 2017), sempre relacionada ao mundo laboral, como também de natureza motivacional e social, incrementando a saúde ocupacional (Salanova & Schaufeli, 2009).

O engajamento no trabalho também pode ser caracterizado como um construto negativamente relacionado à síndrome de *burnout* (Pocinho & Perestrelo, 2011; Schaufeli & De Witte, 2017). Inclusive, pode-se considerar tal síndrome precursora do estudo do engajamento no trabalho (Salanova & Schaufeli, 2009), sendo uma resposta à cronificação do estresse laboral (Salanova & Schaufeli, 2009; Schaufeli & Salanova, 2014). Por outro lado, alguns dos fatores que

* E-mail: paulocpmar@gmail.com

■ Submetido: 17/03/2018; Aceito: 07/06/2021.

facilitam e se associam positivamente ao engajamento no trabalho são: apoio social, desempenho no trabalho, autoeficácia, otimismo, recursos e demandas organizacionais e resiliência (Salanova & Schaufeli, 2009).

O construto exerce efeito positivo tanto em nível individual quanto coletivo e está intimamente conectado com o desenvolvimento organizacional (Salanova & Schaufeli, 2009). Com relação à aferição do engajamento, a UWES é considerada o instrumento de padrão internacional (Salanova & Schaufeli, 2009), apresentando versões em mais de 19 idiomas, assim como é o mais popular para sua mensuração (Kulikowski, 2017). Esse instrumento analisa as três dimensões supracitadas, além de apresentar uma escala global, que abarca um índice geral do construto e contempla as três dimensões concomitantemente (Salanova & Schaufeli, 2009; Schaufeli & Bakker, 2003).

Em relação à UWES, com base em Pocinho & Perestrelo (2011), Schaufeli (2012, 2016, 2017) e Schaufeli e Bakker (2003), as dimensões são descritas como:

Vigor (*VI – seis itens*): caracterizado por altos níveis de energia, persistência, desejo de esforçar-se no trabalho e resiliência mental, quando consideradas as atividades organizacionais.

Dedicação (*DE – cinco itens*): relacionada a estar plenamente concentrado na realização do trabalho, sentimento de inspiração, orgulho, desafio pelas atividades laborais, com senso de objetividade, significado e entusiasmo.

Absorção (*AB – seis itens*): caracterizada por elevada concentração e felicidade na realização do trabalho e sensação de que o tempo passa rápido.

Os 17 itens compõem uma escala do tipo Likert de sete pontos, que oscila entre 0, para “nunca/nenhuma vez”, até 6, para “sempre/todos os dias”.

O estudo do engajamento historicamente focou quatro grandes áreas: engajamento individual, organizacional, coletivo e sua relação com a síndrome de *burnout*. Esses aspectos corroboram a amplitude e a importância do conceito, tanto para as organizações quanto para o indivíduo (Burton, Chen, Li & Schultz, 2017; Schaufeli & De Witte, 2017). Inclusive, essas perspectivas estão em sintonia com a valorização do trabalhador e formam uma importante via para a promoção de estratégias organizacionais, evidenciando a relevância do engajamento para a área de gestão (Salanova & Schaufeli, 2009; Schaufeli, 2016).

Como o engajamento é um construto de interesse acadêmico e organizacional (Salanova & Schaufeli, 2009), considera-se importante avaliar a disponibilidade de informações acerca dos instrumentos existentes, em especial da versão de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008), uma vez que esta é considerada a primeira, estando presente no manual do instrumento e também a versão disponibilizada no *website* do autor principal da versão original (<http://www.wilmarschaufeli.nl/>).

Com o intuito de mapear o estado atual das publicações com o UWES dentro do contexto brasileiro, foi realizada

uma busca em bases científicas, utilizando os critérios de busca: “engajamento”, “*engagement*” e “UWES”. Dos artigos encontrados, foram analisados, de maneira preliminar, 120 artigos. Destes, 23 foram selecionados tendo em vista que envolveram a aplicação do UWES, versão com 17 itens, em amostras brasileiras.

A seguir, são descritas, cronologicamente, as características das duas versões de tradução do UWES encontradas:

1 – Versão de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008):

- Machado (2010); Machado, Porto-Martins e Benevides-Pereira (2014), em estudos complementares com N=212 trabalhadores motoristas e cobradores de ônibus. Apresentaram índice de *alpha* de Cronbach > 0,7 (VI = 0,88; AB = 0,77; DE = 0,84) e correlações de Pearson positivas e significativas entre $r = 0,76$ para VI \leftrightarrow AB e $r = 0,95$ para VI \leftrightarrow Engajamento, todas com $p < 0,01$.
- Machado, Porto-Martins e Amorim (2012) com N=63 professores, também com $\alpha > 0,7$ (VI = 0,92; DE = 0,94; AB = 0,78; global = 0,96).
- Machado e Porto-Martins (2013, 2015), em estudos complementares com amostra multiocupacional de N=701, apresentaram $\alpha > 0,8$ (VI = 0,89; DE = 0,93; AB = 0,83; global = 0,95), com correlações de Pearson positivas e significativas entre $r = 0,82$ para VI \leftrightarrow AB e $r = 0,95$ para DE \leftrightarrow Engajamento, todas com $p < 0,01$. Os estudos também revelaram análises fatoriais confirmatórias, com RMSEA = 0,10; NNFI = 0,90 e CFI = 0,91.
- Teixeira *et al.* (2017) com N=36 médicos, com índices $\alpha > 0,80$ (VI = 0,75; DE = 0,90; AB = 0,71; global = 0,92).
- Gonzalez *et al.* (2017) com N=82 profissionais de programas de aprimoramento e aperfeiçoamento profissional em saúde, apresentando valores $\alpha \geq 0,69$ (VI = 0,81; DE = 0,80; AB = 0,69; global = 0,90).
- Hansen, Fabricio, Rotili e Lopes (2018) com N=132 gestores, encontraram $\alpha \geq 0,80$ (VI = 0,93; DE = 0,92; AB = 0,80 e global = 0,95).
- Rodrigues, Mattos, Cardoso & Mancebo (2019) com N=210 servidores federais da Universidade Federal do Pará (UFPA), estudo que apresentou α global = 0,90
- Alves, Mattos, Santiago e Mancebo (2020) com N=84 sujeitos com $\alpha > 0,70$ (VI = 0,84; DE = 0,9; AB = 0,72 e global = 0,93). Pesquisa que apresentou elevada consistência interna entre as dimensões.
- Porto-Martins, Machado e Camou (2020) com N=423 trabalhadores de teleatendimento, encontraram no modelo trifatorial CFI = 0,96 e CMIN/DF, forte correlação interna,

$\alpha > 0,70$ nas três dimensões e também validação temporal considerando o intervalo entre as aplicações de um mês.

