



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

MARIA JULIA DE LIMA

**RESILIÊNCIA EM ENFERMEIROS DOCENTES DAS
UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO PARANÁ**

Londrina
2026

MARIA JULIA DE LIMA

**RESILIÊNCIA EM ENFERMEIROS DOCENTES DAS
UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO PARANÁ**

Exame de Defesa apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL), como requisito à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Patrícia Aroni Dadalt

Londrina - PR
2026

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

L732r Lima, Maria Julia de.
Resiliência em enfermeiros docentes das universidades estaduais do
Paraná / Maria Julia de Lima. - Londrina, 2026. 64 f. : il.

Orientador: Patrícia Aroni Dadalt.

Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Estadual de
Londrina, Centro de Ciências Biológicas, Programa de Pós-Graduação em
Enfermagem, 2026.

Inclui bibliografia

1. Resiliência - Tese. 2. Enfermeiro - Tese. 3. Docentes - Tese. 4. Saúde
Mental - Tese. I. Dadalt, Patrícia Aroni. II. Universidade Estadual de Londrina.
Centro de Ciências Biológicas. Programa de Pós-Graduação em
Enfermagem. III. Título.

CDU 616-083

MARIA JULIA DE LIMA

RESILIÊNCIA EM ENFERMEIROS DOCENTES DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO PARANÁ

Exame de Defesa apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL), como requisito à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra Patrícia Aroni Dadalt
Universidade Estadual de Londrina-PR

Profa. Dra. Maria do Carmo Fernandez
Lourenço Haddad
Universidade Estadual de Londrina-PR

Profa. Dra. Amanda Salles Margatho do
Nascimento
Universidade de São Paulo-SP

Londrina, 19 de março de 2026.

AGRADECIMENTO

Agradeço em primeiro lugar a minha orientadora pelo vasto conhecimento compartilhado, pela calma, paciência e disponibilidade ao longo desses dois anos de caminhada. Sou imensamente grata pela confiança depositada, pelas orientações precisas e por todas as conquistas que juntas alcançamos neste período.

Ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina, expresso minha sincera gratidão pelo aprendizado proporcionado e pela contribuição essencial para minha formação acadêmica e profissional.

Ao Grupo de pesquisa Núcleo de Estudo e Pesquisa em Gerenciamento de Serviços de Enfermagem (NEPGESE), agradeço por cada encontro e pela dedicação em construir um ambiente de reflexão, crescimento e troca de saberes que contribuíram significativamente para o desenvolvimento deste estudo.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo incentivo e estímulo a pesquisa, suporte e reconhecimento da importância do desenvolvimento científico no país.

Aos amigos enfermeiros docentes que aceitaram participar do estudo, deixo meu agradecimento pela disponibilidade, confiança e colaboração. Sem vocês, a realização desta pesquisa não teria sido possível.

Em agradecimento especial aos meus pais, por serem meu alicerce, pelo apoio diário e por nunca medirem esforços para que eu alcançasse meus objetivos. Ao meu irmão, pela parceria, pelas palavras de incentivo e por sempre torcer pelas minhas conquistas. E ao meu namorado, pela compreensão em todos os momentos de ausência, pela paciência nos dias difíceis, pelo apoio constante e por acreditar em meu potencial mesmo quando eu duvidava. Vocês foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

“Se os seus olhos forem bons, todo o seu corpo
será cheio de luz.” - Mateus 6:22

LIMA, Maria Julia. **Resiliência em Enfermeiros Docentes das Universidades Estaduais do Paraná**. 2026. 64 f. Exame de Qualificação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, PR, Brasil, 2026.

RESUMO

A resiliência no trabalho é compreendida como um fenômeno multidimensional e dinâmico, relacionado à capacidade de mobilizar recursos pessoais e contextuais para enfrentar adversidades, manter o equilíbrio psicossocial e sustentar o desempenho em ambientes ocupacionais exigentes. No ensino superior em Enfermagem, a intensificação do trabalho docente, a elevada carga administrativa e acadêmica, a responsabilização por resultados e as demandas emocionais inerentes ao cuidar e ensinar, podem repercutir na saúde mental. Apesar da relevância do tema, observa-se lacuna na literatura nacional quanto à mensuração de níveis de resiliência em enfermeiros docentes e sua associação com características sociodemográficas e laborais em universidades públicas estaduais. Assim, este estudo teve como objetivo avaliar o nível de resiliência no trabalho de enfermeiros docentes dos cursos de graduação em Enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná e associá-lo ao perfil sociodemográfico e ocupacional desses trabalhadores. Trata-se de estudo quantitativo, transversal, analítico e descritivo, realizado em todas as universidades estaduais do Paraná, com 109 enfermeiros docentes. A coleta de dados ocorreu de março a junho de 2025, mediante formulário eletrônico, sendo questionário sociodemográfico/ocupacional e a Escala de Resiliência no Trabalho (RAW Scale–Brasil), composta por 25 itens (0–6) distribuídos em sete domínios: Vivendo autenticamente, Encontrando sua vocação, Mantendo o equilíbrio, Administrando o estresse, Interagindo cooperativamente, Mantendo-se saudável e Construindo redes. Os escores por domínio foram obtidos pela soma dos itens e padronizados para 0–100, com classificação categórica em muito baixo, baixo, abaixo da média, médio, alto e muito alto; quanto maior o escore, maior a resiliência. A confiabilidade interna global foi estimada por alfa de Cronbach e ômega de McDonald. A normalidade foi verificada por Kolmogorov–Smirnov com correção de Lilliefors, e as comparações entre grupos utilizaram Mann–Whitney U (com tamanho de efeito r de Rosenthal). Para identificar fatores associados a maior resiliência, empregou-se regressão logística binária (OR; IC95%), adotando-se

$p < 0,05$. Os resultados do escore global evidenciaram distribuição percentual: muito baixo 2,8%; baixo 11,0%; abaixo da média 13,8%; médio 36,5%; alto 17,4%; muito alto 16,5%. Nos domínios, observou-se predomínio da categoria “médio”, com diferentes perfis de distribuição: Vivendo autenticamente (médio 38,5%; alto 24,8%; muito alto 14,7%), Encontrando sua vocação (médio 39,4%; muito alto 18,3%; alto 17,4%), Mantendo o equilíbrio (médio 33,9%; alto 20,2%; baixo 16,5%), Administrando o estresse (médio 42,2%; muito alto 18,3%), Interagindo cooperativamente (médio 45,0%; alto 16,5%), Mantendo-se saudável (médio 28,4%; muito alto 20,2%; abaixo da média 20,2%) e Construindo redes (médio 30,3%; alto 27,5%; baixo 21,1%). Na regressão logística, mostraram associação com maior resiliência: tempo de graduação ≥ 20 anos ($OR=3,6$; $p=0,036$), orientar mestrado ($OR=6,6$; $p=0,011$) e orientar doutorado ($OR=5,4$; $p=0,025$). Conclui-se que a resiliência entre enfermeiros docentes apresenta predominância de níveis médios a elevados, com heterogeneidade entre dimensões e associação com características acadêmico-profissionais.

Descritores: Resiliência; Enfermeiro; Docentes; Saúde Mental; Universidades.

LIMA, Maria Julia. **Resilience Among Nursing Faculty at the State Universities of Paraná**. 2026. 64 f. Exame de Qualificação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, PR, Brasil, 2026.

ABSTRACT

Workplace resilience is understood as a multidimensional and dynamic phenomenon, related to the ability to mobilize personal and contextual resources to face adversity, maintain psychosocial balance, and sustain performance in demanding occupational environments. In higher education in Nursing, the intensification of teaching work, the high administrative and academic workload, accountability for results, and the emotional demands inherent in caring and teaching can impact mental health. Despite the relevance of the topic, there is a gap in the national literature regarding the measurement of resilience levels in nursing faculty and its association with sociodemographic and work-related characteristics in state public universities. Thus, this study aimed to evaluate the level of resilience at work among nursing faculty in undergraduate Nursing courses at State Universities in Paraná and associate it with the sociodemographic and occupational profile of these workers. This is a quantitative, cross-sectional, analytical, and descriptive study, conducted in all state universities in Paraná, with 109 nursing faculty members. Data collection took place from March to June 2025, using an electronic form consisting of a sociodemographic/occupational questionnaire and the Resilience at Work Scale (RAW Scale–Brazil), composed of 25 items (0–6) distributed across seven domains: Living authentically, Finding your vocation, Maintaining balance, Managing stress, Interacting cooperatively, Staying healthy, and Building networks. Domain scores were obtained by summing the items and standardized to 0–100, with categorical classification as very low, low, below average, average, high, and very high; the higher the score, the greater the resilience. Overall internal reliability was estimated using Cronbach's alpha and McDonald's omega. Normality was verified using the Kolmogorov–Smirnov test with Lilliefors correction, and comparisons between groups used the Mann–Whitney U test (with Rosenthal's r effect size). To identify factors associated with greater resilience, binary logistic regression (OR; 95% CI) was used, adopting $p < 0.05$. The results of the overall score showed the following percentage distribution: very low 2.8%; low 11.0%; below average 13.8%; average 36.5%; high

17.4%; very high 16.5%. In the domains, the "medium" category predominated, with different distribution profiles: Living authentically (medium 38.5%; high 24.8%; very high 14.7%), Finding your vocation (medium 39.4%; very high 18.3%; high 17.4%), Maintaining balance (medium 33.9%; high 20.2%; low 16.5%), Managing stress (medium 42.2%; very high 18.3%), Interacting cooperatively (medium 45.0%; high 16.5%), Staying healthy (medium 28.4%; very high 20.2%; below average 20.2%), and Building networks (medium 30.3%; high 27.5%; low 21.1%). In logistic regression, the following factors showed an association with greater resilience: time since graduation ≥ 20 years (OR=3.6; $p=0.036$), supervising master's theses (OR=6.6; $p=0.011$), and supervising doctoral theses (OR=5.4; $p=0.025$). It is concluded that resilience among nursing faculty is predominantly at medium to high levels, with heterogeneity across dimensions and an association with academic and professional characteristics.

Keywords: Resilience; Nursing Faculty; Nurses; Mental Health; Universities.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Distribuição da frequência de enfermeiros docentes (n=109) segundo às dimensões da Escala de Resiliência no Trabalho e do escore global padronizado (0–100) Londrina/PR, Brasil	33
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição de frequências de variáveis sociodemográficas de enfermeiros docentes de Cursos de Enfermagem de universidades do estado do Paraná. Londrina/PR, Brasil, 2026	29
Tabela 2: Características laborais de enfermeiros docentes dos cursos de enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná. Londrina/PR, Brasil, 2026 ...	30
Tabela 3: Sumario estatístico de confiabilidade da Escala de Resiliência no Trabalho aplicada a enfermeiros docentes de Cursos de Enfermagem de Universidades Estaduais do Paraná. Londrina/PR, Brasil, 2026	31
Tabela 4: Sumário estatístico do teste de Normalidade de Kolmogorov-Smirnov (com correção de significância de Lilliefors) do escore bruto e dimensões que compõem a Escala de Resiliência no Trabalho. Londrina/PR, Brasil, 2026.....	32
Tabela 5: Coeficientes de regressão logística entre o escore bruto da Escala de Resiliência no Trabalho e variáveis sociodemográficas e laborais de docentes de cursos de Enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná – Londrina/PR, Brasil, 2026	32
Tabela 6: Coeficientes de regressão logística entre as dimensões da Escala de Resiliência no Trabalho e variáveis sociodemográficas e laborais de docentes dos cursos de enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná – Londrina/PR, Brasil, 2026	34
Tabela 7: Sumário estatístico descritivo e resultados do teste de Mann-Whitney para as dimensões da Escala de Resiliência no Trabalho e o escore global padronizado (0–100) entre docentes de cursos de Enfermagem Universidades Estaduais do Paraná, Londrina/PR, Londrina, Brasil, 2026	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
COVID-19	Corona Virus Disease 2019
IC	Iniciação Científica
LB DEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
NEPGESE	Núcleo de Estudo e Pesquisa em Gerenciamento de Serviços de Enfermagem
SUS	Sistema Único de Saúde
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UEM	Universidade Estadual de Maringá
UENP	Universidade Estadual do Norte do Paraná
UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa
UNESPAR	Universidade Estadual do Paraná
UNICENTRO	Universidade Estadual do Centro-Oeste
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	15
2	CONTEXTUALIZAÇÃO	13
2.1	CONCEITO DE RESILIÊNCIA	13
2.2	EMBASAMENTO TEÓRICO – CONSTRUINDO A RESILIÊNCIA NO TRABALHO	14
2.3	RESILIÊNCIA NO TRABALHO DOCENTE	16
3	OBJETIVOS	20
3.1	OBJETIVO GERAL	20
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4	RESULTADOS	21
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIAS	45
	APÊNDICES	54
	ANEXOS	56

1 APRESENTAÇÃO

Sou graduada em Enfermagem pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) – Campus Luiz Meneghel em Bandeirantes/Paraná, trajetória que marcou o início da minha formação acadêmica e profissional. Atuo na área desde então, desenvolvendo atividades voltadas ao cuidado, à educação em saúde e ao fortalecimento de práticas que promovam qualidade de vida e bem-estar aos indivíduos e coletividades.

Minha formação profissional continuou com entrada no Programa de Residência em Gerência dos Serviços de Enfermagem pela Universidade Estadual de Londrina (UEL), período no qual aprimorei habilidades de liderança, tomada de decisão e organização dos processos assistenciais e administrativos. Essa etapa contribuiu significativamente para minha compreensão ampliada sobre gestão, trabalho em equipe, planejamento e coordenação do cuidado, fortalecendo minha atuação como enfermeira e ampliando meu olhar para os desafios contemporâneos da profissão.

O ingresso no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UEL representou a continuidade natural desse percurso, permitindo aprofundar conhecimentos científicos, desenvolver competências investigativas e consolidar meu compromisso com a produção de conhecimento qualificado na área da saúde.

Durante a minha trajetória profissional investiguei a utilização de escalas de avaliação da resiliência, fato que me fez buscar aprimoramento neste tema. Com isso, o desenvolvimento desta dissertação desenvolvida focou na análise da resiliência em enfermeiros docentes das Universidades Estaduais do Paraná, investigando seus níveis, fatores associados e potenciais contribuições para o bem-estar docente e para a qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Atualmente, estou como coordenadora de um dos setores do Ambulatório de Especialidades do Hospital Universitário da UEL (AEHU/UEL), que oferta atendimentos nas especialidades de psiquiatria, reumatologia, otorrinolaringologia, cirurgia de cabeça e pescoço e fonoaudiologia. No exercício dessa função, sou responsável pela organização das agendas de consultas ambulatoriais, pelo planejamento e acompanhamento dos serviços de enfermagem, bem como pela reorganização de processos de trabalho do ambulatório como um todo, incluindo atividades articuladas ao faturamento e ao setor de convênios.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO

2.1 CONCEITO DE RESILIÊNCIA

O fenômeno da resiliência apoia-se em uma experiência subjetiva que envolve sensibilidade, reconhecimento de valor, capacidade de significação e reside no fato de que pode ser promovida e desenvolvida. É compreendida como característica inerente ao indivíduo e não deve ser confundida com invulnerabilidade (Barlach, 2024).

