

## Escala de Reajuste del Trabajo: Evidencia de constructo en trabajadores de salud Brasileños y Portugueses

### Job crafting scale: Evidence of construct in Brazilian and Portuguese Hospital Workers

Escala de Reajuste do Trabalho: Evidencia de Construto em Trabalhadores Hospitalares Brasileiros e Portugueses

**Investigadores:** Andrea Cristina Fermiano Fidelis \* y Nilton Soares Formiga, \*\*  
Antônio Jorge Fernandes \*\*\*

Universidade de Aveiro de Portugal, Universidade de Barcelona, España Universidade Federal da Paraíba, Brasil

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”

Recibido: 19/06/2023

Aceptado:20/09/2023

### Resumen

**Introducción:** La desmotivación en el trabajo es un tema sensible para las empresas, especialmente en actividades laborales donde existe baja calificación, bajos salarios y poca valoración social. Así surgen los estudios de Job Crafting que se define como una acción de remodelación informal de las tareas laborales que inciden en la motivación y construcción de la identidad personal del trabajador, independientemente de su profesión y sus conocimientos formales. Para verificar el nivel de autonomía en el trabajo en las dimensiones de tiempo, relaciones humanas y sentido y finalidad del trabajo, aparece la escala Job crafting. **Objetivo:** Todavía poco explorado en el contexto uso-brasileño, este estudio tiene como objetivo verificar la consistencia estructural del instrumento JCQ a través del análisis de invariancia factorial y compararlo en dos muestras diferentes (Brasil y Portugal).

\*PhD em Marketing e Estratégia pela Universidade de Aveiro de Portugal; Mestre em Administração pela Universidade de Caxias do Sul do Brasil; Psicóloga pela UNISINOS Brasil; E-mail: [acris.fidelis@gmail.com](mailto:acris.fidelis@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0089-3681>

\*\* Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba; estágio pós-doutorado na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, UFRRJ. Professor titular na Pós-graduação em Psicologia (nível mestrado) e Administração (nível doutorado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. E-mail: [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com)  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

\*\*\* Doutor em Economia Internacional e Desenvolvimento pela Universidade de Barcelona. Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Potiguar em Natal. Professor do Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro - Portugal. Pesquisador da Unidade de Investigação Governança, Competitividade e Políticas Públicas (GOVCOPP) da Universidade de Aveiro - Portugal. E-mail: [aferr@ua.pt](mailto:aferr@ua.pt). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0145-017X>

<sup>2</sup>Correspondencia remitir a: [revistacientificaeureka@gmail.com](mailto:revistacientificaeureka@gmail.com) o [normacopparipy@gmail.com](mailto:normacopparipy@gmail.com) “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, de Asunción-Paraguay.

**Objetivo:** Todavía poco explorado en el contexto luso-brasileño, este estudio tiene como objetivo verificar la consistencia estructural del instrumento JCQ a través de análisis de invariancia factorial y compararlo en dos muestras diferentes (Brasil y Portugal). **Método:** El estudio fue realizado con 434 trabajadores de hospitales de dos países diferentes, Brasil (n=212) y Portugal (n=222), que respondieron la escala de Readaptación Laboral y datos sociodemográficos. **Resultados:** Se observó que la estructura factorial de la escala presentó tantos puntajes factoriales como indicadores psicométricos que aseguraron la calidad de la medida, siendo así consistente para la referida muestra. **Conclusión:** Por lo tanto, es una importante medida evaluativa en el área de la psicología organizacional y del trabajo cuando se pretende analizar la dinámica y la estructura del trabajo.

*Palabras Clave:* Job Crafting; Transcultural; Invariancia; Reajuste del Trabajo Hospital.