- j. Obregon, Schwaab, Lopes e Ceretta (2021) com N=1.511 respondentes e $\alpha > 0,70$ (VI = 0,81; DE = 0,86 e AB = 0,78).
- k. Moreira Mattos, Mancebo e Corrêa (2021) com N=100 servidores públicos e $\alpha > 0,70$ (VI = 0,71; DE = 0,73 e AB = 0,76).

Também foram encontrados outros quatro estudos que não abordaram indicadores de psicométricos do UWES:

- a. Freitas e Charão-Brito (2016) com N=40 profissionais multidisciplinares de saúde em um município da região Sul.
- b. Moura, Charão-Brito & Lopes (2017) com N=47 profissionais pós-graduandos de uma instituição de ensino superior privada.
- c. Pereira & Lopes (2019) com N=72 servidores de uma instituição federal de ensino.
- d. Santos, Quel Vieira & Rosini (2019) com N=185 gestores.

2 – Versão de Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz e Schaufeli (2015), que também segue a estrutura da versão original, tridimensional (com formatos de 17 e nove itens) e apresenta estudos como os de:

- a. Magnan, Vazquez e Pacico (2016) e Vazquez *et al.* (2015) com N=1.167 trabalhadores. Estudos complementares que apresentaram correlação interna positiva e significativa ($p < 0,01$) de 0,81 para VI $\leftarrow \rightarrow$ Concentração e 0,82 para VI $\leftarrow \rightarrow$ DE, com $\alpha = 0,95$ para a escala global e análises fatoriais confirmatórias de CFI > 0,96 e RMSEA = 0,10.

Também foram encontrados estudos que não contemplaram aspectos psicométricos:

- a. Dalanhol, Freitas, Machado, Hutz e Vazquez (2017), com N=200 oficiais de justiça de Porto Alegre e região metropolitana, não especificando valores de confiabilidade e correlações.
- b. Santos, Fiorentin, Stefano e Abreu (2019) com N=78 profissionais de indústrias.

- c. Mercali e Costa (2019) com N=506 docentes de ensino superior.
- d. Dantas e Guedes (2020) com N=302 policiais.

No processo de busca, foram identificados estudos em que não foi apresentada a versão utilizada para avaliação do engajamento, como os de: Castro *et al.* (2019) com 31 profissionais da área da saúde bucal. Garcia, Pinto & Canille (2020) com 41 profissionais de unidades de internação pediátrica hospitalar. Cunha e Fabricio (2020) com 67 trabalhadores e 12 estabelecimentos comerciais na cidade de Ijuí.

Cabe destacar que também foram localizados estudos com equívocos de descrição da versão do UWES utilizada, como ilustram as citações descritas a seguir:

- a. Moreira Mattos, Mancebo e Corrêa (2021, p. 6): “traduzida para o português por Angst, Benevides-Pereira e Porto Martins (2009) e validada por Magnan, Vazquez e Pacico (2016)”
- b. Alves, Mattos, Santiago e Mancebo (2020, p. 101) “traduzida para o português, no Brasil, por Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) e, posteriormente, validada por Vazquez *et al.* (2015)”
- c. Rodrigues *et al.* (2019, p. 7) “traduzido para o português por Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) e validado por Vazquez *et al.* (2015).”

É possível identificar equívocos quando se considera a versão de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) como sendo a mesma utilizada pelos autores Vazquez *et al.* (2015) quando em realidade são versões distintas, tanto em relação ao processo de tradução como de validação. Outro ponto é citar a versão do instrumento de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) como sendo o de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), pois este último é a versão nacional do manual do instrumento, que contém em seus anexos a versão de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008). Equívocos, mesmo que sutis, podem prejudicar o estudo e o desenvolvimento do tema “engajamento” no contexto brasileiro, tornando imprescindível o esclarecimento e a divulgação de dados que esclareçam esse cenário.

A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos do estudo.

MÉTODO

A metodologia referente à primeira parte do objetivo — processo de tradução e validação do UWES realizada pelos autores Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) — será apresentada na seção resultados.

O processo de adaptação de instrumentos pode ser considerado relevante para o avanço da ciência, mas merece cuidado, uma vez que requer atenção, tempo e pessoas dedicadas (Silva & Domingues, 2017), por fornecer

benefícios em relação à construção de uma medida, assim como, por exemplo, por possibilitar comparações diretas entre instrumentos (Borsa *et al.*, 2012; Pereira, Lam & Gir, 2017; Silva & Domingues, 2017). Para realizar o respectivo processo de tradução e adaptação, levou-se em consideração o fato de que adaptar uma escala psicológica é um processo complexo, que exige planejamento e rigor para manter o conteúdo para a nova população (Borsa *et al.*, 2012).

As etapas do processo devem considerar procedimentos de tradução, síntese das versões traduzidas, avaliação da síntese por juízes *experts*, avaliação do instrumento pelo público-alvo, *back translation* e estudo-piloto (Borsa *et al.*, 2012; Pieri, Pires, Filgueiras & Oliva, 2017; Zumpano *et al.*, 2017), consenso entre os juízes, validação semântica e verificação da consistência interna pelo coeficiente *alpha* de Cronbach (Pereira *et al.*, 2017). Ainda, Borsa *et al.* (2012) destacam a possibilidade de incremento do processo com a adição das etapas de: análise fatorial dos dados, avaliação conceitual dos itens pela população-alvo e discussão com o autor do instrumento original.

Considerando os autores supracitados, o processo de adaptação deste estudo, Parte 1, foi elaborado com as seguintes etapas: (i) revisão dos estudos existentes; (ii) autorização junto aos autores da versão original; (iii) alinhamento e desenho das etapas; (iv) tradução preliminar; (v) primeira versão única; (vi) verificação cultural e semântica; (vii) primeiro pré-teste; (viii) primeira *back translation*; (ix) consolidação da *back translation* em versão única; (x) comparação entre versões; (xi) segundo pré-teste; (xii) análise geral; (xiii) envio para o autor do instrumento.

Após esses procedimentos, foi estruturada a Parte 2 para analisar a validade do modelo da UWES. Foram realizadas análises para aferir a qualidade psicométrica dessa versão do instrumento, tais como: análises descritivas (média, desvio padrão e correlação de Pearson); análise de confiabilidade (*alpha* de Cronbach); análises fatoriais confirmatórias: *Degrees of Freedom in a Chi-Square* (CMIN/DF), *Comparative Fit Index* (CFI), *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI), *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA), *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability Coefficients* (CR) e modelos de equação estruturais. Para as análises estatísticas, utilizaram-se os programas Excel 2016, *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e AMOS, os últimos na versão 22.