Além disso, a resiliência não é sinônimo de resistência, ela se associa ao modo como o ser humano se desenvolve a partir da adversidade. Importante ressaltar que o crescimento ou a transformação decorrente desse enfrentamento, evidencia que o ser humano é capaz de mobilizar sua vontade e assumir o protagonismo da própria trajetória (Barlach, 2024).

Trata-se de uma característica intrínseca dos sistemas complexos, associada à capacidade de ampliar a habilidade do cérebro em lidar com desafios externos. Estudos têm contribuído significativamente para o aprofundamento desse tema ao revelar novas formas de habilidades e atitudes que favorecem o aprimoramento desse mecanismo de proteção frente às adversidades (Rodrigues *et al.*, 2023; Moller; Froehlich, 2021; Hoinski *et al.*, 2022).

A resiliência é compreendida como um construto multifatorial, o que a torna complexa e dificulta a definição de um perfil resiliente único e universal. Suas manifestações evidenciam que há interação entre múltiplos fatores que influenciam a forma como cada pessoa lida com situações adversas. Entre esses fatores destacam-se os aspectos culturais, situacionais, religiosos, sociais, familiares e individuais (Hoinski *et al.*, 2022).

Considera-se que a resiliência não se configura como uma característica inata ao indivíduo, mas como uma habilidade que pode ser desenvolvida ao longo do tempo. Trata-se de uma competência a ser ensinada, promovida e incentivada por ações que favoreçam o fortalecimento de recursos internos e externos (Hoinski *et al.*, 2022). Indivíduos com alta resiliência desenvolvem fatores e recursos de proteção para se adaptar e emergir das adversidades, portanto, a resiliência se faz como um mecanismo essencial para promoção de bem-estar (García-Rivera *et al.*, 2022).

Na área da psicologia, a resiliência é concebida como o resultado do equilíbrio entre os fatores de proteção do indivíduo e o ambiente ao seu redor, incluindo os recursos sociais disponíveis e os fatores de risco enfrentados. Este construto envolve mecanismos emocionais, cognitivos, sociais e culturais que se desenvolvem ao longo da vida, a partir das experiências e desafios cotidianos. Esses mecanismos ajudam o indivíduo a acionar seus próprios recursos pessoais para lidar e se adaptar diante de situações adversas (Hoinski *et al.*, 2022).

A resiliência está relacionada a diversos aspectos positivos para o funcionamento psicológico e social, como uma boa autoestima, controle pessoal, competência, satisfação com a vida, manejo de estresse, comportamentos promotores de saúde, sensação de segurança e de capacidade de superação, auto eficácia, autocontrole emocional, compaixão, perseverança, habilidade de autorregulação, relações de apego e práticas e crenças religiosas (Oliveira; Novais; Santos, 2023).

É importante destacar que a resiliência pode se manifestar de forma eficaz em determinados aspectos da vida e de maneira mais vulnerável em outros, variando conforme o contexto e a fase do desenvolvimento do indivíduo. Estudos recentes reforçam que a resiliência emerge da interação entre fatores individuais, relacionais e contextuais, sendo moldada por experiências de vida e pelo suporte ambiental disponível (Hoinski *et al.*, 2022; Souza; Sena; Pessoa, 2023)

Em contrapartida, indivíduo com baixos níveis de resiliência tendem a apresentar sintomas mais intensos de depressão e ansiedade, além de maior reação ao estresse e enfrentamento desadaptado, raiva, impulsividade e baixa autoestima (Oliveira; Novais; Santos, 2023). A baixa resiliência constitui um fator preditivo de vulnerabilidade significativa ao estresse e à ansiedade, especialmente em contextos desafiadores. No que se refere à saúde física e bem-estar, essa condição está associada à redução da qualidade de vida e ao aumento do risco de desenvolvimento de transtornos mentais (Llistosella *et al.*, 2022; Oviedo *et al.*, 2023).

2.2 EMBASAMENTO TEÓRICO – CONSTRUINDO A RESILIÊNCIA NO TRABALHO

O conceito que abrange a resiliência tem instigado interesse no mundo científico, sendo abordado em diferentes áreas de conhecimento, como psicologia, educação e a saúde. Trata-se de um evento complexo, cuja compreensão envolve

inúmeras perspectivas e interpretações. De modo geral, a resiliência está associada a capacidade de adaptação e superação diante de situações adversas, sendo compreendida como um elemento fundamental para o entendimento dos processos de enfrentamento humano (McEwen, 2012).

Nesse sentido, entende-se que pessoas resilientes tendem a responder de forma consistente e eficaz a obstáculos e contratempos ao longo da vida, demonstrando habilidades de gerenciamento e recuperação diante de demandas e desafios impostos pelo cotidiano (McEwen, 2012).

A resiliência incorpora no indivíduo uma percepção de crescimento pessoal, na medida em que experiências negativas podem ser ressignificadas como oportunidades de aprendizado e adaptação. Portanto, implica-se que a resiliência é concebida a partir da vivência de situações adversas e do esforço em superá-las, deste modo, evitar momentos desagradáveis pode ser prejudicial a capacidade de enfrentamento futuro (Campos; Vêras; Araújo, 2020).

Assim, entende-se que a resiliência é um traço pessoal inerente, construído por meio de processos contínuos, os quais contribuem para ampliar a capacidade de enfrentamento e promoção de padrões de pensamentos e comportamentos mais adaptativos (McEwen, 2012).

O interesse pelo estudo sobre a resiliência no âmbito do trabalho intensificou nos últimos anos em virtude das repostas rápidas exigidas pelas constantes mudanças organizacionais, do aumento dos níveis de estresse e da crescente complexidade das funções desempenhadas pelos trabalhadores. Neste cenário, a literatura tem destacado a relevância da identificação de estratégias capazes de desenvolver a resiliência de forma independente dos atributos pessoais. Torna-se necessário que líderes promovam ambientes propícios ao desenvolvimento de comportamentos, práticas de gestão e climas organizacionais que favorecem a construção e o fortalecimento da resiliência (McEwen, 2012).

Em 2011, criou-se a Escala de Resiliência no Trabalho instrumento que avalia a resiliência individual no contexto profissional. A partir disso, foram definidos sete fatores que contribuem para a resiliência no trabalho individual, os quais podem ser aprimorados por meio da autoconsciência e da aplicação de estratégias especiais (McEwen, 2012).

De acordo com a autora a resiliência no trabalho pode ser compreendida como a capacidade individual de “[...] administrar o estresse diário do trabalho e

permanecer saudável, recuperar-se e aprender com contratempos inesperados e preparar-se proatividade para desafios futuros” (McEwen, 2012, p.155).

2.3 RESILIÊNCIA NO TRABALHO DOCENTE

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 e da criação do Sistema Único de Saúde (SUS) como ordenador do modelo assistencial, alguns desafios permanecem latentes no que se diz a respeito à formação do profissional de saúde. O modo de pensar e gerir a saúde demanda a superação de um modelo estritamente biológico e assistencialista, propondo, em seu lugar uma abordagem que favoreça corresponsabilização do indivíduo por sua saúde e por sua vida, por meio do fortalecimento da autonomia individual e coletiva (Mattia; Teo, 2022).

No campo da saúde, a resiliência também é compreendida como um fenômeno psicológico dinâmico, associado à capacidade de superação e adaptação frente a adversidades significativas (Souza; Sena; Pessoa, 2023). Esta competência envolve processos pelos quais o indivíduo mobiliza recursos internos e externos para enfrentar situações de estresse, trauma ou vulnerabilidade, promovendo a restauração do equilíbrio físico e emocional (Hoinski *et al.*, 2022).

Embora tenha sido implementada inúmeras iniciativas e parcerias entre os Ministérios da Saúde e da Educação, bem como avanços significativos no campo da formação em saúde, ainda persistem lacunas relevantes sobre essa temática. Ao abordar a formação do profissional de saúde, é imprescindível considerar também o papel do docente, suscitando um questionamento fundamental de que forma o profissional de saúde torna-se professor. Ressalta-se que a formação desses profissionais é predominantemente técnica-científica, relegando a segundo plano os aspectos pedagógicos necessários ao exercício da docência (Mattia; Teo, 2022).

Nesse contexto, a docência configura-se como uma atividade complexa, que exige do professor não apenas o domínio técnico-científico específico da sua área de atuação, mas também o conhecimento pedagógico necessário para compreender e intervir nas dinâmicas do processo de ensino-aprendizagem. A formação para o exercício da docência requer, portanto, a reflexão crítica sobre a prática, o esforço contínuo da articulação entre a teoria e prática, bem como apropriação didática dos saberes técnicos, de modo a torná-los acessível e significativos aos estudantes (Oliveira; Ribeiro, 2022).

Os saberes pedagógicos são fundamentais para qualquer profissional que almeje exercer a docência. Na tentativa de compreender o processo formativo do professor, destaca-se a relevância do conceito de professoralidade. Esse termo refere-se ao movimento de constituição da identidade docente, envolvendo processos de apropriação e reelaboração que o indivíduo-professor realiza ao longo da sua trajetória formativa. Tais processos resultam em modos singulares de agir, pensar e sentir a docência, expressando as múltiplas dimensões que compõem o ser professor (Mattia; Teo, 2022).

Segundo a legislação brasileira, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LBDEN) ressalta que “[...] a preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado” (BRASIL, 1996, art. 66). A ausência de normativas claras quanto à formação didático-pedagógica pressupõe, de forma implícita, que a qualificação técnica-científica do docente é suficiente para o desempenho da docência, desconsiderando a complexidade dos saberes pedagógicos necessários ao ensino universitário (Oliveira; Ribeiro, 2022).

A formação para a docência deve contemplar oportunidades que favoreçam a reflexão crítica sobre a prática pedagógica, a integração entre a teoria e prática, a observação e a aprendizagem colaborativa entre pares, o desenvolvimento de vínculos significativos com os estudantes, bem como o domínio de estratégias didáticas eficazes para mediação do conhecimento. Essa combinação de competências são fundamentais para a construção de um ambiente de aprendizagem dinâmico, participativo e enriquecedor, que favoreça o protagonismo discente e a construção coletiva do saber (Oliveira; Ribeiro, 2022).

Diante a modernidade do contexto sociopolítico, econômico e educacional, torna-se essencial considerar as mudanças e transformações ocorridas no ambiente escolar, especialmente após a pandemia do *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). A redefinição do conceito de presencialidade e a resignificação dos tempos e espaços destinados ao ensino e à aprendizagem exigem que o docente vá além do modelo educacional tradicional e acompanhe as constantes inovações relacionadas às tecnologias digitais de informação e comunicação (Albuquerque *et al.*, 2025).

A partir desse cenário, os docentes passaram a enfrentar intensa sobrecarga de trabalho, sendo necessário que se reinventassem, criando e recriando estratégias para organizar e administrar diferentes tempos e espaços, com o objetivo de garantir

a continuidade do processo de ensino-aprendizagem. Observa-se que, justamente durante o período pandêmico e no pós-pandemia, intensificaram-se os registros de aumento de casos de adoecimento físico e mental entre os docentes (Albuquerque *et al.*, 2025).

Na realidade brasileira, a precarização do trabalho docente é uma condição historicamente consolidada, agravada por deficiências estruturais, desvalorização profissional e crescente exigência por produtividade, incluindo o aumento do número de alunos por sala de aula. Diante desse cenário, torna-se fundamental refletir sobre o cuidado e adoecimento como aspectos centrais da experiência do educador. É necessário que novas pesquisas se dediquem a compreender o adoecimento docente como expressão dos limites humanos, ressignificando o cuidado como uma prática essencial à efetividade das relações entre os docentes e discentes (Albuquerque *et al.*, 2025). Além disso, é crucial promover uma cultura de resiliência e autocuidado entre os docentes, incentivando-os a reconhecerem seus próprios limites e a buscarem auxílio quando necessário.

A docência em enfermagem exige uma abordagem pedagógica fundamentada na articulação entre os saberes teóricos e as práticas profissionais, de modo a possibilitar a adoção de estratégias que promovam a sensibilização das pessoas envolvidas. Tal articulação visa favorecer um processo de ensino-aprendizagem dinâmico, participativo e proativo, que estimule o engajamento crítico e reflexivo de estudantes e docentes (Martins *et al.*, 2022).

O processo de trabalho do enfermeiro docente é marcado por uma multiplicidade de sentimentos que transitam entre o prazer e o sofrimento. Dentre os fatores que contribuem para essas vivências, destacam-se a articulação entre teoria e prática como elemento propulsor do crescimento pessoal e profissional, o desejo de reconhecimento na carreira docente e a insatisfação relacionada à remuneração. Tais aspectos evidenciam a complexidade da prática educativa em enfermagem, que exige do profissional não apenas competência técnica e pedagógica, mas também o equilíbrio emocional diante dos desafios da profissão (Martins *et al.*, 2022).

Embora o enfermeiro docente atue em diferentes frentes, como o ensino, a extensão, a pesquisa, a gestão e a assistência à saúde, é o ensino que constitui o núcleo central de sua atividade profissional. Para o desenvolvimento dessa competência, é imprescindível que o enfermeiro possua qualificação específica e

conhecimento técnico-pedagógico, construído a partir da experiência previa no cuidado em saúde. Além disso, torna-se necessário o domínio de metodologias e tecnologias educacionais, bem como o compromisso com a mediação entre estudantes, universidade e sociedade, assumindo uma postura ativa no processo formativo (Martins *et al.*, 2022).

A resiliência é uma qualidade fundamental para os professores que enfrentam diariamente uma variedade de desafios em suas salas de aula e ambientes de trabalho. Ao desenvolver a resiliência, os professores podem lidar melhor com o estresse, as demandas emocionais e as pressões do trabalho, permitindo-lhes manter um alto nível de bem-estar, desempenho e comprometimento ao longo do tempo. Além disso, a resiliência contribui para criar um ambiente de aprendizagem mais positivo, onde os alunos se sentem apoiados e inspirados a aprenderem (Detoni *et al.*, 2021).

As informações apresentadas ressaltam a relevância de se avaliar a resiliência dos professores, com o objetivo de subsidiar a implementação de estratégias eficazes para o enfrentamento das adversidades presentes no cotidiano profissional. Essa avaliação é essencial para reconhecer as habilidades individuais de enfrentamento e para fomentar uma abordagem mais positiva diante dos desafios pessoais e laborais. Ademais, a compreensão da resiliência em suas dimensões individual e coletiva, possibilita aos educadores o desenvolvimento de uma perspectiva mais realista e pragmática, contribuindo para o enfrentamento das demandas diárias de forma mais assertiva e equilibrada (Moller; Froehlich, 2021).

Considerando o exposto, emerge a seguinte questão de pesquisa: "Qual o nível de resiliência dos enfermeiros docentes das Universidades Estaduais do Paraná?"

Como hipóteses, este trabalho apresenta:

H0: Os enfermeiros docentes das Universidades Estaduais do Paraná não apresentam níveis elevados de resiliência.