### **Abstract**

**Introduction:** Demotivation at work is a sensitive topic for companies, especially in labor activities where there is low qualification, low wages and little social appreciation. Thus arise the studies of Job Crafting which is defined as an informal remodeling action of work tasks that influence the motivation and construction of the worker's personal identity, regardless of their profession and their formal knowledge. To verify the level of autonomy at work in the dimensions of time, human relationships and the meaning and purpose of work, the Job crafting scale appears. **Objective:** Still little explored in the Portuguese-Brazilian context, this study aims to verify the structural consistency of the JCQ instrument through factorial invariance analyzes and compare it in two different samples (Brazil and Portugal). **Method:** The study was carried out with 434 workers from hospitals in two different countries, Brazil (n=212) and Portugal (n=222), who answered the Work Readjustment scale and sociodemographic data. **Results:** It was observed that the factor structure of the scale presented as many factor scores as psychometric indicators that ensured the quality of the measure, thus being consistent for the referred sample. **Conclusion:** Thus, it is an important evaluative measure in the area of organizational and work psychology when intending to analyze the dynamics and structure of work.

*Keyword:* Job Crafting; Transcultural; Non-variance; Hospital

### **Resumo**

**Introdução:** A desmotivação no trabalho é um tema sensível para as empresas, principalmente em atividades laborais em que há baixa qualificação, baixos salários e pouca valorização social. Sendo assim surgem os estudos do Job Crafting que é definido como uma ação de remodelação informal das tarefas laborais que influenciam na motivação e na construção de identidade pessoal do trabalhador, independentemente da sua profissão e de seus conhecimentos formais. Para verificar o nível de autonomia no trabalho nas dimensões de tempo, das relações humanas e do sentido e propósito laboral surge a escala de Job crafting.

**Objetivo:** Ainda pouco explorada no contexto luso brasileiro, este estudo tem por objetivo verificar a consistência estrutural do instrumento JCQ através das análises de invariância fatorial e compará-lo em duas amostras distintas (Brasil e Portugal).

**Método:** O estudo foi realizado com 434 trabalhadores de unidades hospitalares de dois países distintos, Brasil (n=212) e Portugal (n=222), os quais, responderam a escala de Reajuste do trabalho e dados sociodemográficos. **RESULTADOS:** Observou-se que a estrutura fatorial da escala apresentou tantos escores fatoriais quanto indicadores psicométricos que garantiram a qualidade da medida, sendo assim, consistente para a referida amostra. **Conclusão:** Com isso, trata-se de uma importante medida avaliativa na área da psicologia organizacional e do trabalho quando se pretender analisar a dinâmica e estrutura laboral.

*Palavras-chave:* Job Crafting; Transcultural; Invariância; Reajuste do trabalho, hospital.

Inúmeras empresas deparam-se com um quadro de funcionários desmotivados, que executam suas tarefas de maneira automática e descomprometida, afetando a qualidade dos serviços e a performance dos trabalhadores (Nawaz et al., 2020). Este comportamento agrava-se em funções de baixa escolaridade, baixa qualificação, baixa remuneração e pouco reconhecimento social como por exemplo os profissionais que trabalham na limpeza, portaria ou como auxiliar de fábricas (Rošková & Faragová, 2020).

Este grupo de funções sem qualificação específica desafiam as empresas na busca de soluções que diminuam a alta rotatividade e a baixa performance que comprometem o resultado das organizações (Bakker, 2017; Kooij et al., 2017; Zhang & Parker, 2019). Atentos a esta questão surgem os estudos denominados de *Job Crafting* (JC), que em português, está traduzido pelo termo “Reajuste do Trabalho” (Fidelis et al., 2022).

O Reajuste do Trabalho surgiu do trabalho seminal de Wrzesniewski e Dutton (2001). Em seus estudos os autores, acima citados, perceberam que os trabalhadores procuram fazer adaptações, mudanças e realinhamentos nas suas tarefas laborais, mesmo que estas fossem pequenas ou informais, para adequá-las a seus princípios e valores pessoais (Devotto & Machado, 2017). Esta atitude favorece a motivação positiva para executar as tarefas laborais. Esse processo de customização das atividades e responsabilidades é chamado de Reajuste do Trabalho.