Ainda, a Parte 2 foi segmentada em duas etapas: na primeira, foi analisada amostra de cinco estudos independentes, com o objetivo de verificar a qualidade psicométrica e as características dos dados, assim como compará-los com outros

estudos similares com amostras nacionais e internacionais; a segunda contou com a estratificação da amostra para verificar a adequação da escala em relação ao sexo dos participantes e a diferentes estudos com distintos grupos ocupacionais.

Amostra

A primeira parte — processo de tradução e validação do UWES de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) — contou com uma equipe de nove pessoas, entre pesquisadores e tradutores, assim como a aplicação do instrumento com 20 pessoas ao longo das etapas.

Na segunda parte, a amostra utilizada para a validação foi constituída por N=1.934 trabalhadores, oriundas de 5 estudos distintos e independentes: Estudo 1 – N=701 trabalhadores do setor industrial do Sul do Brasil; Estudo 2 – N=423 operadores de telemarketing da cidade de Curitiba; Estudo 3 – N=212 motoristas e cobradores do transporte coletivo de Curitiba e região metropolitana; Estudo 4 – N=120 professores universitários de diversas cidades do Paraná; e Estudo 5 – N=478 comissários de voo de diversas regiões do Brasil.

Os dados dos estudos contaram com os seguintes critérios de exclusão: deixar de preencher algum dos itens da UWES; responder a todas as questões igualmente e participantes que manifestaram desejo de não inclusão dos dados na pesquisa. O tamanho amostral denota-se adequado, uma vez que respeitou o tamanho mínimo de 5 vezes mais que o número de itens a serem avaliados, assim como o mínimo de 100 a 150 pesquisados quando se utiliza o método de máxima verossimilhança (*maximum likelihood*) no cálculo dos parâmetros (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

Ética

Este estudo é proveniente de distintos projetos de pesquisa, submetidos e aprovados por Comitês de Ética e Pesquisa. Todos os participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), assim como foram realizadas as devidas devolutivas para as partes envolvidas. Dessa forma, a pesquisa respeitou a Resolução CNS nº 466/2012 assim como os 35 princípios éticos presentes na Declaração de Helsinki, este último presente no *website* oficial da *World Medical Association* e consideraram a integridade, a voluntariedade e o conhecimento dos objetivos por parte dos sujeitos e dos pesquisadores envolvidos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados das 13 etapas referentes à Parte 1 estão a seguir descritos:

Primeira etapa (revisão): foi realizada revisão do construto engajamento no trabalho, sua história, avaliação, conceitos, entre outros aspectos relacionados. Com essa revisão, foi possível evidenciar a escassez de publicação brasileira sobre

o tema, o que encontra respaldo em Porto-Martins *et al.* (2013) e Machado *et al.* (2014), reforçando a importância de estudos de validação acerca do construto.

Segunda etapa (autorização): contactou-se, via *e-mail*, o pesquisador responsável pelo instrumento, professor Wilmar Schaufeli, da Universidade de Utrecht, na Holanda,

para obter a autorização da validação do instrumento para a população brasileira.

Terceira etapa (alinhamento e formação de equipe): foi realizado estudo de referenciais acerca das etapas preconizadas para adaptação de escala e delineamento dos procedimentos a serem adotados. Após o desenho das etapas, ocorreu a formação da equipe de trabalho, contando com:

- N=1 “pesquisador responsável”, formado em Psicologia, com conhecimento do construto engajamento e domínio fluente dos idiomas português e inglês. Esse profissional foi responsável pela condução de todo o processo.
- N=2 “pesquisadores peritos”, com conhecimentos prévios na área da saúde, psicologia laboral, assim como fluência nas línguas portuguesa e inglesa, mas sem contato prévio com a UWES. Esses pesquisadores ficaram responsáveis principalmente pela supervisão e acompanhamento de todo o processo.
- N=6 “tradutores”, que, assim como os “pesquisadores peritos”, possuíam conhecimentos prévios da área da saúde, psicologia laboral, assim como fluência nas línguas portuguesa e inglesa. Eles não tiveram contato prévio com a UWES e contribuíram, em especial, nas traduções e no processo de *back translation*.

Após a constituição da equipe, o pesquisador responsável elaborou um treinamento sobre o construto, com o objetivo de nivelar o conhecimento a respeito do engajamento no trabalho, assim como expor as etapas descritas na sequência.

Quarta etapa (tradução das versões preliminares): a tradução da versão original do inglês para o português foi realizada por três tradutores de forma isolada, gerando três versões independentes. Esta etapa focou a verificação da linguagem de aspectos comuns e divergentes utilizados pelos três peritos e levou em consideração as recomendações de Borsa et al. (2012), que preconizam, nessa fase, o cuidado de não realizar a tradução literal, uma vez que pode ferir os aspectos culturais, contextuais e científicos do novo público-alvo.

Quinta etapa (primeira versão única): elaborou-se a primeira versão única pelo pesquisador perito 1, baseada nas três versões geradas na etapa anterior. Após esse procedimento, foi realizada uma reunião entre o pesquisador perito 1 e o pesquisador responsável, para verificar questões de adaptação cultural e realizar ajustes necessários. A etapa teve como objetivo minimizar as discrepâncias semânticas, conceituais, linguísticas e contextuais, gerando a primeira versão única (Borsa et al., 2012).

Sexta etapa (verificação cultural e semântica): aprofundou-se a verificação da etapa anterior, agora também com foco nas questões culturais. Este passo foi realizado pelos dois pesquisadores peritos e pelo pesquisador responsável, sendo chamado “avaliação da síntese por *experts*” por Borsa et al. (2012). Nesse momento, foi decidido correr o risco de incidir

em redundância ao realizar a tradução, ou seja, inserir termos explicativos entre parênteses, de forma a evitar a dificuldade de compreensão dos itens, decisão também defendida por outros autores, como Reichenheim e Moraes (2007) e Serralta, Nunes e Eizirik (2007). Esses casos são apresentados a seguir:

- Questão 1: o original “*I feel bursting with energy*” para “Sinto-me repleto (cheio) de energia”.
- Questão 4: o original “*At my job, I feel strong and vigorous*” para “No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)”.
- Questão 15: o original “*At my job, I am very resilient, mentally*” para “Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)”.

Desse modo, dos 17 itens, 3 apresentaram termos entre parênteses na tradução em português, a fim de facilitar a compreensão dos itens nos diferentes contextos.