H1: Os enfermeiros docentes das Universidades Estaduais do Paraná apresentam níveis elevados de resiliência.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar o nível de resiliência dos enfermeiros docentes dos cursos de graduação em enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Associar o perfil sociodemográfico e ocupacional com o nível de resiliência dos enfermeiros docentes dos cursos de enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná.

O texto apresentado nesta dissertação segue as normas de formatação – Modelo 2 – descritas no site do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (PPGENF)¹.

¹ Disponível em: <https://pos.uel.br/ppenf/modelos-de-dissertacao/>

4 RESULTADOS

RESILIÊNCIA EM ENFERMEIROS DOCENTES DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO PARANÁ

Resumo

A resiliência no trabalho é um construto multidimensional associado à capacidade de lidar com adversidades e sustentar o funcionamento psicossocial em contextos profissionais exigentes, como ocorre no trabalho docente na Enfermagem. Objetivo: avaliar o nível de resiliência no trabalho de enfermeiros docentes dos cursos de graduação em Enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná e verificar associações com características sociodemográficas e laborais. Método: estudo transversal, analítico e descritivo, realizado entre março e junho de 2025, com 109 enfermeiros docentes de todas as universidades estaduais do Paraná,. Utilizou-se questionário eletrônico e a Escala de Resiliência no Trabalho, composta por 25 itens. Os escores por domínio foram obtidos por soma dos itens e padronizados em escala de 0–100, com classificação em muito baixo, baixo, abaixo da média, médio, alto e muito alto. A confiabilidade interna global foi verificada por alfa de Cronbach e ômega de McDonald. A normalidade foi testada por Kolmogorov–Smirnov com correção de Lilliefors; empregaram-se estatística descritiva (frequências e percentuais) e análise inferencial com teste de Mann–Whitney U (tamanho de efeito r de Rosenthal) e regressão logística binária (OR; IC95%), com $p < 0,05$. Resultados: no escore global, observou-se distribuição percentual de muito baixo (2,8%), baixo (11,0%), abaixo da média (13,8%), médio (36,5%), alto (17,4%) e muito alto (16,5%). Nos domínios, predominou a categoria média: Vivendo autenticamente (38,5%), Encontrando sua vocação (39,4%), Mantendo o equilíbrio (33,9%), Administrando o estresse (42,2%), Interagindo cooperativamente (45,0%), Mantendo-se saudável (28,4%) e Construindo redes (30,3%). Na regressão logística, maiores níveis de resiliência associaram-se a tempo de graduação ≥ 20 anos (OR=3,6; $p=0,036$), orientar mestrado (OR=6,6; $p=0,011$) e orientar doutorado (OR=5,4; $p=0,025$). Conclusão: os enfermeiros docentes apresentaram predominância de resiliência global média a elevada, com variação entre domínios e associação com características acadêmico-profissionais. Esses achados destacam a relevância da resiliência para o bem-estar docente e para a qualidade e sustentabilidade da formação em enfermagem.

Descritores: Resiliência; Enfermeiro; Docentes; Saúde Mental; Universidades.

Abstract

Work resilience is a multidimensional construct associated with the ability to cope with adversity and sustain psychosocial functioning in demanding professional contexts, such as in nursing teaching. Objective: to evaluate the level of work resilience among nursing professors in undergraduate nursing programs at Paraná

State Universities and to verify associations with sociodemographic and work-related characteristics. Method: a cross-sectional, analytical, and descriptive study, conducted between March and June 2025, with 109 nursing professors from all state universities in Paraná. An electronic questionnaire and the Work Resilience Scale, composed of 25 items, were used. Domain scores were obtained by summing the items and standardized on a scale of 0–100, with classification as very low, low, below average, average, high, and very high. Overall internal reliability was verified by Cronbach's alpha and McDonald's omega. Normality was tested by Kolmogorov–Smirnov with Lilliefors correction. Descriptive statistics (frequencies and percentages) and inferential analysis were employed using the Mann-Whitney U test (Rosenthal's r effect size) and binary logistic regression (OR; 95% CI), with $p < 0.05$. Results: In the overall score, the percentage distribution was very low (2.8%), low (11.0%), below average (13.8%), average (36.5%), high (17.4%), and very high (16.5%). In the domains, the average category predominated: Living authentically (38.5%), Finding your calling (39.4%), Maintaining balance (33.9%), Managing stress (42.2%), Interacting cooperatively (45.0%), Staying healthy (28.4%), and Building networks (30.3%). In logistic regression, higher levels of resilience were associated with time since graduation ≥ 20 years (OR=3.6; $p=0.036$), supervising master's theses (OR=6.6; $p=0.011$), and supervising doctoral theses (OR=5.4; $p=0.025$). Conclusion: Nursing faculty members showed a predominance of medium to high overall resilience, with variation across domains and association with academic and professional characteristics. These findings highlight the relevance of resilience for faculty well-being and for the quality and sustainability of nursing education.

Keywords: Resilience; Nursing Faculty; Nurses; Mental Health; Universities.

Introdução

A resiliência é compreendida como um construto multifatorial, fenômeno complexo que se fundamenta em uma experiência subjetiva, caracterizada pelo reconhecimento de valor e a capacidade de atribuir significados às vivências. Mais do que uma característica individual, ela constitui uma competência passível de ser desenvolvida e fortalecida ao longo do tempo (Barlach, 2024; Hoinski *et al.*, 2022).

Indivíduos com níveis mais elevados de resiliência apresentam maior

capacidade de enfrentar desafios e menor propensão a sintomas depressivos e ansiosos, enquanto aqueles com baixos níveis tendem a apresentar maior vulnerabilidade emocional e sofrimento psíquico. Essa relação torna-se ainda mais acentuada em contextos profissionais marcados por exigência emocional e sobrecarga de trabalho, como ocorre no exercício da docência (Llistosella *et al.*, 2022, Oviedo *et al.*, 2023).

Nesse cenário, a resiliência emerge como uma competência essencial para o enfrentamento das adversidades cotidianas do trabalho docente. Essa habilidade possibilita ao docente manter o equilíbrio emocional, ressignificar experiências negativas e sustentar o comprometimento profissional mesmo diante de pressões e incertezas (Oliveira; Ribeiro, 2022).

Ao promover o fortalecimento de recursos internos e a construção de redes de apoio, a resiliência contribui para a criação de ambientes educacionais mais saudáveis e colaborativos, nos quais o bem-estar docente e discente podem se desenvolver de maneira integrada (Oliveira; Ribeiro, 2022; Martins *et al.*, 2022; Albuquerque *et al.*, 2025).

A docência em Enfermagem ocorre em um contexto de elevada complexidade e intensificação do trabalho, marcado pela simultaneidade de funções (ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e orientação), por exigências de produtividade e pela responsabilidade ético-pedagógica na formação para o cuidado. Esse conjunto de demandas expõe docentes a estressores ocupacionais persistentes, com possíveis repercussões na saúde mental, na satisfação no trabalho e na qualidade dos processos formativos (Martins *et al.*, 2022; Albuquerque *et al.*, 2025).

Nesse cenário, a resiliência no trabalho se destaca como um construto relevante por expressar recursos individuais e contextuais de enfrentamento, adaptação e recuperação diante de adversidades, contribuindo para compreender como docentes sustentam desempenho e bem-estar frente às pressões do cotidiano universitário.

A realização deste estudo justifica-se pela necessidade de produzir evidências científicas que contribuam para o avanço do conhecimento na enfermagem e na educação em saúde, permitindo uma leitura crítica sobre o bem-estar do enfermeiro docente e os mecanismos de enfrentamento mobilizados frente às exigências contemporâneas do ensino superior. Além disso, busca suprir a

lacuna de compreensão sobre os determinantes de vulnerabilidade e fragilidade em enfermeiros docentes, considerando seus possíveis impactos na saúde ocupacional, qualidade de ensino e na sustentabilidade da força de trabalho docente. Ao identificar os fatores associados a maior vulnerabilidade, o estudo oferece subsídios para o planejamento de estratégias institucionais de prevenção, promoção de saúde e fortalecimento de condições de trabalho mais protetivas no contexto da docência.

Diante do exposto, tem-se a seguinte questão de pesquisa: "Qual o nível de resiliência dos enfermeiros docentes das Universidades Estaduais do Paraná?". Assim, o objetivo deste estudo é avaliar o nível de resiliência dos enfermeiros docentes dos cursos de graduação em enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná e associá-los ao perfil sociodemográfico e ocupacional desses profissionais.

Método

O presente estudo adota uma abordagem metodológica de natureza quantitativo, transversal, analítico e descritivo. Foi adotado os critérios do *Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology* (STROBE) para redação deste manuscrito.

Participaram do estudo enfermeiros docentes pertencentes a todas as Universidades Estaduais do Paraná que ofertam o curso de graduação em enfermagem, sendo: Universidade Estadual de Londrina (UEL), Universidade Estadual de Maringá (UEM), Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR) e Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG).

A delimitação do estudo às Universidades Estaduais do Paraná foi definida por representarem um cenário estratégico de formação pública na área da enfermagem no estado do Paraná. Além disso, integram uma mesma rede estadual, sendo que as instituições compartilham características institucionais e normativas que favorecem maior comparabilidade entre os contextos investigados, reduzindo influência de diferenças administrativas amplas observadas entre redes pública e privada.

No âmbito das Universidades Estaduais do Paraná, a graduação em enfermagem é ofertada predominantemente na modalidade de bacharelado,

reforçando a centralidade da formação voltada ao cuidado e a assistência. Entretanto, há exceções pontuais como a UNIOESTE, a qual apresenta o curso de enfermagem como formação em bacharelado e licenciatura, indicando que a dimensão pedagógica pode estar prevista de modo mais explícito em parte da oferta estadual.

Constatou-se que as universidades investigadas apresentam um corpo docente do curso de Enfermagem bem distribuído, composto por docentes com formação em enfermagem e outros com formação em áreas afins. Assim, apresenta-se para cada instituição, o número total de docentes e o número enfermeiros docentes, respectivamente: UEL (114; 50), UENP (32; 24), UEM (48; 33), UNICENTRO (52; 43), UNESPAR (29; 27), UEPG (33; 26), UNIOESTE (Campus Foz do Iguaçu) (33; 25) e UNIOESTE (Campus Cascavel) (48; 29).

. Ressalta-se que a verificação da formação acadêmica foi realizada por meio do Currículo Lattes. Procedeu-se à consulta individual do currículo de cada docente, com o objetivo de confirmar quais profissionais possuíam formação em enfermagem, uma vez que estes compuseram a população-alvo da pesquisa. Obteve-se uma população total de 257 enfermeiros docentes, todos convidados a participar do presente estudo

Foram incluídos os enfermeiros docentes que atuavam ministrando aulas nos cursos de graduação em enfermagem há mais de seis meses nas respectivas instituições de ensino. Desses, não foram inclusos os que, durante o período da coleta de dados, encontrava-se afastados de suas atividades acadêmicas por motivo de férias, licença ou qualquer outra forma de afastamento institucional.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de março a junho do ano de 2025, por meio de formulário eletrônico desenvolvido na plataforma *Google Forms* e enviado aos participantes via correio eletrônico institucional. Para maximizar a taxa de resposta, foram efetuadas até quatro tentativas de contato com os participantes, em diferentes momentos. No TCLE foram apresentados, de forma clara, os critérios de inclusão e exclusão, visando ao adequado esclarecimento aos participantes, reforçando este dado no formulário a ser respondido.

Ressalta-se que as Universidades Estaduais do Paraná tornam públicos, em seus sites institucionais, os contatos eletrônicos de seus docentes, acessíveis a toda comunidade acadêmica e externa. Complementarmente, estabeleceu-se contato com representantes institucionais por meio de correio eletrônico e aplicativo de

mensagens instantâneas (WhatsApp), a fim de obter listagens atualizadas dos enfermeiros docentes vinculados a cada instituição participante do estudo.

A cada enfermeiro docente foi encaminhado um e-mail de convite à participação, contendo todas as informações referentes ao estudo. Caso o docente aceitasse participar da pesquisa, ele deveria assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Após a manifestação de anuência, foi disponibilizado o link de acesso ao formulário eletrônico, o qual apresentou tempo estimado de resposta de até 15 minutos.

Para o registro de dados foram utilizados dois instrumentos de coleta. No primeiro foram coletadas as seguintes variáveis: sexo, idade, estado civil, existência de filhos, tempo de formação (em anos), cargo atualmente ocupado na instituição, participação em comissões, colegiados, núcleos institucionais, quantidade de orientações acadêmicas em iniciação científica (IC), trabalho de conclusão de curso (TCC), cursos de pós graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, tipo de vínculo empregatício, turno de atuação, carga horaria semanal dedicada na instituição e a existência de outros vínculos profissionais (APENDICE 1). Este instrumento foi avaliado por pesquisadores com experiência em gestão de pessoas e saúde do trabalhador, não havendo necessidade de alterações.

O segundo instrumento utilizado na pesquisa corresponde a Escala de Resiliência no Trabalho (*Resilience At Work Scale – RAW Scale*) (ANEXO 1). Essa escala foi desenvolvida com o propósito de reunir componentes associados a resiliência no ambiente laboral, de modo que pudessem ser intencionalmente desenvolvidos, estimulados e aprimorados (Winwood, *et al*, 2013; McEwen, 2012; Greco *et al*, 2024).

A Escala de Resiliência no Trabalho apresenta duas versões validadas para o contexto brasileiro, sendo uma com 25 itens e a outra com 20 itens, ambas organizadas em sete dimensões que se interrelacionam. Para este estudo, optou-se pela utilização da versão da Escala de Resiliência no Trabalho composta por 25 itens. Em cada item, o participante indica o nível de concordância por meio de uma escala Likert de sete pontos (variando de 0 a 6), cuja opções variam de discordo fortemente à concordo fortemente (Greco *et al*, 2024).

A escala apresenta confiabilidade consistente desde sua proposição, coeficiente alfa de Cronbach de 0,84, e valores satisfatórios para as subescalas, variando de 0,60 a 0,89. Quanto às evidências de validade, observou-se correlação

inversa com indicadores de sofrimento/adoecimento e identificou-se também correlação direta com engajamento no trabalho (Winwood, *et al*, 2013; Greco *et al.*, 2024).

Ressalta-se que, na análise, os itens 9 e 11 possuem direção inversa de concordância. Na avaliação da Escala de Resiliência no Trabalho, quanto maior a pontuação geral ou por domínios, maior será a resiliência entre os trabalhadores (Greco *et al.*, 2024).

A escala é estruturada em sete domínios: 1) Vivendo autenticamente, relacionado ao autoconhecimento, valores pessoais e regulação emocional; 2) Encontrando sua vocação, que envolve a busca por propósito e significado no trabalho; 3) Mantendo o equilíbrio, referente à capacidade de enfrentar adversidades de forma construtiva; 4) Administrando o estresse, associado ao equilíbrio entre demandas profissionais, pessoais e momentos de descanso; 5) Interagindo cooperativamente, caracterizado pela busca de apoio, feedback e aconselhamento; 6) Mantendo-se saudável, voltado à preservação da saúde física por meio de hábitos saudáveis; e 7) Construindo redes, que diz respeito ao desenvolvimento de redes de apoio pessoal e profissional como fator de proteção diante de situações estressantes (Greco *et al.*, 2024).