Esta perspectiva teórica defende que qualquer atividade pode ser remodelada, independentemente do nível cultural, grau de instrução e da capacidade cognitiva dos trabalhadores. Ela pode ocorrer em qualquer contexto de trabalho, mesmo naqueles empregos de baixo salário, que não possuem status social, e com trabalhadores de baixas habilidades intelectuais. Esses argumentos são sustentados pelas pesquisas empíricas que identificam que os indivíduos, ao expandirem suas ações com atividades que tenham sentido e dignifiquem o seu trabalho, apresentam maior motivação na execução de suas atividades diárias, com melhora no desempenho e comprometimento na execução das tarefas laborais (Bakker, 2017; Fuller & Unwin, 2017).

Pela relevância do tema do Reajuste do Trabalho e por ainda ter poucos artigos deste assunto no Brasil e em Portugal, este estudo dedicou-se a aplicar a escala denominada *Job Crafting questionnaire* - JCQ (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) em organizações hospitalares nestes dois países. A escolha de estudar o Reajuste do Trabalho em empresas de saúde hospitalar se justifica por serem empresas com um ambiente naturalmente estressante que exige dos trabalhadores um esforço para manter-se com motivação para o trabalho e em equilíbrio emocional (Fidelis et al., 2022; Pinna & Chiappa, 2018).

### **Reajuste do Trabalho: aspectos teóricos e instrumentos de medida**

O Reajuste do Trabalho é um processo informal, em que os trabalhadores mudam e remodelam suas funções laborais, pré-estabelecidas pela empresa, alargando suas fronteiras de atuação (Tims et al., 2016; Zhang & Parker, 2019).

É compreendido como uma rota pela qual os indivíduos alteram o significado de seu trabalho, forjando uma nova imagem profissional e, por consequência, uma nova identidade. Está relacionado com a intenção dos sujeitos em adaptar sua atividade laboral às suas necessidades, preferências e valores pessoais (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

No Brasil, este tema está começando a ser explorado, contando com poucas publicações, até o momento (Devotto & Machado, 2020; Devotto, 2016; Devotto & Machado, 2017; Fidelis et al., 2022; Chinelato et al., 2015). De acordo com Chinelato et al. (2015) e Devotto e Machado (2020), o termo *Job Crafting* foi traduzido para o português pelo termo “Redesenho do trabalho.” Contudo, este termo pode trazer confusão ao leitor por fazer referência as teorias de RH que abordam a construção e descrição dos cargos laborais, especificamente o “Desenho do trabalho” amplamente utilizado nos artigos que abordam o tema (Chiavenato, 2011; Oliveira & Pacheco, 2007).

Por esta razão, e contemplando o sentido mais aproximado do significado original em inglês, os autores deste artigo optaram em utilizar a expressão Reajuste do Trabalho para a tradução do termo *Job Crafting*. Compreendendo que o Reajuste do Trabalho é uma customização realizada pelo trabalhador frente as suas atividades laborais, é possível afirmar que a sua ocorrência envolve uma intenção ativa de mudança nas tarefas do trabalho e não uma adaptação reativa às demandas destas (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013). Desta maneira, é o próprio trabalhador que define ou alarga os limites nas atividades desempenhadas em diferentes dimensões como nos aspectos físicos (temporal e orgânico), psicológicos (emocional e cognitivo) e sociais (relacional) (Devotto & Machado, 2017).

Com base nesses pressupostos, o Reajuste do Trabalho ocorre de três maneiras distintas: em relação a tarefa, ao relacionamento e a cognição (*Task Crafting*, *Relational Crafting* e *Cognitive Crafting*) (Tims, Bakker, & Derks, 2012; Wrzesniewski et al., 2013). O Reajuste da Tarefa (*Task Crafting*) está relacionado com a mudança no número e no tipo de atividades. É o ajuste no esforço e no tempo despendido em cada tarefa, redimensionando a forma de executá-las. O Reajuste no Relacionamento (*Relational Crafting*) consiste na construção e manutenção de relacionamentos interpessoais no trabalho que otimizem os resultados. Está associado à evitação de contatos emocionalmente estressantes e incentivo naqueles que auxiliam na resolução dos problemas. O Reajuste Cognitivo (*Cognitive Crafting*) é o esforço em tornar o trabalho com significado pessoal e social positivo. Trata-se de executar as tarefas com propósito.