Sétima etapa (aplicação e verificação): foi realizado o primeiro pré-teste da versão em português, em uma amostra de N=10 sujeitos, sendo N=5 psicólogos com conhecimentos na área da saúde mental e laboral e N=5 sem conhecimentos técnicos sobre a temática. Esse passo foi realizado com a finalidade de verificar a compreensão das instruções e dos itens (Borsa et al., 2012). A aplicação ocorreu em momentos diversos, mas sempre na presença do pesquisador responsável. Após o término de cada aplicação, o pesquisador entrevistou os sujeitos, com vistas a verificar o grau de dificuldade de compreensão das questões. Os dez participantes alegaram não ter tido dificuldade no entendimento e preenchimento do instrumento.

Oitava etapa (*back translation*): foi realizado o processo de *back translation* da versão em português para o inglês, considerado um processo de verificação de controle de qualidade (Borsa et al., 2012). Esta etapa foi feita pelos três tradutores que não participaram da etapa de tradução do inglês para o português. Uma das finalidades da *back translation* foi detectar erros ou desvios do instrumento original, conforme defendido por Barbosa, Steiner-Oliveira e Gavião (2010). Essa verificação foi feita pelo pesquisador responsável, em conjunto com os pesquisadores peritos, que constataram elevada similaridade das três versões oriundas da *back translation* com a versão original em inglês. Destaca-se que a *back translation* é utilizada também para assegurar que o conteúdo do instrumento na segunda língua reflita o conteúdo da versão original (Silva & Domingues, 2017).

Nona etapa (versão única da *back translation*): foi estruturada uma versão única em inglês pelos dois pesquisadores peritos. Esta etapa objetivou sintetizar as versões da *back translation* em uma única versão, favorecendo a verificação de elementos comuns e predominantes nas três versões, assim como possibilitando averiguar possíveis inconsistências nelas.

Décima etapa (comparação): foi empreendida a comparação pelos dois pesquisadores peritos e pelo

pesquisador responsável da versão única da *back translation* para o inglês com a versão original da UWES (também em inglês). Os 3 pesquisadores concluíram que as versões eram similares, ressaltando apenas a presença de termos entre parênteses redundantes nos itens 1, 4 e 15, conforme esperado.

Décima primeira etapa (aplicação da *back translation*): houve, então, a aplicação da versão da *back translation* para o inglês em uma amostra de dez sujeitos, distintos dos sujeitos da aplicação do sétimo passo, sendo N=5 psicólogos com conhecimentos na área da saúde mental e laboral e N=5 sem domínio técnico nessa área, todos com fluência no idioma inglês, com a mesma finalidade daquela etapa.

A aplicação ocorreu em momentos diversos, mas sempre na presença do pesquisador responsável. Após o término de cada aplicação, o pesquisador entrevistou os sujeitos, a fim de verificar o grau de dificuldade de compreensão das questões. Os dez sujeitos alegaram não ter dificuldade na compreensão, assim como no preenchimento do instrumento. Com esse resultado, considerou-se que o processo de tradução e *back translation* pela equipe conseguiu manter as características originais do instrumento.

Décima segunda etapa (análise geral): houve uma reunião com todos os envolvidos diretamente – um pesquisador responsável, dois pesquisadores peritos e seis tradutores. Após revisão e discussão das etapas e resultados, concluiu-se não haver necessidade de alteração da versão estruturada em português.

Décima terceira etapa (envio ao autor): para a conclusão do processo, foi enviada, via *e-mail*, a versão em português para o professor Wilmar Schaufeli, que aprovou a tradução, assim como a publicou em sua página pessoal na internet (<http://www.wilmarschaufeli.nl>).

Em relação à Parte 2 deste manuscrito — referentes ao processo de validação psicométrica da escala —, a amostra total foi de N=1.934 trabalhadores. Para comparação dos resultados, utilizou-se como parâmetro principalmente os dados do manual do instrumento (Schaufeli & Bakker, 2003), que contou com N=12.161.

Com relação aos resultados das médias ponderadas das escalas da UWES, destaca-se que, na amostra deste estudo, houve níveis superiores nas três dimensões e, conseqüentemente, da escala global quando comparados aos dados do manual. A seguir, esses valores estão descritos em detalhe na Tabela 1.

Conforme apresentado na Tabela 1, o estudo brasileiro apresentou médias superiores em todas as escalas quando comparado com o manual. Ainda, em ambos os estudos, os níveis de DE foram superiores em relação às outras dimensões, seguido de VI e, por fim, AB.

Quando analisadas as médias dos itens de forma isolada, destacam-se os itens 17, com maior média ponderada (4,80) e menor desvio padrão (1,37), e 16, que inversamente apresentou menor média (3,31) e maior oscilação (DP= 1,93), ou seja, o item com maior média apresentou comportamento com maior similaridade de resposta entre a amostra, ao contrário do item com menor média, conforme detalhado na Tabela 2. A identificação dessas médias possibilita identificar o comportamento dos itens de maneira isolada, assim como em relação à sua respectiva dimensão.

Referente à correlação entre todas as dimensões, essas foram positivas e significativas entre si ($p < 0,01$), sendo: AB–VI ($r = 0,82$); DE–AB ($r = 0,82$); DE–VI ($r = 0,87$); global–VI ($r = 0,95$); global–AB ($r = 0,94$) e global–DE ($r = 0,95$). Ainda, a correlação interna positiva e significativa foi confirmada quando calculado o *Intraclass Correlation Coefficient* (ICC). Esses dados denotam consistência interna do instrumento, assim como convergência para o pressuposto teórico e os dados encontrados no manual, evidenciando que a versão de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) manteve o mesmo padrão de consistência interna da versão original em inglês. Ainda, dados em sintonia com os encontrados por outros estudos que utilizaram a versão de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) como os de Alves, Mattos, Santiago, Mancebo (2020); Machado (2010); Machado, Porto-Martins e Benevides-Pereira (2014); Machado e Porto-Martins (2013, 2015); Porto-Martins, Machado e Camou (2020). Os resultados supra descritos também convergem para o estudo da versão nacional de Vazquez *et al.* (2015), o que corrobora a premissa do engajamento ser um único constructo, mas que pode ser segmentado nas três dimensões.

Quando verificada a confiabilidade mediante *alpha* de Cronbach, todos os índices mostraram-se adequados: VI ($\alpha = 0,90$), DE ($\alpha = 0,91$), AB ($\alpha = 0,83$) e global ($\alpha = 0,95$), atendendo ao critério de $\alpha > 0,70$ (Hair *et al.*, 2010; Pereira *et al.*, 2017). Resultados alinhados a outros estudos, que apresentaram todas as dimensões acima de 0,70 e AB com o menor valor entre as dimensões Machado (2010); Machado, Porto-Martins e Benevides-Pereira (2014); Machado, Porto-

Tabela 1

Médias ponderadas e desvio padrão das escalas da UWES na amostra deste estudo (N=1.934) e do manual (N=12.161).

cala	Média	DP	Média manual	DP manual
VI	4,36	1,27	4,24	1,09
DE	4,45	1,43	4,33	1,36
AB	4,05	1,29	3,77	1,28
Global	4,28	1,25	4,10	1,11

Notas: VI = vigor. DE = dedicação. AB = absorção. DP = desvio padrão.