Essas dimensões se interrelacionam e possuem importância equivalente para compreensão da resiliência no contexto laboral. Ressalta-se que o participante pode transitar entre diferentes domínios, de modo que eventuais limitações identificadas em um deles podem ser compensadas por habilidades desenvolvidos em outro domínio, preservando a complexidade e a integralidade do construto avaliado (Greco *et al.*, 2024).

O uso do instrumento foi previamente autorizado pela autora responsável pela adaptação ao contexto brasileiro, mediante a solicitação formal encaminhada via e-mail (Anexo 3).

Para realização das análises, as variáveis categóricas foram dicotomizadas seguindo um padrão uniforme de codificação, assim como as variáveis sociodemográficas as quais também foram recodificadas. A Escala de Resiliência no Trabalho foi utilizada na forma de escore padronizado (de 0 a 100). As sete dimensões foram inicialmente calculadas a partir da soma dos itens correspondentes a cada dimensão. Como cada dimensão possui número diferente de itens e amplitudes distintas de pontuação, tornou-se necessário padronizar os escores para

permitir comparações consistentes entre dimensões (Agresti, 2019; Agresti, 2022; Rosenthal, 1991).

Cada escore bruto foi convertido proporcionalmente dentro do intervalo total possível de cada dimensões, originando um índice padronizado que representa o percentual da pontuação máxima teórica atingida pelo participante. Essa transformação elimina diferenças artificiais decorrentes do número desigual de itens entre as dimensões, permitindo interpretar todas as dimensões em uma mesma métrica de 0 a 100 pontos (Agresti, 2019; Agresti, 2022; Rosenthal, 1991). Para facilitar a interpretação dos dados os resultados de cada dimensão foram categorizados em muito baixo, baixo, abaixo da média, média, alto e muito alto.

A análise estatística contemplou procedimentos descritivos e inferenciais. Inicialmente, foram calculadas frequências absolutas e percentuais para variáveis categóricas, bem como média, mediana, desvio padrão e valores mínimo e máximo para variáveis numéricas (Agresti; Franklin; Klingenberg, 2023). A consistência interna da Escala de Resiliência no Trabalho foi avaliada por meio do coeficiente alfa de Cronbach (Tavakol e Dennick, 2011) e da confiabilidade composta de McDonald (ω) (McDonald, 1999), considerando-se valores iguais ou superiores a 0,70 como indicativos de consistência satisfatória.

A distribuição dos escores foi verificada por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov com correção de Lilliefors (Field, 2018), sendo constatada ausência de normalidade. Em razão disso, adotaram-se testes não paramétricos para comparação entre grupos independentes, utilizando-se o teste U de Mann-Whitney. A magnitude das diferenças foi estimada pelo coeficiente r de Rosenthal, calculado a partir da estatística Z , com interpretação baseada em parâmetros convencionais para efeitos pequeno, moderado e grande.

Para identificação de fatores associados aos níveis de resiliência, procedeu-se à regressão logística binária, considerando como variável dependente o escore global e as dimensões da escala dicotomizados pela mediana. Foram estimados coeficientes de regressão, erros padrão, estatística de Wald, razões de chances (odds ratio) com intervalos de confiança de 95% e indicadores de ajuste do modelo, incluindo teste Omnibus, teste de Hosmer-Lemeshow, $-2 \log$ likelihood e pseudo- R^2

de Cox & Snell e Nagelkerke (Agresti, 2019). O nível de significância adotado foi de 5%.

Este estudo foi desenvolvido em conformidade com os preceitos éticos que regulamentam as pesquisas envolvendo seres humanos, conforme orientação da Carta Circular nº 1/2021, sendo previamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sob o parecer nº 7.201.490 e CAAE: 83404224.0.0000.5231.

Resultados

A amostra do estudo foi composta por 109 participantes, sem registros omissos para todas as variáveis que compõem o banco de dado. Três docentes responderam ao contato por e-mail informando que estavam em férias ou em licença, motivo pelo qual não participaram do estudo.

Os dados sociodemográficos dos enfermeiros docentes estão dispostos na tabela 1.

Tabela 1: Distribuição de frequências de variáveis sociodemográficas de enfermeiros docentes de Cursos de Enfermagem de universidades do estado do Paraná. Londrina/PR, Brasil, 2026

Variáveis	n (%)
Sexo	
Feminino	97 (89,0)
Masculino	12 (11,0)
Estado Civil	
Casado (a)	74 (67,9)
Divorciado (a)	14 (12,8)
Solteiro (a)	19 (17,4)
Viúvo (a)	2 (1,8)
Prática de atividade física	
Não	18 (16,5)
Sim	91 (83,5)
Frequência de atividade física semanal	
1x/semana	2 (1,8)
2x/semana	26 (23,9)
3x/semana	30 (27,5)
4x/semana	8 (7,3)
5x/semana	25 (22,9)
Não prática	18 (16,5)
Prática atividades de relaxamento	
Não	82 (75,2)
Sim	27 (24,8)

n: frequência absoluta, %: frequência percentual

Fonte: dados da pesquisa, 2026

A idade média observada foi de aproximadamente 44 anos, com mediana de

43 anos, indicando distribuição central próxima à média. Contudo, os valores referentes à idade variaram de 24 a 74 anos, resultando em um intervalo de 50 anos entre o participante mais jovem e o mais idoso.

O número de filhos entre os docentes variou de zero a cinco, com média de 1,27, mediana de 1 edesvio padrão de 1,08, evidenciando baixa dispersão em torno da média.

Quanto aos dados referente tempo do término da graduação dos docentes variou de três a 51 anos, com média de 21,36 anos, mediana de 20 anos e desvio padrão de 11,19 anos, refletindo ampla heterogeneidade na experiência profissional.

Os dados laborais dos enfermeiros docentes são apresentados na tabela 2.

Tabela 2: Características laborais de enfermeiros docentes dos cursos de enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná. Londrina/PR, Brasil, 2026

Variáveis	n (%)
Tipo de vínculo empregatício	
Contratado	40 (36,7)
Estatutário	69 (63,3)
Turno de trabalho	
Período Integral	90 (82,6)
Período parcial (matutino ou vespertino)	19 (17,4)
Atuação em órgãos colegiados	
Não	43 (39,4)
Sim	66 (60,6)
Atuação no Núcleo Docente Estruturante	
Não	71 (65,1)
Sim	38 (34,9)
Atuação em comissões	
Não	58 (53,2)
Sim	51 (46,8)
Atuação em cargos de gestão	
Não	72 (66,1)
Sim	37 (33,9)
Possui outro vínculo de trabalho	
Não	88 (80,7)
Sim	21 (19,3)
Tipo do outro vínculo de trabalho	
Assistencial	07 (6,4)
Docente	14 (12,8)
Número de orientações de Projeto de Iniciação Científica	
Nenhum	56 (51,4)
1 a 2	39 (35,8)
3 ou mais	14 (12,8)
Número de orientações de Trabalho de Conclusão de Curso	
Nenhum	32 (29,4)
1 a 2	61 (56,0)
3 ou mais	16 (14,7)
Número de orientações - Latu sensu	
Nenhum	74 (67,9)
1 a 2	24 (22,0)
3 ou mais	11 (10,1)

Número de orientações- Stricto sensu- Mestrado	
Nenhum	83 (76,1)
1 a 2	16 (14,7)
3 ou mais	10 (9,2)
Número de orientações -Stricto sensu- Doutorado	
Nenhum	89 (81,7)
1 a 2	13 (11,9)
3 ou mais	07 (6,4)

n: frequência absoluta, %: frequência percentual

Fonte: dados da pesquisa, 2026

A carga horária semanal de trabalho dos docentes variou entre 20 e 40 horas, com média de 36,62 horas e mediana de 40 horas, indicando que ao menos metade da amostra cumpria a carga horária máxima observada. O desvio padrão foi de 7,30 horas, evidenciando variação moderada na distribuição. A tabela 3 apresenta o sumário estatístico de confiabilidade da Escala de Resiliência no Trabalho, aplicada a enfermeiros docentes dos cursos das Universidades Estaduais do Paraná.

Tabela 3: Sumario estatístico de confiabilidade da Escala de Resiliência no Trabalho aplicada a enfermeiros docentes de Cursos de Enfermagem de Universidades Estaduais do Paraná. Londrina/PR, Brasil, 2026

Dimensão	$\bar{x}^*$	s†	$\alpha‡$	$\omega§$
Escala de Resiliência no Trabalho	4.37	0.66	0.866	0.874
Vivendo autenticamente	5.01	0.58	0.420	0.516
Encontrando sua vocação	4.71	0.93	0.812	0.818
Mantendo equilíbrio*	3.22	1.06	0.619	0.625
Administrando o estresse	3.94	1.38	0.865	0.873
Interagindo cooperativamente	4.67	0.97	0.597	0.657
Mantendo-se saudável	4.49	1.22	0.831	0.835
Construindo redes	4.73	1.15	0.790	0.809

$\bar{x}^*$: Média amostral do escore Escala de Resiliência no Trabalho, †: Desvio padrão amostral; ‡: coeficiente de consistência interna α de Cronbach; §: Confiabilidade composta ω de McDonald

Fonte: dados da pesquisa, 2026.

Esses resultados demonstram a confiabilidade da escala para aplicação em enfermeiros docentes, corroborando com os dados de validação já reportados na literatura (Greco *et al.*, 2024).

A tabela 4 descreve os resultados referentes à escala, os quais indicaram que, tanto o escore total quanto todas as dimensões da escala, apresentaram p-valor inferior a 0,05, evidenciando a rejeição da hipótese nula de normalidade, ou seja, os resultados deste estudo indicam que os enfermeiros docentes das Universidades Estaduais do Paraná apresentam níveis elevados de resiliência (H1).

Tabela 4: Sumário estatístico do teste de Normalidade de Kolmogorov-Smirnov (com correção de significância de Lilliefors) do escore bruto e dimensões que compõem a Escala de Resiliência no Trabalho. Londrina/PR, Brasil, 2026

Dimensão	Kolmogorov-Smirnov*		
	Estatística	gl†	p‡
Escore total (bruto)	0.104	109	0.005
Dimensão Vivendo autenticamente	0.125	109	<0.001
Dimensão Encontrando sua vocação	0.154	109	<0.001
Dimensão Mantendo o equilíbrio	0.091	109	0.027
Dimensão Administrando o estresse	0.119	109	0.001
Dimensão Interagindo cooperativamente	0.128	109	<0.001
Dimensão Mantendo-se saudável	0.145	109	<0.001
Dimensão Construindo redes	0.142	109	<0.001

*: Correção de Significância de Lilliefors; †: Graus de liberdade; ‡: valor da significância do teste; α : 0,05

Fonte: dados da pesquisa, 2026.

A tabela 5 descreve a análise do escore bruto da Escala de Resiliência no Trabalho considerando algumas variáveis significativamente associadas a maiores níveis de resiliência (docentes com 20 anos ou mais de graduação, orientadores de mestrandos e doutorandos), e as variáveis que apresentaram tendência de associação, embora sem significância estatística (tipo de vínculo empregatício, participação em atividades de bem-estar docente e prática de atividades de relaxamento).

Tabela 5: Coeficientes de regressão logística entre o escore bruto da Escala de Resiliência no Trabalho e variáveis sociodemográficas e laborais de docentes de cursos de Enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná – Londrina/PR, Brasil, 2026

Variáveis	B	S.E.	Wald	p	OR (IC95%)
Tempo de graduação	1,282	0,610	4,420	0,036	3,6 (1,09 ; 11,90)
Tipo de vínculo empregatício	1,079	0,630	2,935	0,087	2,9 (0,86 ; 10,11)
Orienta Mestrado	1,888	0,742	6,473	0,011	6,6 (1,54 ; 28,30)
Orienta Doutorado	1,682	0,749	5,047	0,025	5,4 (1,24 ; 23,34)
Atividades de bem-estar docente	1,031	0,584	3,114	0,078	2,8 (0,89 ; 8,82)
Pratica atividades de relaxamento	0,877	0,532	2,721	0,099	2,4 (0,85 ; 6,81)

Teste de Omnibus: $\chi^2(df=6) = 25,9$; $p = <0,001$; $-2 LL = 125,2$; $R^2 N = 0,282$; $R^2 CS = 0,212$

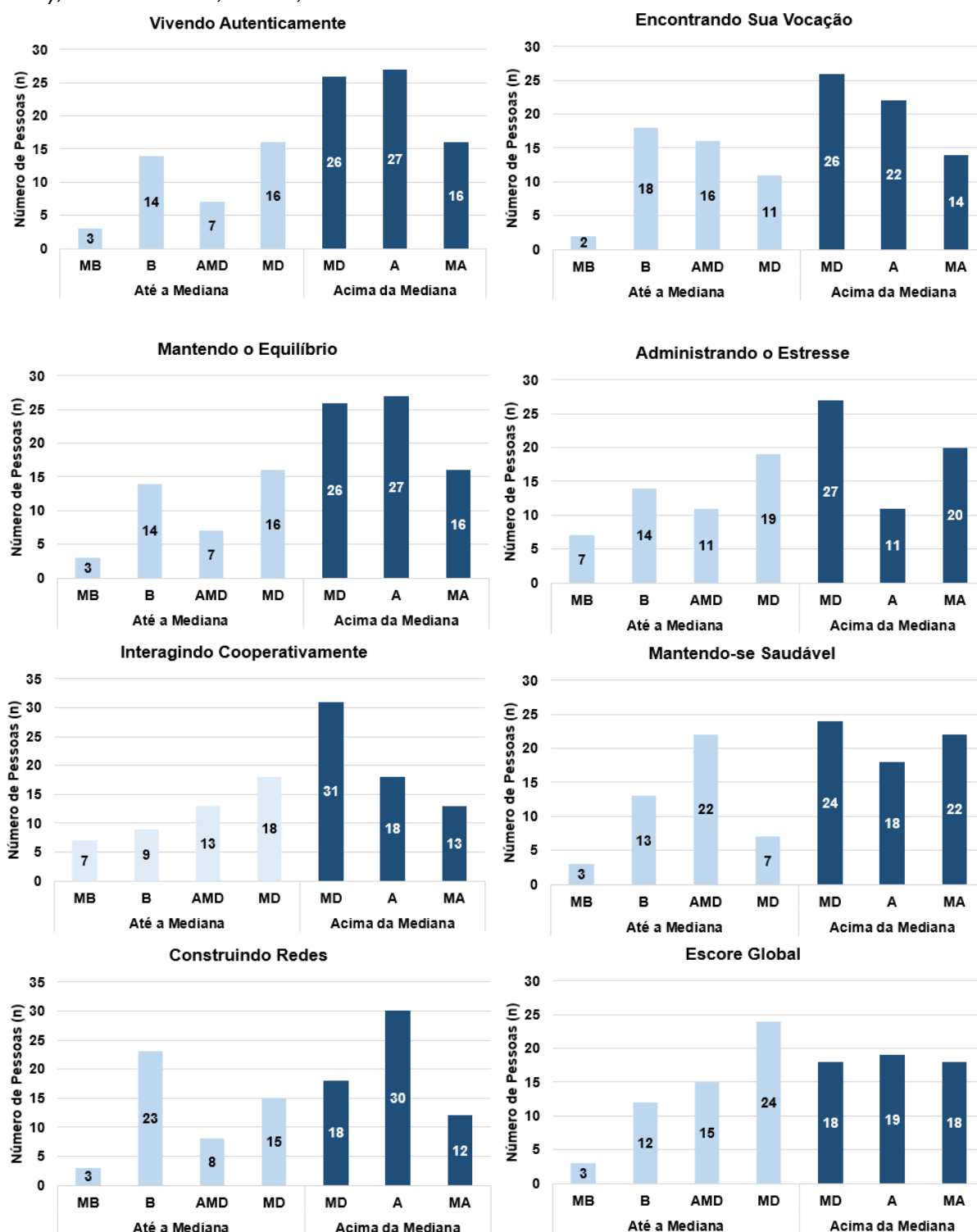
H-L: $\chi^2(df=6) = 1,468$; $p = 0,962$; Acurácia de classificação = 69,7%

Fonte: dados da pesquisa, 2026.