Martins e Amorim (2012); Teixeira *et al.* (2017); Hansen, Fabricio, Rotili e Lopes (2018); Alves, Mattos, Santiago e Mancebo (2020); Obregon, Schwaab, Lopes e Ceretta (2021). Em relação à versão original, os dados são similares ao apresentado no manual do instrumento (Schaufeli & Bakker, 2003), uma vez que neste os resultados são VI ($\alpha = 0,82$), DE ($\alpha = 0,89$), AB ($\alpha = 0,83$) e global ($\alpha = 0,93$), dados também alinhados com a versão de Vazquez *et al.* (2015) que obteve $\alpha = 0,89$ para a escala global.

Referente às análises fatoriais confirmatórias, foi estruturado um modelo trifatorial, considerando as dimensões VI, DE e AB, como também se estruturou um modelo unifatorial, considerando o engajamento como uma escala global. Os cálculos dos dois modelos foram estruturados em consonância com a premissa teórica de que a UWES é um instrumento trifatorial, mas também pode ser utilizada para verificar a escala global de engajamento (Schaufeli & Bakker, 2003; Porto-Martins, Machado & Camou, 2020).

Os modelos tri e unifatorial apresentaram resultados satisfatórios para as análises realizadas, que contemplaram os seguintes índices de ajuste e parâmetros: CFI > 0,90 (Hair *et al.*, 2010), AGFI > 0,80 (Hair *et al.*, 2010) e RMSEA < 0,80 (Byrne, 2010). Por outro lado, apenas CMIN/DF, que deve ser inferior a 5,00 (Hair *et al.*, 2010), não atendeu ao parâmetro utilizado, resultado similar ao de outros estudos, como o nacional de Vazquez *et al.* (2015) e os internacionais de Schaufeli e Bakker (2003) e Seppala *et al.* (2009), como é possível verificar na Tabela 3.

Com o intuito de complementar os dados das análises fatoriais confirmatórias, foram calculados os índices AVE e CR para ambos os modelos:

- AVE = 0,60 (VI); 0,68 (DE); 0,47 (AB) e 0,56 (global – unifatorial), sendo o valor de referência maior que 0,50 (Hair *et al.*, 2010).
- CR = 0,90 (VI); 0,91 (DE); 0,84 (AB) e 0,96 (global – unifatorial), sendo o valor de referência maior que 0,70 (Hair *et al.*, 2010).

Referente às cargas fatoriais (β), ocorreu uma oscilação entre 0,42 (item 16) e 0,89 (itens 4 e 7) para o modelo trifatorial, ou seja, todos os valores foram superiores ao parâmetro maior que 0,40 (Gomes, Dagostini, Silva & Cunha, 2012). Já para o modelo unifatorial, a variação ocorreu entre o item 16 ($\beta = 0,36$) e item 7 ($\beta = 0,88$), ou seja, com a presença apenas do item 16 abaixo do parâmetro mencionado, dado corroborado pelo manual da UWES e por estudo de Ramalho, Teles, Ramalho e Ribeiro (2017), quando abordam a questão da qualidade dos itens. De forma geral, as elevadas cargas fatoriais indicam adequada força dos itens em relação às suas respectivas dimensões (variáveis latentes).

No tocante às covariâncias, foram todas significativas e positivas entre as três dimensões do engajamento e superiores a 0,97 VI \leftrightarrow DE / DE \leftrightarrow AB / VI \leftrightarrow AB, indicando sólida associação entre as variáveis. Na Figura 1, estão expostos ambos os modelos, com todos seus respectivos β e covariâncias.

Em suma, considerando os dados do manual e os estudos citados, considera-se que a versão realizada para a população brasileira apresentou dados adequados para ambos os modelos (tri e unifatorial), tanto no que se refere aos índices de ajuste quanto às regressões e covariâncias.

Tabela 2

Médias e desvio padrão dos itens.

Item	Dimensão	Média	DP
1 – Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	VI	4,22	1,56
2 – Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	DE	4,63	1,61
3 – O “tempo voa” quando estou trabalhando.	AB	4,46	1,68
4 – No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	VI	4,20	1,55
5 – Estou entusiasmado com meu trabalho.	DE	4,33	1,64
6 – Quando estou trabalhando, esqueço tudo que se passa ao meu redor.	AB	3,63	1,86
7 – Meu trabalho me inspira.	DE	4,20	1,75
8 – Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	VI	4,23	1,70
9 – Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	AB	4,25	1,66
10 – Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	DE	4,74	1,56
11 – Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	AB	4,81	1,50
12 – Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	VI	4,14	1,71
13 – Para mim, meu trabalho é desafiador.	DE	4,35	1,74
14 – “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	AB	3,86	1,83
15 – Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	VI	4,58	1,46
16 – É difícil desligar-me do trabalho.	AB	3,31	1,93
17 – No trabalho, sou persistente, mesmo quando as coisas não vão bem.	VI	4,80	1,37

Nota: DP = desvio padrão. VI = vigor. DE = dedicação. AB = absorção.

Tabela 3

Comparação da análise fatorial confirmatória entre os modelos tri e unifatorial.

Estudo	Fator	N	X ²	GL	X ² /GL	CFI	AGFI	RMSEA
Este estudo	1	1.934	1.346,43	119	11,32	0,93	0,84	0,09
	3		1.313,29	116	11,32	0,93	0,84	0,09
Vazquez et al. (2015)	1	1.167	1.804,00	119	15,16	0,96	--	0,10
	3		1.667,99	122	13,67	0,96	--	0,10
Schaufeli e Bakker (2003)	1	2.313	3.554,65	119	29,87	0,87	0,78	0,11
	3		1.859,93	116	16,03	0,91	0,83	0,10
Seppala et al. (2009)	1	2.314	1.483,74	119	12,47	0,93	--	0,07
	3		1.311,81	116	11,31	0,94	--	0,07
Torrente, Salanova, Lorens e Schaufeli (2013)	1	54	342,74	135	2,54	0,73	--	0,17
	3		311,85	132	2,36	0,77	--	0,16
Simbula, Guglielmi, Schaufeli e Depolo (2013)	1	488	805,30	119	6,77	0,86	--	0,11
	3		668,64	116	5,76	0,89	--	0,10
Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002)	1	933	1.237,47	238	5,19	0,85	0,80	0,07
	3		952,66	232	4,11	0,90	0,85	0,05

Notas: X²= qui-quadrado; GL= grau de liberdade.