O modelo apresentou ajuste global adequado (Omnibus $p < 0,001$; Hosmer-Lemeshow $p = 0,962$), com coeficientes de determinação pseudo- R^2 indicando contribuição explicativa relevante (R^2 de Nagelkerke = 0,282; R^2 de Cox & Snell = 0,212) e acurácia de classificação de 69,7%.

A figura 1 mostra a distribuição das frequências da classificação categórica das dimensões da Escala de Resiliência no Trabalho simultaneamente com o valor da mediana por dimensão.

Figura 1: Distribuição da frequência de enfermeiros docentes (n=109) segundo as dimensões da Escala de Resiliência no Trabalho e do escore global padronizado (0–100), Londrina/PR, Brasil, 2026



MB: muito baixo; B: baixo; AMD: abaixo da média; MD: média; A: alto; MA: muito alto.

Fonte: dados da pesquisa, 2026

A tabela 6 apresenta os coeficientes da regressão logística binária entre as dimensões da Escala de Resiliência no Trabalho e as variáveis sociodemográficas e laborais avaliadas.

Tabela 6: Coeficientes de regressão logística entre as dimensões da Escala de Resiliência no Trabalho e variáveis sociodemográficas e laborais de docentes dos cursos de enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná – Londrina/PR, Brasil, 2026

Dimensão Escala de Resiliência no Trabalho	B	S.E.	Wald	P	OR (IC95%)
Vivendo autenticamente					
Tipo de vínculo – Contratado	-1,113	0,491	5,140	0,023	0,33 (0,13; 0,86)
Carga horária	2,092	0,743	7,927	0,005	8,10 (1,9; 34,7)
Teste de Omnibus: $\chi^2(df=2) = 10,94$; $p = 0,004$; $-2 LL = 132,3$; $R^2 N = 0,130$; $R^2 CS = 0,095$ H-L: $\chi^2(df=2) = 0,218$; $p = 0,897$; Acurácia de classificação = 67,9%					
Encontrando sua vocação					
Orienta Doutorado	-1,170	0,548	4,556	0,033	0,31 (0,11; 0,91)
Outro vínculo	-0,945	0,525	3,248	0,072	0,39 (0,14; 1,09)
Atividades de Bem-estar docente	1,219	0,578	4,446	0,035	3,38 (1,1; 10,5)
Teste de Omnibus: $\chi^2(df=3) = 11,88$; $p = 0,008$; $-2 LL = 145,8$; $R^2 N = 0,138$; $R^2 CS = 0,103$ H-L: $\chi^2(df=3) = 0,156$; $p = 0,984$; Acurácia de classificação = 63,3%					
Mantendo o equilíbrio					
Uso de medicação	-0,780	0,443	3,104	0,078	0,46 (0,19 ; 1,09)
Teste de Omnibus: $\chi^2(df=1) = 3,24$; $p=0,072$; $2 LL = 132,8$; $R^2 N=0,202$; $R^2 CS=0,151$ H-L: $\chi^2(df=6) = 2,519$; $p=0,866$; Acurácia de classificação = 67,9%					
Administrando o estresse					
Estado civil	0,891	0,460	3,754	0,053	2,44 (0,99; 6,00)
Orienta Mestrado	-1,565	0,610	6,595	0,010	0,21 (0,06; 0,69)
Orienta Doutorado	-1,500	0,666	5,076	0,024	0,22 (0,06; 0,82)
Ativ.de relaxamento	-1,383	0,540	6,553	0,010	0,25 (0,09; 0,72)
Teste de Omnibus: $\chi^2(df=4) = 17,89$; $p = 0,001$; $-2 LL = 132,8$; $R^2 N = 0,202$; $R^2 CS = 0,151$ H-L: $\chi^2(df=6) = 2,519$; $p = 0,866$; Acurácia de classificação = 67,9%					
Interagindo cooperativamente					
Tem filhos	1,013	0,569	3,174	0,075	2,76 (0,90; 8,40)
Tempo de graduação	-1,027	0,528	3,781	0,052	0,36 (0,13; 1,01)
Atividades de bem-estar docente	-1,005	0,594	2,858	0,091	0,37 (0,11; 1,17)
Pratica atividades de relaxamento	-0,880	0,520	2,861	0,091	0,42 (0,15; 1,15)
Uso de medicação	1,075	0,457	5,546	0,019	2,93 (1,20; 7,18)
Teste de Omnibus: $\chi^2(df=5) = 17,54$; $p = 0,004$; $-2 LL = 130,8$; $R^2 N = 0,200$; $R^2 CS = 0,150$ H-L: $\chi^2(df=7) = 1,275$; $p = 0,989$; Acurácia de classificação = 67,0%					
Mantendo-se saudável					
Realiza atividade física	-1,675	0,606	7,632	0,006	0,19 (0,06 ; 0,62)

Pratica atividades de relaxamento	-1,531	0,574	7,106	0,008	0,22 (0,07 ; 0,67)
Teste de Omnibus: $\chi^2(df=2) = 17,03$; $p = <0,001$; $-2 LL = 130,8$; $R^2 N = 0,195$; $R^2 CS = 0,145$ H-L: $\chi^2(df=1) = 0,011$; $p = 0,916$; Acurácia de classificação = 66,1%					
Construindo redes					
Carga horária de trabalho atual	1,421	0,576	6,085	0,014	4,14 (1,34 ; 12,81)
Atua em comissões	-0,772	0,442	3,050	0,081	0,46 (0,19 ; 1,10)
Teste de Omnibus: $\chi^2(df=2) = 7,13$; $p = 0,028$; $-2 LL = 142,9$; $R^2 N = 0,085$; $R^2 CS = 0,063$ H-L: $\chi^2(df=1) = 0,008$; $p = 0,927$; Acurácia de classificação = 60,6%					

Fonte: dados da pesquisa, 2026.

Algumas variáveis não se associaram de forma estatisticamente significativa aos escores da Escala de Resiliência no Trabalho nem às suas dimensões específicas. Entre os fatores analisados, não foram observadas diferenças em relação ao tempo de graduação, tempo de contrato, turno de trabalho e carga horária semanal. Da mesma forma, não se identificaram diferenças entre docentes que atuavam em órgãos colegiados, em comissões institucionais ou em cargos de gestão.

Ainda no âmbito das atividades acadêmicas, não houve diferenças significativas entre aqueles que orientavam TCC, IC, Monografia de cursos de pós-graduação lato sensu ou doutorado. Do mesmo modo, a existência de outro vínculo empregatício não se associou a variações nos níveis de resiliência avaliados.

A tabela 7 apresenta um sumário estatístico dos resultados das análises das dimensões e o escore Escala de Resiliência no Trabalho.

Tabela 7: Sumário estatístico descritivo e resultados do teste de Mann-Whitney para as dimensões da Escala de Resiliência no Trabalho e o escore global padronizado (0–100) entre docentes de cursos de Enfermagem Universidades Estaduais do Paraná, Londrina/PR, Londrina, Brasil, 2026

Dimensão/Variáveis	Categorias	n	$\bar{R}$	Teste U de Mann-Whitney			
				U	Z	p	r
Vivendo Autenticamente							
Orienta Mestrado	Sim	26	66,31	785,0	-2,104	0,035	-0,20
	Não	83	51,46				
Pratica atividades de bem-estar?	Sim	20	70,28	584,5	-2,408	0,016	-0,23
	Não	89	51,57				
Pratica atividades de relaxamento?	Sim	27	65,54	822,5	-2,010	0,044	-0,19
	Não	82	51,53				
Encontrando sua vocação							
Pratica atividades de relaxamento?	Sim	27	65,85	814,9	-2,068	0,039	-0,20
	Não	82	51,43				
Uso de medicação ansiolítica/antidepressiva	Sim	33	43,12	862,0	-2,600	0,009	-0,25
	Não	76	60,16				
Mantendo o equilíbrio							
Uso de medicação ansiolítica/antidepressiva	Sim	33	44,95	922,5	-2,196	0,028	-0,21
	Não	76	59,36				
Administrando o							

estresse							
Sexo	Feminino	97	57,54	335,5	-2,401	0,016	-0,23
	Masculino	12	34,46				
Estado Civil	Casado/União estável	74	60,46	891,0	-2,638	0,008	-0,25
	Solteiro/ Vivem só	35	43,46				
Filhos	Não	33	45,73	948,0	-2,031	0,042	-0,19
	Sim	76	59,03				
Interagindo cooperativamente							
Pratica atividades de bem estar?	Sim	20	67,95	631,0	-2,056	0,04	-0,20
	Não	89	52,09				
Pratica atividades de relaxamento?	Sim	27	69,74	709,0	-2,833	0,005	-0,27
	Não	82	50,15				
Mantendo-se saudável							
Tipo de vínculo empregatício	Estatutário	69	60,38	1008,5	-2,349	0,019	-0,23
	Contratado	40	45,71				
Orienta Mestrado	Sim	26	71,42	652,0	-3,054	0,002	-0,29
	Não	83	49,86				
Pratica atividades de bem estar?	Sim	20	67,45	641,0	-1,961	0,05	-0,19
	Não	89	50,2				
Pratica atividade física?	Sim	91	57,76	568,0	-2,060	0,039	-0,20
	Não	18	41,06				
Pratica atividades de relaxamento?	Sim	27	68,35	746,5	-2,545	0,011	-0,24
	Não	82	50,6				
Uso de medicação ansiolítica/antidepressiva	Sim	33	45,45	939,0	-2,090	0,037	-0,20
	Não	76	59,14				
Construindo redes							
Orienta Mestrado	Sim	26	66,94	768,5	-2,221	0,026	-0,21
	Não	83	51,26				
Pratica atividades de bem estar?	Sim	20	68	630,0	-2,047	0,041	-0,20
	Não	89	52,08				
Pratica atividades de relaxamento?	Sim	27	67,61	766,5	-2,404	0,016	-0,23
	Não	82	50,85				
Escore Escala de Resiliência no Trabalho padronizado (0 -100)							
Pratica atividades de bem estar?	Sim	20	70,63	577,5	-2,447	0,014	-0,23
	Não	89	51,49				
Pratica atividades de relaxamento?	Sim	27	66,93	785,0	-2,261	0,024	-0,22
	Não	82	51,07				
Uso de medicação ansiolítica/antidepressiva	Sim	33	43,76	883,0	-2,448	0,014	-0,23
	Não	76	59,88				

U = estatística do teste de Mann–Whitney; Z = valor padronizado da estatística; p = nível de significância ($\alpha \leq 0,05$); r = tamanho de efeito calculado pelo coeficiente r de Rosenthal; $\bar{R}$ = posto médio dos grupos comparados

Fonte: dados da pesquisa, 2026.

Discussão

Os resultados da pesquisa evidenciaram a predominância do sexo feminino na área da saúde, especialmente na enfermagem, confirmando um padrão historicamente consolidado (Valente *et al.*, 2024). Evidências indicam que o conflito trabalho–família entre enfermeiras tende a se intensificar em contextos de jornadas rígidas e extensas, associando-se a maior estresse, burnout e pior qualidade de

vida, o que reforça a relevância do tema para o bem-estar ocupacional (WHO, 2025; BRASIL, 2025; COFEN, 2025; Antolí-Jover *et al.*, 2024; Yao *et al.*, 2024).

Os resultados indicam que a maioria dos participantes pratica atividade física, reconhecendo seus benefícios para a promoção da saúde mental e do bem-estar na rotina pessoal e profissional (Gonçalves *et al.*, 2025; Mincarone *et al.*, 2024; Martland *et al.*, 2024). A literatura aponta que a prática regular de exercícios contribui para melhora do humor, autoestima e qualidade do sono, além de auxiliar na redução do estresse e no fortalecimento do equilíbrio emocional. (Gonçalves *et al.*, 2025; Mincarone *et al.*, 2024; Martland *et al.*, 2024; Sweeney *et al.*, 2025; Fijačko *et al.*, 2024).

No presente estudo, a prática de atividade física apresentou associação estatisticamente significativa com a dimensão “Mantendo-se saudável”, indicando escores mais favoráveis de resiliência nesse domínio entre docentes fisicamente ativos. Esse achado é coerente com a composição da Escala de Resiliência no Trabalho, cuja dimensão contempla hábitos de autocuidado e manutenção da saúde física, e reforça o papel da atividade física como fator protetivo diante de estressores ocupacionais (Greco *et al.*, 2024; Ongaro *et al.*, 2025).

A literatura sugere que a prática regular de atividade física pode fortalecer recursos psicossociais de forma indireta, e que a resiliência pode mediar a relação entre essas atividades e indicadores de saúde mental, explicando possíveis repercussões emocionais e cognitivas do autocuidado (Singh *et al.*, 2023; Martland *et al.*, 2024; Lin *et al.*, 2024).

Outro aspecto relevante identificado na pesquisa refere-se ao tempo de experiência profissional, que apresentou relação direta com os níveis de resiliência entre os enfermeiros docentes. A experiência acumulada contribui para a consolidação da prática docente e para maior capacidade de enfrentar desafios, ao ampliar a autoeficácia e os repertórios de enfrentamento. Além disso, a docência em enfermagem envolve competências interpessoais, emocionais e pedagógicas, reforçando a importância da trajetória profissional e do desenvolvimento contínuo para um ensino qualificado e humanizado (Almeida *et al.*, 2024; Halton; Ireland; Vaughan, 2024; Kirwan *et al.*, 2025; Speck *et al.*, 2025).

A docência em enfermagem exige múltiplas competências, desde a adaptação às demandas acadêmicas até a articulação entre teoria e prática no processo de ensino. Entretanto, a formação do enfermeiro tende a priorizar

conteúdos voltados à assistência, o que pode gerar lacunas na preparação pedagógica para a docência. Muitos profissionais ingressam no ensino superior com preparo didático insuficiente, o que pode gerar insegurança, autocobrança e dificuldades na condução das atividades educativas. Nesse contexto, a transição da prática clínica para a docência frequentemente envolve um “choque de transição” e maior necessidade de apoio e mentoria. (Almeida *et al.*, 2024; Halton; Ireland; Vaughan, 2024; Speck *et al.*, 2025).

Outro aspecto relaciona-se ao tipo de vínculo empregatício e à carga horária dos enfermeiros docentes, fatores que influenciam diretamente o bem-estar, a motivação e a permanência na carreira acadêmica. A docência em enfermagem envolve diversidade de vínculos de trabalho, muitas vezes associado a múltiplas jornadas, o que pode intensificar as demandas e exigir maior esforço físico, emocional e cognitivo para atender responsabilidades e prazos institucionais (Campos, 2024).

Nos contextos de sobrecarga e menor previsibilidade, nota-se um aumento do risco de desgaste e redução do bem-estar, sobretudo quando recursos institucionais e condições adequadas de trabalho são insuficientes. Assim, o equilíbrio entre demandas e recursos é fundamental para compreender desfechos como o estresse, a exaustão e o engajamento, destacando o papel protetivo de recursos pessoais e organizacionais frente às exigências ocupacionais (Bakker; Demerouti; Sanz-Vergel, 2023).

Nessa perspectiva, a resiliência relaciona-se diretamente à forma como o docente enfrenta instabilidade e sobrecarga, atuando como recurso psicológico que favorece adaptação, manutenção do autocuidado e preservação do funcionamento no cotidiano laboral. Evidências na área da enfermagem indicam que elevadas demandas e baixo suporte estão associados a piores desfechos de saúde e bem-estar. Por outro lado, a resiliência pode atenuar os efeitos de condições adversas, como a insegurança no trabalho e a intenção de rotatividade. (Thapa *et al.*, 2022; Zou *et al.*, 2025).

Além disso, o acúmulo de funções e a insuficiência de tempo para descanso contribuem para desgaste emocional e piora da qualidade de vida, ao passo que vínculos estáveis e jornadas equilibradas favorecem pertencimento, satisfação e engajamento. Assim, valorizar condições laborais e incentivar estabilidade profissional configuram estratégias centrais para promoção de um ambiente

acadêmico mais saudável, motivador e sustentável, com efeitos positivos na formação de futuros profissionais de enfermagem (Campos, 2024; Zangaro *et al.*, 2023; Hosseini *et al.*, 2022; Bhattarai *et al.*, 2025).

A frequência das orientações acadêmicas e das interações pedagógicas entre docentes e discentes constitui um fator relevante, pois reflete o envolvimento do professor com suas atividades e sua capacidade de adaptação e gestão das demandas institucionais. Embora orientação e supervisão sejam dimensões centrais e valorizadas no trabalho docente, podem tornar-se mais exigentes em contextos de sobrecarga e baixa estrutura institucional, repercutindo no bem-estar (Campos, 2024; UKCGE, 2024; Rönkkönen *et al.*, 2023).

Nessa perspectiva, a resiliência no trabalho relaciona-se à disponibilidade de recursos institucionais, como condições laborais adequadas e maior estabilidade que favorecem o enfrentamento cotidiano das exigências acadêmicas. Evidências indicam que níveis mais elevados de resiliência estão associados a melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, maior qualidade de vida no trabalho e menor vulnerabilidade à desfechos negativos, reforçando a importância de ambientes universitários mais sustentáveis para a preservação de recursos adaptativos ao longo do tempo. (Abou Hashish; Abdou; Abdel Razek, 2025; Guijarro *et al.*, 2025).

Nesse sentido, a frequência das orientações acadêmicas e das interações pedagógicas pode ser compreendida não apenas como indicador de envolvimento com o ensino, mas também como expressão de suporte relacional e de processos de acompanhamento que fortalecem recursos psicológicos para lidar com demandas institucionais. Em contextos de formação em enfermagem, evidências sugerem que o suporte docente se associa a desfechos positivos e que a resiliência pode mediar esse processo, favorecendo adaptação e enfrentamento frente às exigências acadêmicas. (Labrague *et al.*, 2025).

Os resultados relacionados ao uso de medicação ansiolítica/antidepressiva podem sinalizar sofrimento psíquico e estratégias de manejo que extrapolam a esfera individual. Assim, em vez de interpretar a medicação como indicativo de “baixa capacidade”, é mais consistente compreendê-la como possível marcador de demandas emocionais persistentes e necessidade de cuidado em saúde mental, especialmente em contextos de alta carga emocional e estressores ocupacionais. Nessa perspectiva, a associação entre uso de medicação e menores escores de resiliência pode refletir um ciclo em que a exposição prolongada a sobrecarga e

pressões institucionais intensifica sintomas, reduz recursos de enfrentamento e aumenta a procura por intervenções farmacológicas (Peres *et al.*, 2022; Peres *et al.*, 2024, Fidelis *et al.*, 2025).

Embora a resiliência global tenha se mostrado elevada, a análise por domínios evidencia que a resiliência no trabalho docente é multidimensional e pode incluir zonas de fragilidade. Essa heterogeneidade é relevante, pois sugere que a capacidade de adaptação pode estar preservada em determinados aspectos, enquanto persistem dificuldades em outros, o que é compatível com a natureza complexa e crônica dos estressores no trabalho docente. Assim, mesmo diante de um escore elevado, podem coexistir vulnerabilidades específicas por dimensão e indicadores de sofrimento, reforçando a importância de interpretações e intervenções direcionadas a domínios particulares.

A análise da Figura 1 indica predominância de níveis de resiliência classificados como Alto e Muito alto, sugerindo que a maioria dos participantes dispõem de recursos adaptativos para enfrentar os desafios cotidianos da docência, em consonância com evidências que associam maior resiliência à manutenção da saúde mental e ao enfrentamento de contextos adversos. Entretanto, a presença, ainda que menos prevalente, de respostas em categorias inferiores evidencia heterogeneidade entre os docentes, indicando que a exposição prolongada a estressores e demandas psicológicas pode comprometer recursos adaptativos e repercutir negativamente no bem-estar físico e mental (Ongaro *et al.*, 2025; Yu *et al.*, 2025).

Assim, identificar docentes que apresentam níveis moderados ou baixos torna-se essencial para orientar estratégias institucionais de apoio voltadas à promoção da saúde mental, prevenção do esgotamento emocional e fortalecimento de competências psicossociais (Ongaro *et al.*, 2025; Unjai *et al.*, 2024; Cohen *et al.*, 2023).

A análise da Escala de Resiliência no Trabalho por meio das dimensões aprofunda a compreensão de como a resiliência se expressa no cotidiano dos enfermeiros docentes. Dimensões como “Vivendo autenticamente” e “Construindo redes” refletem, respectivamente, autorregulação e coerência entre valores e prática profissional, bem como a mobilização de suporte social e institucional como estratégia de enfrentamento. No contexto universitário, esses domínios são especialmente relevantes, uma vez que a docência envolve tomada de decisão,

negociações contínuas e exigências relacionais intensas, reforçando a importância de interpretar cada dimensão como potencial foco de intervenção, e não apenas como um traço fixo do indivíduo (Greco *et al.*, 2024; Greco *et al.*, 2022; Nassar *et al.*, 2024).

Além disso, a leitura por dimensões evita conclusões simplificadas, pois profissionais podem apresentar fortalezas em alguns domínios e vulnerabilidades em outros, mantendo funcionamento global elevado. Essa perspectiva é particularmente útil na docência em enfermagem, em que demandas pedagógicas, administrativas e emocionais coexistem e exigem recursos distintos de enfrentamento, justificando análises dimensionais para orientar estratégias de suporte e desenvolvimento docente (Ongaro *et al.*, 2025; Unjai *et al.*, 2024; Larsson *et al.*, 2025).

Estudos sobre resiliência docente indicam que essa capacidade se relaciona ao enfrentamento de desafios e ao bem-estar, bem como à permanência sustentável na profissão, mas depende de condições organizacionais e de suporte, não sendo apropriado atribuir a responsabilidade do equilíbrio apenas ao professor. Assim, discutir resiliência requer cautela para não normalizar ambientes adoecedores nem transformar a adaptação individual em justificativa para a manutenção da sobrecarga (Salvo-Garrido; Cisternas-Salcedo; Polanco-Levicán, 2025; Lu *et al.*, 2024; Schoeps *et al.*, 2023; Pöysä *et al.*, 2025).

Estudos que exploram não apenas o escore global, mas também os domínios da resiliência, favorecem a identificação de aspectos passíveis de intervenção e de marcadores de vulnerabilidade. Assim, investigar a resiliência no trabalho de docentes enfermeiros e sua associação com características sociodemográficas e laborais pode subsidiar estratégias institucionais baseadas em evidências, como apoio psicossocial, fortalecimento de redes de suporte, ações de manejo do estresse e ajustes organizacionais, articulando intervenções individuais e, sobretudo, condições e suportes institucionais.

Os resultados desta pesquisa reforçam a compreensão de que a resiliência não é um atributo homogêneo ou estático, mas um processo dinâmico que pode ser influenciado por características individuais e contextuais. Programas e intervenções direcionados ao fortalecimento da resiliência, incluindo apoio organizacional, educação continuada e estratégias de *coping*, podem contribuir para reduzir os

efeitos negativos do estresse laboral (Bock *et al.*, 2025; Cohen *et al.*, 2023; Larsson *et al.*, 2025).

Considerando as hipóteses previamente estabelecidas, os achados permitem inferir que a H0 foi rejeitada, pois a distribuição do escore global indicou predominância de classificação média a muito alta, com proporção expressiva de participantes também nos níveis alto e muito alto, o que não sustenta a suposição de ausência de níveis elevados no grupo. Em contrapartida, a H1 foi corroborada, na medida em que os resultados apontam um perfil geral de resiliência de moderado a elevado.

Os achados também sinalizam que intervenções centradas exclusivamente no indivíduo podem ser insuficientes. A resiliência no trabalho é influenciada não apenas por recursos pessoais, mas também por condições organizacionais, como autonomia, reconhecimento, suporte institucional e a forma como as demandas são estruturadas e distribuídas. Nesse sentido, o fortalecimento da resiliência deve ser compreendido como uma responsabilidade compartilhada entre docentes e instituições, articulando ações de cuidado individual e mudanças no contexto de trabalho.

Na enfermagem, o bem-estar docente repercute diretamente na qualidade dos processos formativos, na supervisão em cenários de prática e na sustentabilidade da força de trabalho acadêmica. Portanto, compreender as dimensões da resiliência e seus fatores associados pode subsidiar estratégias de prevenção do adoecimento e de promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e protetivos.

Embora os resultados tenham apresentado consistência estatística e relevância prática, reconhecem-se limitações relacionadas à dificuldade de contato com docentes e à ausência ou desatualização de listas institucionais. Além disso, o delineamento transversal não permite inferir causalidade, e a coleta on-line por autorrelato está sujeita a vieses de informação e possível viés de seleção. Por fim, o recorte em universidades estaduais de um único estado pode limitar a generalização dos achados para outros contextos institucionais, embora o uso de instrumento validado, a inclusão de múltiplas instituições e a análise por domínios fortaleçam a consistência e a aplicabilidade dos resultados.

Conclusões

Os enfermeiros docentes das Universidades Estaduais do Paraná apresentaram níveis elevados de resiliência. Observou-se que fatores como tempo de experiência profissional, tipo de vínculo empregatício, orientação de alunos em programas de pós-graduação *stricto sensu*, prática de atividade física e engajamento em atividades de bem-estar estiveram associados a níveis mais elevados de resiliência.

Apesar do escore global elevado, identificaram-se variações entre domínios avaliados pela escala, evidenciando o caráter multidimensional da resiliência no trabalho docente e a possibilidade de coexistência com áreas de maior vulnerabilidade.

Esses achados reforçam a necessidade de estratégias de promoção da saúde que articulem ações individuais e, sobretudo, políticas institucionais voltadas à organização do trabalho, ao suporte psicossocial, ao fortalecimento de redes de apoio, à capacitação pedagógica, ao equilíbrio da carga horária e à valorização profissional. Tais medidas podem favorecer a saúde mental e a qualidade de vida dos docentes, além de fortalecer a sustentabilidade e a excelência do processo formativo em enfermagem.

Por fim, recomenda-se a ampliação de estudos sobre a temática, incluindo abordagens qualitativas e comparativas entre diferentes contextos institucionais e regiões do país, a fim de aprofundar a compreensão sobre os determinantes da resiliência docente e suas implicações para a prática educativa e o desenvolvimento profissional na enfermagem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo possibilitou ampliar a compreensão sobre a resiliência dos enfermeiros docentes das Universidades Estaduais do Paraná, evidenciando que se trata de um processo dinâmico e multidimensional, influenciado por fatores pessoais, sociais e institucionais, passível de fortalecimento ao longo da trajetória profissional. Além disso, observou-se variação entre os domínios avaliados, indicando que um escore global elevado pode coexistir com fragilidades específicas, o que reforça a vulnerabilidade docente como fenômeno contextual e organizacional, decorrente da interação entre demandas, recursos e suporte institucional.

Do ponto de vista prático, os achados subsidiam ações articuladas em diferentes níveis. No âmbito individual, orientam o reconhecimento de contextos de maior fragilidade (baixa autonomia, conflitos e rede de apoio limitada) e a adoção de estratégias de *coping*, gestão do tempo e autocuidado. No nível da gestão, fundamentam medidas como distribuição mais equilibrada de cargas, metas realistas, mentoria e acolhimento, apoio psicossocial e melhoria da comunicação e do clima organizacional. No plano pedagógico, favorece melhores condições para planejar, avaliar e supervisionar estágios com qualidade.

Indiretamente, a sustentabilidade da docência em enfermagem impacta a retenção de docentes, a continuidade de projetos ensino-serviço e, no longo prazo, a qualidade da formação e do cuidado, sendo reforçada por fatores associados ao fortalecimento da resiliência, como experiência profissional, prática de atividade física, estabilidade do vínculo e engajamento acadêmico.

Por fim, a promoção da resiliência deve ser compreendida como compromisso institucional e coletivo, para além da dimensão individual do docente, envolvendo suporte psicossocial, formação pedagógica continuada e condições de trabalho mais sustentáveis como estratégias para fortalecer ensino, pesquisa e extensão na enfermagem. Recomenda-se a realização de estudos longitudinais e avaliações de intervenções voltadas ao bem-estar e à sustentabilidade do trabalho docente, a fim de aprofundar a compreensão dos fatores associados e orientar ações baseadas em evidências.