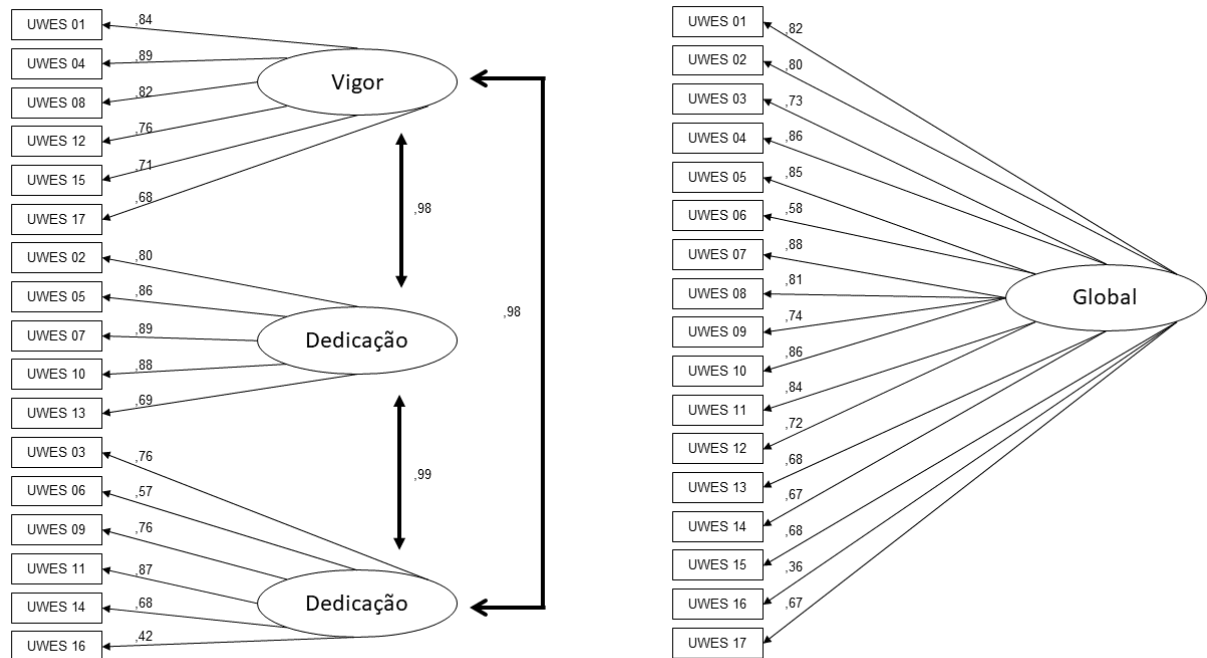


Figura 1. Sugestão de título: Resultados padronizados dos modelos tri e unifatorial do UWES.

Em relação à segunda etapa da Parte 2 deste estudo, como descrito no método, essa foi estruturada com o objetivo de ampliar a análise dos dados do modelo trifatorial, uma vez que é considerado mais ajustado que o unifatorial, tanto neste estudo quanto no manual. Para tanto, estratificou-se a amostra por sexo e estudo, este com a finalidade de aferir o modelo frente a diferentes categorias profissionais.

Quanto ao sexo, houve uma perda amostral devido à falta parcial dessa informação nos estudos, o que implicou um N=1.853. Desses, a maioria foi composta por mulheres (N=1.138). Para ambos os sexos, os índices foram adequados: CFI = 0,94 para ambos; AGFI = 0,87 para homens e 0,86 para mulheres; RMSEA = 0,08 para ambos. Com relação às dimensões, os valores de CR para

homens (VI = 0,88; DE = 0,89; AB = 0,78) e mulheres (VI = 0,91; DE = 0,92; AB = 0,86), assim como de AVE para homens (VI = 0,57; DE = 0,63; AB = 0,40) e mulheres (VI = 0,62; DE = 0,71; AB = 0,52), atenderam ao critério de CR > 0,70 e AVE > 0,50, respectivamente, com única exceção para os homens na dimensão AB, que apresentou AVE = 0,40. Para ambas as estratificações os valores de *alpha* de Cronbach foram >0,70. As regressões oscilaram entre 0,28 (item 16) e 0,87 (item 10) para homens e entre 0,40 (item 16) e 0,90 (item 7) para mulheres. Considera-se que todos os β foram adequados (> 0,40), salvo o item 16 no modelo calculado para o sexo masculino. Esses dados permitem atestar a qualidade psicométrica da UWES tanto para a população masculina quanto para a feminina deste estudo.

Para os dados estratificados por estudo, o N total manteve-se inalterado. Destaca-se que, em distintos casos, os valores

de CR foram inferiores ao parâmetro adotado no presente estudo, principalmente na escala AB. Os valores de AGFI dos estudos 1 e 4 também apresentaram valores inferiores ao parâmetro. Por outro lado, quando realizada uma análise geral de todos os índices analisados, é possível inferir que a maioria atendeu aos parâmetros utilizados para o estudo, conforme a Tabela 4. Em todos os estudos mencionados, os valores de *alpha* de Cronbach foram >0,70. Quanto às regressões, as médias das regressões foram adequadas nos 5 estudos, variaram desde $\Delta AB = 0,58$ no estudo 3 até $\Delta DE = 0,86$ no estudo 1.

Por fim, de forma geral, considera-se o instrumento adequado para amostras diversificadas com relação a sexo e ocupação, dados que indicam a possibilidade do uso futuro dessa versão da UWES para distintos estudos, em diferentes contextos ocupacionais.

Tabela 4
Resultados das análises fatoriais confirmatórias estratificadas por estudo.

E	CFI	AGFI	R	Δ Beta				AVE				CR			
				VI	AB	DE	U	VI	AB	DE	U	VI	AB	DE	U
1	0,89	0,73	0,12	0,76	0,66	0,86	0,76	0,89	0,83	0,93	0,96	0,59	0,46	0,74	0,59
2	0,96	0,85	0,08	0,77	0,65	0,79	0,73	0,90	0,82	0,90	0,95	0,60	0,45	0,64	0,56
3	0,93	0,81	0,08	0,74	0,58	0,73	0,68	0,88	0,76	0,86	0,94	0,56	0,37	0,56	0,49
4	0,87	0,67	0,11	0,69	0,61	0,78	0,69	0,85	0,79	0,88	0,94	0,51	0,40	0,61	0,50
5	0,93	0,87	0,73	0,69	0,57	0,77	0,67	0,85	0,75	0,88	0,94	0,49	0,37	0,60	0,48

Notas: E = estudo; R = RMSEA; U = escala global.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que o objetivo do estudo foi atingido e, como principal aspecto, pode-se concluir que a versão adaptada da UWES de Porto-Martins e Benevides-Pereira (2008) apresentou qualidades psicométricas adequadas, encontra-se alinhada com as outras versões nacionais e internacionais do instrumento, assim como respeitou as principais etapas preconizadas para a realização da validação de escala. Além disso, contribui com a elucidação das distintas versões do UWES presentes no contexto brasileiro e suas características.