REFERÊNCIAS

- ABOU HASHISH, E. A.; ABDON, H. A.; ABDEL RAZEK, N. M. F. Navigating workaholism, life balance, and quality of life among academic nurse educators: exploring the role of resilience. **BMC Nursing**, [S. l.], v. 24, n. 1, 2025. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12670774/>. Acesso em: 18 jan. 2026.
- AGRESTI, Alan. *An Introduction to Categorical Data Analysis*. 3. ed. New York: Wiley, 2019.
- AGRESTI, Alan; FRANKLIN, Christine; KLINGENBERG, Bernhard. *The Art and Science of Learning from Data*. 4. ed. New Jersey: Pearson, 2022.
- ALBUQUERQUE, A. L. V. F.; ALBUQUERQUE, A. R. B.; ALBUQUERQUE, R. N.; BERRAUI, M. R. D. O. Adoecimento docente: um estudo de caso em uma universidade pública (CE). **Revista Aracê**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 3, p. 11460–11474, 2025. DOI: <https://doi.org/10.56238/arev7n3-078>. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/3749>. Acesso em: 10 set. 2025.
- ALMEIDA, M. F. F.; BRITO, C. J. C. J.; FILGUEIRAS, N. A.; SANTOS, J. J. Atuação do enfermeiro na docência: principais desafios. **BIUS - Boletim Informativo Unimotrisaúde em Sociogerontologia**, Manaus, v. 46, n. 40, p. 1–13, 30 jun. 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/BIUS/article/view/15788>. Acesso em: 10 set. 2025.
- ANTOLÍ-JOVER, A. M.; GÁZQUEZ-LÓPEZ, M.; BRIEBA-DEL RÍO, P.; PÉREZ-MORENTE, M. Á.; MARTÍN-SALVADOR, A.; ÁLVAREZ-SERRANO, M. A. Impact of Work–Family Balance on Nurses’ Perceived Quality of Life During the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review. **Nursing Reports**, [S. l.], v. 14, n. 4, p. 4022–4038, 2024. DOI: 10.3390/nursrep14040294. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2039-4403/14/4/294>. Acesso: 18 jan. 2026
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SANZ-VERGEL, A. I. Job demands–resources theory: ten years later. **Annual review of organizational psychology and organizational behavior**, [S. l.], v. 10, p. 25–53, 2023. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>. Acesso em: 18 jan 2026.
- BARLACH, L. A Popularização do Conceito de Resiliência e sua Distorção. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 189–204, 2024. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2237-1095.rgpp.2024.224460>. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rgpp/article/view/224460>. Acesso em: 10 set. 2025.
- BHATTARAI, J.; RANA, M.; KHAKUREL, S.; YADAV, U.; SUNAR, H. Stress and job satisfaction among nursing faculties in government and private colleges in Nepal. **PLOS ONE**, [S. l.], v. 20, 2025. DOI: 10.1371/journal.pone.0327657. Disponível: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40638563/>. Acesso em 18 jan 2026.
- BOCK, L.; WESTEMEYER, L.; MOSCHNER, N.; RANA, M.; RANA, M. A randomized controlled trial of a digital resilience training programme tailored to nursing and direct

care staff. **Journal of Clinical Psychology in Medical Settings**, [S. l.], p. 672–681, 2025. DOI: 10.1007/s10880-025-10085-1. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40544401/>. Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 5 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Primeira edição da Demografia da Enfermagem revela crescimento de postos de trabalho em todos os níveis de atenção**. Brasília: Ministério da Saúde, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2025/novembro/primeira-edicao-da-demografia-da-enfermagem-revela-crescimento-de-postos-de-trabalho-em-todos-os-niveis-de-atencao>. Acesso em: 18 jan. 2026.

CAMPOS, A. P. C. **Presenteísmo e engajamento em trabalhadores de enfermagem**. 2024. 154 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7140/tde-04062025-085955/pt-br.php>. Acesso: 10 set. 2025.

CAMPOS, T. C.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 10, e015193, p. 1–19, 2020. DOI: 10.35699/2237-5864.2020.15193. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/15193>. Acesso em: 10 set. 2025.

CAROCCINI, T. P.; NEVES, V. R.; SILVA, S. M. da; BELASCO, A. G. S.; BAPTISTA, P. C. P.; BALSANELLI, A. P. Resiliência e o significado do trabalho de enfermeiros na pandemia de COVID-19. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 37, eAPE02724, 2024. DOI: 10.37689/acta-ape/2024AO000027244. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/5sHs477ZRnQhbNZK4Z9j7Gj/abstract/?lang=en>. Acesso em 18 jan 2026.

COHEN, C.; PIGNATA, S.; BEZAK, E.; TIE, M.; CHILDS, J. Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. **BMJ Open**, [S. l.], v. 13, n. 6, e071203, 2023. DOI: 10.1136/bmjopen-2022-071203. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37385740/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). **Estudo sobre demografia da Enfermagem aponta crescimento dos postos de trabalho no Brasil**. 2025. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/estudo-sobre-demografia-da-enfermagem-aponta-crescimento-dos-postos-de-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

DETONI, A. M.; SILVA, R. F. da; PEREIRA, L. C.; SOUZA, M. T. Prevenção e intervenção em saúde mental: resiliência e psicologia positiva. **ANL – Revista de Pesquisa e Extensão do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA)**, Juiz de Fora, v. 7, n. 2, 2021. Disponível em:

<https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/ANL/article/view/3116>. Acesso em: 10 set. 2025.

FIDELIS, R. V.; PAULA, W. K. A. S. de; BEZERRA, J. L. de O.; CORIOLANO-MARINUS, M. W. de L. Análise da prevalência e fatores relacionados ao consumo de psicotrópicos entre profissionais de saúde de serviços hospitalares na pandemia. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 38, eAPE002206, 2025. DOI: 10.37689/acta-ape/2025AO02206. Disponível em: <https://acta-ape.org/en/article/vaccine-hesitancy-among-healthcare-professionals-at-a-university-hospital/>. Acesso em: 18 jan. 2026

FIJAČKO, N.; CREBER, R. M.; METLIČAR, Š.; GOSAK, L.; ŠTIGLIC, G. Nurses' occupational physical activity and workload in a perioperative intensive care unit in Slovenia. **Preventive Medicine Reports**, [S. l.], v. 37, p. 102543, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2023.102543>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2211335523004345>. Acesso em: 18 jan. 2026.

GARCÍA-RIVERA, B. R.; MENDOZA-MARTÍNEZ, I. A.; GARCÍA-ALCARAZ, J. L.; OLGUÍN-TIZNADO, J. E.; CAMARGO WILSON, C.; ARANÍBAR, M. F.; GARCÍA-ALCARAZ, P. Influence of resilience on burnout syndrome of faculty professors. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 910, 2022. DOI: 10.3390/ijerph19020910. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35055731/>. Acesso em: 10 set. 2025.

GONÇALVES, G. H.; OLIVEIRA, J. L.; PAVANI, R. M.; LEIMANN, A. H.; SOUSA, D. F.; SILVA, D. M.; FONSECA, P. S.; MACHADO, C. A.; JACINTO, L. A.; PEREIRA, R. O.; ALMEIDA, T. G. de; SANTOS, W. N.; NASCIMENTO, M. T. do. A associação entre atividade física e saúde mental: conexões entre o corpo e o bem-estar psicológico. **Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 22, n. 10, p. 1–15, 2025. DOI: 10.54033/cadpedv22n10-174. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/19176/2119>. Acesso em: 10 set. 2025.

GRECO, P. B. T.; MUNHOZ, O. L.; LUZ, E. M. F. da; SEIDEL JR., E.; MCEWEN, K.; MAGNAGO, T. S. B. S. Tradução e adaptação transcultural da *Resilience at Work Scale* para o português do Brasil. **Texto & Contexto – Enfermagem**, [S. l.], 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2023-0220pt>. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2023-0220pt>. Acesso em: 10 set. 2025.

GRECO, P. B. T.; ONGARO, J. D.; SEIDEL JR., E. J.; MACHADO, W. L.; MCEWEN, K.; MAGNAGO, T. S. B. S. Psychometric evaluation of the Resilience at Work Scale (RAW Scale – Brazil). **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 75, n. 3, e20210241, 2022. DOI: 10.1590/0034-7167-2021-0241. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/YwwYbdT3HJbPPbdfNWByJMq/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

HALTON, J.; IRELAND, C. J.; VAUGHAN, B. The transition of clinical nurses to nurse educator roles: a scoping review. **Nurse Education in Practice**, [S. l.], v. 78, p. 104022, 2024. DOI: 10.1016/j.nepr.2024.104022. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38875844/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

HOINSKI, R. B.; BATISTA, N. S. C.; FARIAS, M. T. de; RAMOS, F. M.; SILVA, T. C. da. Revisão integrativa sobre resiliência psicológica em publicações brasileiras. **Psicologia Argumento**, [S. l.], v. 40, n. 109, p. 1872–1894, abr./jun. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.40.109.AO11>. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/27591>. Acesso em: 10 set. 2025.

HOSSEINI, M.; SOLTANIAN, M.; TORABIZEH, C.; HADIAN SHIRAZI, Z. Prevalence of burnout and related factors in nursing faculty members: a cross-sectional study. **Journal of Educational Evaluation for Health Professions**, [S. l.], v. 19, p. 1–9, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3352/jeehp.2022.19.16>. Disponível em: <https://jeehp.org/journal/view.php?number=441>. Acesso em: 18 jan. 2026.

KIRWAN, M.; BRUNSVELD-REINDERS, A. H.; CASEY, M.; PHELAN, A.; VERHAEGH, K. J.; DE MAN-VAN GINKEL, J. M. Factors associated with resilience levels in nurse educators: a cross-sectional study. **Nurse Education Today**, [S. l.], v. 156, p. 106898, 2025. DOI: 10.1016/j.nedt.2025.106898. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/41175813/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

LABRAGUE, L. J.; ROSALES, R. A.; ARTECHE, D. L.; SANTOS, M. C.; CALIMBAS, N. D. L.; YBOA, B. C.; SABIO, J. B.; QUINA, C. R.; QUINO, L. Q.; APACIBLE, M. A. Psychological resilience as a mediator between nurse faculty support and student nurses' clinical adjustment: implications for nursing education. **Journal of Professional Nursing**, [S. l.], v. 57, p. 1–7, 2025. DOI: 10.1016/j.profnurs.2024.12.007. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S8755722324001947>. Acesso em: 18 jan. 2026.

LARSSON, M.; HO, D. M.; KIRSCHNER, M.; SEIFRITZ, E.; MANOLIU, A. Digital resilience interventions for healthcare workers: a systematic review. **Frontiers in Psychiatry**, [S. l.], v. 16, p. 1519670, 2025. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12457347/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

LIN, H.; ZHU, Y.; LIU, Q.; LI, S. The mediating effect of resilience between physical activity and mental health: a meta-analytic structural equation modeling approach. **Frontiers in Public Health**, [S. l.], v. 12, p. 1434624, 2024. DOI: 10.3389/fpubh.2024.1434624. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1434624/full>. Acesso em: 18 jan. 2026.

LLISTOSELLA, M.; CASTELLVI, P.; MIRANDA-MENDIZABAL, A.; RECODER, S.; CALBO, E.; CASAJUANA-CLOSAS, M.; LEIVA, D.; MANOLOV, R.; MATILLA-SANTANDER, N.; GARCÍA-FORERO, C. Low resilience was a risk factor of mental health problems during the COVID-19 pandemic but not in individuals exposed to COVID-19: a cohort study in Spanish adult general population. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [S. l.], v. 19, n. 22, p. 15398, 2022. DOI: 10.3390/ijerph192215398. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36430116/>. Acesso em: 10 set. 2025.

MARTINS, C. L.; THOFERN, M. B.; VIANA, N. C.; CECAGNO, S.; BIANA, C. B.; CECAGNO, D. Fazer do enfermeiro-docente no processo ensino-aprendizagem da

enfermagem. **Revista Recien**, São Paulo, v. 12, n. 37, p. 406–415, mar. 2022. DOI: 10.24276/rrecien2022.12.37.406-415. Disponível em: <https://recien.com.br/index.php/Recien/article/view/568>. Acesso em: 10 set. 2025.

MARTLAND, R. N.; MA, R.; PALERI, V.; VALMAGGIA, L.; RICHES, S.; FIRTH, J.; STUBBS, B. The efficacy of physical activity to improve the mental wellbeing of healthcare workers: a systematic review. **Mental Health and Physical Activity**, [S. l.], v. 26, p. 100577, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2024.100577>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755296624000024?via%3Dihub>. Acesso em: 05 fev. 2026.

MATTIA, B. J.; TEO, C. R. P. A. Formação de professores na área da saúde: desafios e possibilidades da professoralidade. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 6, e29634, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i6.29634. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/360615078_Formacao_de_professores_na_area_da_saude_desafios_e_possibilidades_da_professoralidade. Acesso em: 10 set. 2025.

MCEWEN, K. Building personal resilience as a geoscientist. **Applied Earth Science**, [S. l.], v. 121, n. 4, p. 155–162, 2012. DOI: 10.1179/1743275813Y.0000000026. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1179/1743275813Y.0000000026>. Acesso em: 10 set. 2025.

MINCARONE, P.; BODINI, A.; TUMOLO, M. R.; SABINA, S.; COLELLA, R.; MANNINI, L.; SABATO, E.; LEO, C. G. Association between physical activity and the risk of burnout: a systematic review. **JMIR Public Health and Surveillance**, [S. l.], v. 10, p. e49772, 2024. DOI: 10.2196/49772. Disponível em: <https://publichealth.jmir.org/2024/1/e49772/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

MOLLER, B. E.; FROEHLICH, C. **A capacidade de resiliência de enfermeiros de instituições da área da saúde**. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, [S. l.], v. 18, n. 31, p. 9–24, jan./jun. 2021. DOI: 10.22481/ccsa.v18i31.7597. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/7597/5207>. Acesso em: 10 set. 2025.

NASSAR, Y. M.; ESHAH, N.; AL-MAQABLEH, H. O.; NASHWAN, A. J.; RAYAN, A.; ALHAWAJREH, M. J. Workplace resilience and compassionate care among Jordanian private sector nurses. **BMC Nursing**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 634, 2024. DOI: 10.1186/s12912-024-02295-z. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39256823/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

OLIVEIRA, G. A.; RIBEIRO, M. F. M. Diferenças na formação de docentes para o ensino superior nas áreas das Ciências Biológicas, da Saúde e Humanas. **Revista Brasileira de Pós-Graduação (RBPG)**, Brasília, v. 18, n. 39, p. 1–22. 2022. DOI: 10.21713/rbpg.v18i39.1804. Disponível em: <https://rbpg.capes.gov.br/rbpg/article/view/1804>. Acesso: 10 set. 2025.

OLIVEIRA, K. M. F. de; NOVAIS, M. R.; SANTOS, R. C. Resiliência: avaliação de pacientes queimados em um hospital de urgência e emergência. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S. l.], v. 43, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/jcsTfn7xYzxmLP5yQL8hzJD/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

ONGARO, J. D.; GRECO, P. B. T.; LUZ, E. M. F. da; TAVARES, J. P.; PAI, D. D.; MAGNAGO, T. S. B. de S. Workplace resilience of nursing professionals during the COVID-19 pandemic: a mixed methods study. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S. l.], v. 78, n. 3, 2025. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/Sfdk6GqSVQPmysMCZ4qcJqd/?lang=en>. Acesso em: 14 dez. 2025.

OVIEDO, D. C.; TRATNER, A. E.; PINZÓN, M. S.; RODRÍGUEZ-ARAÑA, S.; PAULI-QUIRÓS, E.; CHAVARRÍA, C.; POSADA RODRÍGUEZ, C.; BRITTON, G. B. Resilience mediates the effect of the COVID-19 pandemic on mental health in a sample of adults in Panama. **Frontiers in Psychology**, [S. l.], v. 14, p. 1235935, 2023. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1235935. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1235935/full>. Acesso em: 18 jan. 2026.