Cabe destacar que a definição de adequação de um modelo é uma decisão complexa e não existe um padrão (Byrne, 2010). Contudo, os resultados das aplicações da UWES deste estudo apresentaram, em sua maioria, índices considerados adequados, de acordo com os parâmetros utilizados tanto para o modelo unifatorial quanto para o trifatorial do engajamento no trabalho. Inclusive, esses dados mantiveram-se por análises estratificadas por sexo e categoria ocupacional.

Como principal limitação, destaca-se o fato de a amostra ter sido constituída principalmente por participantes do Sul

do Brasil, denotando a necessidade de expandir a aplicação do instrumento para outras regiões, assim como incrementar o número e a diversidade ocupacional da amostra. Também se ressalta que é importante realizar futuras análises em relação ao uso do instrumento, como, por exemplo, estruturar estudos transculturais, a fim de verificar a (in)variância de sua estrutura e de seus parâmetros quando aplicado a diferentes grupos e contextos culturais (Borsa *et al.*, 2012) assim como realizar investigações de validade preditiva e discriminante do engajamento.

Por fim, destaca-se que o engajamento no trabalho é um tema de interesse acadêmico e organizacional, sendo considerado aspecto essencial para práticas de gestão estratégica e saúde laboral e o UWES é uma das ferramentas quantitativas que contribuem para esse processo. A avaliação desse construto fornece subsídios importantes tanto para processos de tradução de instrumentos psicológicos como para a promoção de ações de prevenção e/ou intervenção nas empresas.

REFERÊNCIAS

- Agnst, R., Benevides-pereira, A. M. T. & Porto-Martins, P. C. (2009). *Tradução do manual do UWES Work Engagement Scale*. In: Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2003. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/test-manuals-2/>.
- Alves, I. M. P., de Mattos, C. A. C., Santiago, A. M., & Mancebo, C. H. A. (2020). *Engajamento no trabalho da administração pública: uma pesquisa no poder judiciário no estado do Pará, Brasil*. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, 11(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.13059/racef.v11i1.675>.
- Barbosa, T. S., Steiner-Oliveira, C. & Gavião, M. B. D. (2010). Tradução e adaptação brasileira do Parental-Caregiver Perceptions Questionnaire (P-CPQ). *Saúde e Sociedade*, 19(3), 698-708.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F. & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e Validação de Instrumentos Psicológicos entre Culturas: Algumas Considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432.
- Burton, W. N., Chen, C. Y., Li, X. & Schultz, A. B. (2017). The Association of Employee Engagement at Work With Health Risks and Presenteeism. *JOEM*, 20(10), 1-5.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge Taylor & Francis.
- Castro, J. R., Gazetta, C. E., da Silva, A. G., Sodrê, P. C., & Lourenção, L. G. (2019). Estresse ocupacional e engajamento em profissionais de saúde bucal. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, 32. DOI: <https://doi.org/10.5020/18061230.2019.9157>.
- Da Cunha, L. G., & Fabricio, A. (2020). Síndrome de Burnout e Engajamento no Trabalho: um Estudo a Partir de Trabalhadores do Comércio. *Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti*, 10(16). DOI: <https://doi.org/10.18815/sh.2020v10n16.403>.
- Da Silva Pereira, A., & Lopes, D. D. (2019). Comprometimento e Entroncheamento Organizacional e suas relações com o Engajamento no Trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. *Desenvolvimento em Questão*, 17(48), 139-158. DOI: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2019.48.139-158>.
- Dalanhol, N., de Freitas, C. P. P., de Lara Machado, W., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Psico*, 48(2), 109-119.
- Dantas Guedes, H., & Guedes Gondim, S. M. (2020). Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares. *Quaderns de psicologia*, 22(2). DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1584>.
- De Freitas, L. A. V., & Charão-Brito, L. (2016). Engajamento no Trabalho: Um Estudo em Profissionais Multidisciplinares de Saúde em um Município da Região Sul. *Revista Cesumar—Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 21(2), 407-419.
- De Souza Santos, J., Fiorentin, B. E., Stefano, S. R., & de Abreu, B. B. (2019). Engajamento no trabalho: Uma análise dos profissionais de indústrias. *Research, Society and Development*, 8(11). DOI: [e478111469-e478111469](https://doi.org/10.21527/2237-6453.2019.48.139-158).
- Garcia, L. G. G., Pinto, M. H., & da Silva Canille, R. M. (2020). Engajamento do profissional da enfermagem no trabalho com crianças em tratamento oncológico. *Enfermagem em Foco*, 11(5), p152-158.
- Gomes, G., Dagostini, L., Silva, J. C. & Cunha, P. R. (2012). Equações estruturais aplicadas ao grau de satisfação dos estudantes do Curso de Ciências Contábeis: estudo em uma faculdade do sudoeste do Paraná. *VII Seminário de Ciências Contábeis FURB*, Blumenau.
- Gonsalez, E. G., Lourenção, L. G., Teixeira, P. R., Rotta, D. S., Gazetta, C. E., Beretta, D., & Pinto, M. H. (2017). Engajement no trabalho em profissionais de programas de aprimoramento profissional em saúde/Work engagement in employees at professional improvement programs in health. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(3), 509-517.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Englewood: Prentice Hall.
- Hansen, R., Fabricio, A., Rotili, L. B., & Lopes, L. F. D. (2018). Inteligência Emocional e Engajamento no Ambiente de Trabalho: Estudo Empírico a Partir de Gestores e Equipes. *Revista Gestão Organizacional*, 11(1). DOI: [10.22277/rgo.v11i1.3980](https://doi.org/10.22277/rgo.v11i1.3980).
- Kulikowski, K. (2017). Do we all agree on how to measure work engagement? Factorial validity of Utrecht Work Engagement Scale as a standard measurement tool: a literature review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30, 2, 161-175. DOI: <https://doi.org/10.13075/ijom.1896.00947>.
- Machado, P. G. B. & Porto-Martins, P. C. (2013). Condições organizacionais enquanto terceiras variáveis entre burnout e engajement. *Diaphora*. 13(1), 35-44.
- Machado, P. G. B. (2010). Engajement e burnout em motoristas e cobradores de ônibus. In: Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUC-PR, V, *Anais...*: Curitiba. Disponível em <http://www2.pucpr.br/reol/index.php/jm?dd1=4427&dd99=view>. Acesso em: 23 jun. 2013.
- Machado, P. G. B., & Porto-Martins, P. C. (2015). Proposta de protocolo: indicadores de saúde-enfermidade laboral/ Proposition of a laboural health/illness protocol. *Trabalho & Educação*, 24(2), 281-293.
- Machado, P. G. B., Porto-Martins, P. C. & Amorim, C. (2012). Engajement no trabalho entre profissionais da educação. *Intersaberes*, 7(13), 193-214.
- Machado, P. G. B., Porto-Martins, P. C. & Benevides-Pereira, A. M. T. (2014). Engajement no trabalho em profissionais de uma empresa de transporte público urbano. *Psicologia Argumento*, 32(79), 175-185.
- Magnan, Emília dos Santos, Vazquez, Ana Claudia Souza, Pacico, Juliana Cerentini, & Hutz, Claudio Simon. (2016). Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(2), 133-140.
- Martins, V., Costa, L. V., & Siqueira, M. M. M. (2015). O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, 6(2).
- Mercali, G. D., & Costa, S. G. (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). DOI: [10.1590/1678-6971/eRAMG190081](https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190081).
- Moreira, M. L. R., de Mattos, C. A. C., Mancebo, C. H. A., & de Castro Corrêa, A. (2021). Engajamento no trabalho: uma pesquisa com servidores públicos estaduais. *Navus-Revista de Gestão e Tecnologia*, 11, 1-15. DOI: <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v10i1.44284>.
- Moura, L. R. N. I., Charão-Brito, L., & Lopes, L. F. D. (2017). Vigor, dedicação, absorção: uma análise da percepção de profissionais pós-graduandos sobre engajamento no trabalho. *Revista Cesumar—Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 22(2), 229-245.

- Obregon, S. L., Schwaab, K. S., Lopes, L. F. D., & Ceretta, P. S. (2021). Engajamento no trabalho e síndrome de burnout: uma análise estrutural com abordagem quantílica. *Revista Alcance (Online)*, 28(1), 67-81.
- Pereira, F. M. V., Lam, S. C., & Gir, E. (2017). Adaptação Cultural e Confiabilidade da Compliance with Standard Precautions Scale (CSPS) para enfermeiros no Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25, 2850.
- Pieri, R., Pires, P., Filgueiras, A., & Oliva, Â. D. (2017). Adaptação Transcultural e Validação de Conteúdo do Questionário de Coesão no Esporte Infantil para o Português do Brasil. *Revista Brasileira de Psicologia do Esporte*, 6(2), 14-25.
- Pocinho, M. & Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, 37 (3), 513- 528.
- Porto-Martins, P. C., Machado, P. G. B., Benevides-Pereira, A. M. T. (2013). Engajamento no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal*, 25 (3), 629-644.
- Porto-Martins, P. C.; Benevides-Pereira, A. M. T. (2008). *Work & Well-being Survey (UWES)* Questionário do Bem-estar e Trabalho. Recuperado de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_BRA_17.pdf.
- Porto-Martins, Paulo Cesar, Machado, Pedro Guilherme Basso, & Viacava, Juan José Camou. (2020). Engajamento no Trabalho: Características Psicométricas e Invariância Temporal do UWES. *Avaliação Psicológica*, 19(3), 277-288. DOI: <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1903.15631.06>.
- Ramalho, N., Teles, H., Ramalho, V., & Ribeiro, S. (2017). Adaptação e validação da Utrecht Work Engagement Scale (UWES) aplicada a assistentes sociais em Portugal. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 3(2), 10-20.
- Reichenheim, M. E. & Moraes, C. L. (2007). “Operacionalização de adaptação transcultural de instrumentos de aferição usados em epidemiologia. *Revista de Saúde Pública*, 41 (4), 665-73.
- Rodrigues, R. A. P., Mattos, C. A. C. D., Cardoso, H. G., & Mancebo, C. H. A. (2019). Motivação e engajamento dos servidores públicos federais da Universidade Federal do Pará. *Colóquio Internacional de Gestão Universitária*. UFSC: Florianópolis
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Santos, M. M. de O., Quel, L. F., Vieira, A. M., & Rosini, A. M. (2019). Indicadores de desempenho e engajamento profissional em organizações inovadoras. *GESEC*, 10(1),192-212.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14 (1), 3-10.
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 1057-1073.
- Schaufeli, W. B. (2017). The Job Demands-Resources model: a ‘how to’ guide to increase work engagement and prevent burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120-132.
- Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B. & De Witte, H. (2017). Work engagement in contrast to burnout: real or redundant? *Burnout Research*, 5, 1-2.
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: multisample and longitudinal evidence, *J Happiness Stud*, 10, 459-481.
- Serralta, F. B., Nunes, M. L. T. & Eizirik, C. L. (2007). Elaboração da versão em português do Psychotherapy Process Q-Set. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 29(1), 44-55.
- Silva, J. V., & Domingues, E. A. R. (2017). Adaptação cultural e validação da escala para avaliar as capacidades de autocuidado. *Arquivos de Ciências da Saúde*, 24(4), 30-36.
- Simbula, S.; Guglielmi, D.; Schaufeli W. B.; Depolo, M. (2013). An Italian validation of the Utrecht Work Engagement Scale: characterization of engaged groups in a sample of schoolteachers. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 268, 43-54.
- Teixeira, P. R., Lourenção, L. G., Gazetta, C. E., Gonsalez, E. G., Rotta, D. S., Pinto, M. H., Peres, L. & Beretta, D. (2017). Engajamento no Trabalho em Residentes Médicos de Pediatria. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 41(1), 126-133.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. B. (2013). From “I” to “We”: The factorial validity of a Team Work Engagement Scale. In: Sónia P. Gonçalves. *Occupational Health Psychology: from burnout to well-being*. Editora: Cidade. pp. 333-356.
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S. & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217.
- Yulita, Dollard, M. F. & Idris, M. A. (2017). Climate congruence: how espoused psychosocial safety climate and enacted managerial support affect emotional exhaustion and work engagement. *Safety Science*, 96, 132-142.
- Zumpano, C. E., Mendonça, T. M. S., da Silva, C. H. M., Correia, H., Arnold, B., & Pinto, R. D. M. C. (2017). Adaptação transcultural e validação da escala. *Cad. Saúde Pública*, 33(1), e00107616.