PERES, T. G.; TRAMONTINA, M. S. M. CASTRO, Y. M.; ZHANG, L.; SOUZA, I. B. R. Use of psychiatric drugs among healthcare workers in extreme southern Brazil during the Covid-19 pandemic. **Revista Psicologia e Saúde**, [S. l.], v. 14, n. 3, p. 109–116, 2022. DOI: <https://doi.org/10.20435/pssa.v14i3.1907>. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2022000300109. Acesso em: 14 dez. 2025.

PERES, T. G.; TRAMONTINA, M. S. M.; ZHANG, L.; RAMIS, I. B. Ansiedade e depressão em profissionais da saúde durante a pandemia da COVID-19. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 41, 2024. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/estpsi/article/view/12473/9731>. Acesso em: 5 fev. 2026.

PÖYSÄ, S.; KIURU, N.; SORKKILA, M.; LERKKANEN, M.-K.; PAKARINEN, E. Profiles of teachers' resilience and work burnout: the role of individual and contextual factors. **Scandinavian Journal of Educational Research**, [S. l.], 2025. DOI: 10.1080/00313831.2025.2471355. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00313831.2025.2471355#abstract>. Acesso em: 18 jan. 2026.

RODRIGUES, D. A. S.; COSTA, H. L. S.; COSTA, J. D. de A.; BARBOSA, L. Z.; PINHEIRO, T. S.; SOUSA, V. D. de. Relação entre resiliência, trabalho e características sociodemográficas em profissionais da saúde. **Revista de Ciências da Saúde Nova Esperança**, João Pessoa, v. 21, n. 3, p. 330–347, dez. 2023. DOI: 10.17695/rcsne.vol21.n3.p330-347. Disponível em: <https://revista.facene.com.br/index.php/revistane/article/view/870/584>. Acesso em: 3 fev. 2026.

RÖNKKÖNEN, S.; TIKKANEN, L.; VIRTANEN, V.; PYHÄLTÖ, K. The impact of supervisor and research community support on PhD candidates' research engagement. **European Journal of Higher Education**, [S. l.], v. 14, n. 4, p. 536–

553, 2023. DOI: 10.1080/21568235.2023.2229565. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/21568235.2023.2229565>. Acesso em: 5 fev. 2026.

ROSENTHAL, R. **Meta-Analytic Procedures for Social Research**. Newbury Park: Sage, 1991.

ROSENTHAL, Robert. *Meta-Analytic Procedures for Social Research*. Newbury Park: Sage, 1991.

SALVO-GARRIDO, S.; CISTERNAS-SALCEDO, P.; POLANCO-LEVICÁN, K. Understanding teacher resilience: keys to well-being and performance in Chilean elementary education. **Behavioral Sciences (Basel)**, [S. l.], v. 15, n. 3, p. 292, 2025. DOI: 10.3390/bs15030292. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11939180/>. Acesso em: 5 fev. 2026.

SCHOEPS, K.; LACOMBA-TREJO, L.; VALERO-MORENO, S.; ROSARIO, C. D.; MONTOYA-CASTILLA, I. The Impact of Resilience and Subjective Well-being on Teacher Burnout during COVID-19 in Chile. **Psicología Educativa**, [S. l.], v. 29, n. 2, p. 167-175, 2023. DOI: 10.5093/psed2023a12. Disponível em: <https://journals.copmadrid.org/psed/art/psed2023a12>. Acesso em: 14 dez. 2025.

SINGH, B.; OLDS, T.; CURTIS, R.; DUMUID, D.; VIRGARA, R.; WATSON, A.; SZETO, K.; O'CONNOR, E.; FERGUSON, T.; EGLITIS, E.; MIATKE, A.; SIMPSON, C. E. M.; MAHER, C. Effectiveness of physical activity interventions for improving depression, anxiety and distress: an overview of systematic reviews. **British Journal of Sports Medicine**, Londres, v. 57, n. 18, p. 1203-1209, 2023. DOI: 10.1136/bjsports-2022-106195. Disponível em: <https://bjsm.bmj.com/content/57/18/1203>. Acesso em 18 jan. 2026.

SOUZA, N. de F. H. C. de; SENA, B. C. S.; PESSOA, A. S. G. Resiliência e fatores de proteção: uma revisão integrativa da literatura a partir de pesquisas longitudinais conduzidas com adolescentes e jovens: Resilience and protective factors: an integrative literature review based on longitudinal research conducted with adolescents and young people. **Revista Cocar**, [S. l.], n. 16, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/6918>. Acesso em: 10 set. 2025.

SPECK, P. M.; MILLIGAN, G. W.; HAMMOND, S. A.; HALLMAN, M. G.; STEADMAN, L. A. An integrative literature review for the clinical expert transitioning to a nurse faculty role. **Journal of Professional Nursing**, [S. l.], v. 59, p. 78–87, 2025. DOI: 10.1016/j.profnurs.2025.04.003. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40659438/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

SWEENEY, C.; SWEENEY, L.; PILKINGTON-CHENEY, F.; CLAYTON, D. J.; HUNTER, A. M.; SWEENEY, E. L. A qualitative investigation into the exercise habits, motivators, and barriers faced by healthcare shift workers. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, [S. l.], v. 67, n. 9, p. 757–765, 2025. DOI: 10.1097/JOM.0000000000003429. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40309919/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

THAPA, D. R.; STENGÅRD, J.; EKSTRÖM-BERGSTRÖM, A.; ARESKOUG JOSEFSSON, K.; KRETTEK, A.; NYBERG, A. Job demands, job resources, and health outcomes among nursing professionals in private and public healthcare sectors in Sweden – a prospective study. **BMC Nursing**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 140, 2022. DOI: 10.1186/s12912-022-00924-z. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35668404/>. Acesso em 18 jan. 2026

UK COUNCIL FOR GRADUATE EDUCATION (UKCGE). **UK Research Supervision Survey 2024**. London: UKCGE, 2024. Disponível em: <https://ukcge.ac.uk/assets/resources/UK-Research-Supervision-Survey-2024-UK-Council-for-Graduate-Education.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2026.

UNJAI, S.; FORSTER, E. M.; MITCHELL, A. E.; CREEDY, D. K. Interventions to promote resilience and passion for work in health settings: a mixed-methods systematic review. **International Journal of Nursing Studies Advances**, [S. l.], v. 7, p. 100242, 2024. DOI: 10.1016/j.ijnsa.2024.100242. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39380624/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

VALENTE, G. C.; ALVES, L. S.; LEOCÁDIO, N. O.; SILVA, P. C. da; FERREIRA, R. P. X.; ROCHA, R. C. **Os impactos da dupla jornada de trabalho na vida das mulheres profissionais da enfermagem**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Enfermagem) – Etec Prof. Dr. José Dagnoni, Santa Bárbara d'Oeste, 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/21021>. Acesso em: 10 set. 2025.

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

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Nursing workforce grows, but inequities threaten global health goals**. 12 maio 2025. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>. Acesso em: 18 jan. 2026.

YAO, X.; WEN, S.; SONG, Z.; WANG, J.; SHEN, Y.; HUANG, X. Work–family conflict categories and support strategies for married female nurses: a latent profile analysis. **Frontiers in Public Health**, [S. l.], v. 12, 2024. DOI: 10.3389/fpubh.2024.1324147. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38525344/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

YU, F.; RAPHAEL, D.; MACKAY, L.; SMITH, M.; FERNANDEZ, R. Personal and work-related factors associated with nurse resilience: an updated systematic review using meta-analysis and narrative synthesis. **International Journal of Nursing Studies**, [S. l.], v. 166, p. 105054, 2025. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2025.105054. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40147222/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

ZANGARO, G. A.; ROSSETER, R.; TRAUTMAN, D.; LEAVER, C. Burnout among academic nursing faculty. **Journal of Professional Nursing**, [S. l.], v. 48, p. 54–59, 2023. DOI: 10.1016/j.profnurs.2023.06.001. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722323000996>. Acesso em: 18 jan. 2026.

ZOU, J.; YANG, Y.; CHEN, L.; BI, Y.; LI, N.; LUO, Q.; ZHANG, J. Effects of negative workplace behavior on job insecurity and turnover intention in healthcare workers: roles of psychological resilience. **Frontiers in Public Health**, [S. l.], v. 13, n.1493964, 2025. DOI: 10.3389/fpubh.2025.1493964. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40492010/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

APÊNDICES

Universidade estadual de londrina
Centro de ciências da saúde departamento em enfermagem
Programa de pós-graduação em enfermagem
Nível mestrado

Instrumento Sociodemográfico e Ocupacional para ser realizada a pesquisa intitulada como:

**“RESILIÊNCIA EM DOCENTES DO CURSO DE ENFERMAGEM DAS
UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO PARANÁ”**

Iniciais:	Idade:
Sexo: () Feminino () Masculino	
Estado Civil:	Filhos:
Ano de formação:	Instituição de formação:
Cargo na instituição:	
Tipo de vínculo:	Turno:
Carga horária:	
Atuações em comissões/colegiados/núcleos:	
Quantidade de orientações:	
Outros vínculos:	

ANEXOS

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

É com grande prazer que o (a) convidamos a participar de uma pesquisa intitulada “**Resiliência em Docentes do Curso de Enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná**” a ser realizada com enfermeiros docentes do curso de enfermagem das Universidades Estaduais do Paraná. Este estudo faz parte da dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL), sob orientação da Prof^a Dr. Patrícia Aroni Dadalt, com o objetivo de **avaliar o nível de resiliência dos enfermeiros docentes do curso de graduação em enfermagem das Universidades Estaduais do estado do Paraná**. A coleta de dados será realizada por meio de um questionário eletrônico que você mesmo preencherá. As questões abordarão aspectos sociodemográficos e ocupacionais, além da aplicação do instrumento *Resilience At Work Scale*- Brasil para mensurar a resiliência no trabalho. Ressalta-se que sua participação nesta pesquisa poderá acarretar riscos mínimos, como desconforto, cansaço e/ou insegurança ao responder às questões. No entanto, você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar ou retirar sua permissão a qualquer momento, sem qualquer prejuízo decorrente de sua decisão. Esta pesquisa não oferece nenhum benefício direto financeiro aos participantes. No entanto, os subsídios fornecidos contribuirão significativamente para a construção de conhecimento e para a possibilidade de diagnósticos que poderão impactar positivamente a avaliação da resiliência dos enfermeiros docentes, a fim de favorecer assim o processo de trabalho na área. As informações coletadas nesta pesquisa serão analisadas de forma agregada e sem identificação dos participantes, garantindo o sigilo sobre sua participação. Sua participação é voluntária, o que significa que a qualquer momento você pode optar por não responder a qualquer pergunta, desistir de participar ou retirar seu consentimento. Além disso, reforçamos que sua participação nesta pesquisa não acarretará danos morais, físicos, financeiros ou religiosos. Seu bem-estar e privacidade são de extrema importância para nós. É importante que você faça uma cópia deste documento eletrônico para seus próprios registros. Em caso de dúvidas ou se precisar de esclarecimentos adicionais, sintase à vontade para entrar em contato com a pesquisadora, Maria Julia de Lima, através dos seguintes meios de contato: Endereço:

Alternativamente, você

pode buscar orientação junto ao Comitê de Ética em Pesquisa (responsável por proteger os interesses e a integridade dos participantes da pesquisa, garantindo padrões éticos). O Comitê está localizado na Universidade Estadual de Londrina, com atendimento das 8h às 12h, de segunda a sexta-feira, no Campus Universitário - Rodovia Celso Garcia Cid, Km 380 (PR 445), Londrina-PR, CEP: 86057-970. Para contato, telefone para (43) 3371-5455 ou envie um e-mail para cep268@uel.br.

Eu, _____, após ter sido devidamente informado (a) sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente do estudo descrito acima.

_____, ____ de _____ de 202__.

Maria Julia de Lima

Pesquisadora

Participante da pesquisa

Resilience at Work Scale– Brasil

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	NDN C	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 pertenço.	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

Opções de resposta

0	1	2	3	4	5	6
DT	D	DP	NDNC	CP	C	CT
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente



De: ma.ria.julialima@uel.br <ma.ria.julialima@uel.br>

Enviado: domingo, 3 de setembro de 2023 18:04

Para:

Assunto: Escala de Resiliência no Trabalho (RAW Scale - Brasil)

Bom dia, tudo bem ?

Me chamo Maria Julia, sou enfermeira formada pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), hoje sou residente no programa de Gerência dos Serviços em Enfermagem pela Universidade Estadual de Londrina (UEL).

Estou realizando uma pesquisa para meu trabalho de conclusão da residência, em um processo de revisão integrativa sobre as escalas de resiliência disponíveis na literatura que são aplicáveis a docentes universitários. Em minha busca, encontrei com o trabalho com sua orientação sobre a Escala de Resiliência no Trabalho (RAW Scale - Brasil), gostaria de saber se a disponibilidade do compartilhamento dela. Estou escrevendo um novo projeto para uma vaga para o mestrado na universidade (UEL) e gostaria de aplicá-la para minha população.

Desde já agradeço pela atenção.

Att.

O conteúdo desta mensagem é de responsabilidade do seu remetente e a solicitação de envio foi realizada através de opção disponível no Currículo Lattes.

Informações de envio:

Remetente: Maria Julia de Lima

E-mail: ma.ria.julialima@uel.br

Data/Hora: 03/09/2023 18:03:30

Endereço

Maria Julia de Lima <ma.ria.julialima@uel.br>

Para: Patrícia Bitencourt Toscani Greco

21 de outubro de 2023 às 13:00

Boa tarde, Patrícia. Tudo bem ?

Gostaria de saber se você tem disponível o documento da RAW-Scale para aplicação, para que eu possa apresentar na minha avaliação do processo seletivo do mestrado. Posso enviar meu pré-projeto para você, caso prefira ler e estar por dentro do tema.

Obrigada, att

[Texto das
mensagens
anteriores oculto]

Patrícia Bitencourt Toscani Greco

23 de outubro de 2023 às 0

Para: Maria Julia de Lima <ma.ria.julialima@uel.br>

Bom dia Maria Julia! Tudo bem?

Envio a escala para que possas anexar em teu pré-projeto!

Fico a disposição para quaisquer dúvidas!

Abraço

Patrícia Bitencourt Toscani Greco

Enfermeira

Doutora em Enfermagem-PPGenf/UFSM

Professora Adjunto da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2730693132342285>

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6999-5470>

De: Maria Julia de Lima <ma.ria.julialima@uel.br>

Enviado: sábado, 21 de outubro de 2023 15:16

Para: Patrícia Bitencourt Toscani Greco

Assunto: Re: Escala de
Resiliência no Trabalho (RAW Scale - Brasil)

[Texto das
mensagens
anteriores oculto]



Modelo_RAW.docx

17K



TRANSLATION AND CROSS-
CULTURAL ADAPTATION OF
RESILIENCE AT WORK SCALE INTO
BRAZILIAN PORTUGUESE