O objetivo desse esforço é fazer com que a atividade profissional seja vista e interpretada por si e pelos outros como importante e impactante para o bem comum (Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Tims et al., 2016; Zhang & Parker, 2019).

Duas questões-chaves estão ligadas ao Reajuste do trabalho: a construção da identidade pessoal e a necessidade de autonomia (Wrzesniewski & Dutton, 2001). A identidade do indivíduo é construída a partir das interações vividas como membro de uma família, de uma comunidade e de uma organização. Nesse cenário, as influências das atividades laborais e a imagem social da empresa sobrepõem-se às outras esferas na construção dessa identidade pessoal. Para definir-se, o sujeito utiliza o prestígio da profissão e da organização para atribuir-se valor ou denegrir sua autoimagem (Wrzesniewski et al., 2013).

A autonomia é a necessidade humana em realizar as tarefas cotidianas da forma que o sujeito mais aprecia, considerando seus valores e princípios. O reverso da autonomia é a completa alienação do indivíduo com consequente desmotivação para atuação pessoal e profissional (Ryan & Deci, 2020).

Entretanto, o Reajuste do Trabalho só ocorre se a organização permitir que cada funcionário organize suas tarefas de maneira autônoma. Ou seja, se a empresa abre espaço para que a pessoa possa decidir alguns pormenores de como realizar as atividades, como, por exemplo, escolher a ordem e o tempo para executá-las, com quais parceiros pode trabalhar, a forma de resolver os problemas diários entre outras atividades (Wrzesniewski et al., 2013).

A autonomia na empresa, mesmo que pequena, encoraja as pessoas a alterar as fronteiras de suas tarefas. Para que isso ocorra, é preciso que a liderança estimule, motive e permita essa ação, confiando na capacidade de suas equipes resolverem e organizarem seu trabalho (Kim & Beehr, 2018; Nawaz, Abid, Arya, Bhatti, & Farooqi, 2020; Tims et al., 2016). Quando isso não ocorre, o trabalhador perde o sentido de seu trabalho, tornando-se desmotivado, descomprometido e estressado (Grant, Berg, & Cable, 2014, Wrzesniewski et al., 2013).

Duas escalas foram construídas para medir o Reajuste do Trabalho (*Job Crafting*): *Job Crafting Scale* (Tims, Bakker, & Derks, 2012) que contempla as duas dimensões do Reajuste (*crafting*) (*Task* e *Relational*) e *Job Crafting Questionnaire - JCQ* (Slemp & Vella-Brodrick, 2013), que avalia as três dimensões (*Task*, *Relational* e *Cognitive crafting*).

A dimensão Reajuste Cognitivo é a que melhor contempla o desejo humano de possuir um trabalho com significado e propósito pessoal e social positivo. É através do Reajuste Cognitivo que o trabalhador pode encontrar uma maneira de alterar e remodelar seu trabalho por um caminho que faça sentido para ele, influenciando-o na construção de uma identidade profissional associada a seus valores e princípios (Slemp & Vella-Brodrick, 2013).

As pesquisas indicam que a ocorrência do Reajuste do Trabalho está relacionada a baixo estresse laboral, resultando em aumento da satisfação e engajamento no trabalho (Bakker, 2017; Kooij et al., 2017; Zhang & Parker, 2019), interação positiva entre colegas e clientes, por meio de comportamentos resilientes (Grant, Berg & Cable, 2014), predomínio de ambiente de valorização entre os profissionais, disposição para exercer a atividade com maior competência e eficiência e aumentado senso de propósito (Moon et al., 2018; Rozario et al., 2019; Wrzesniewski et al., 2013), baixa rotatividade e baixa insatisfação laboral em trabalhos sem qualificação literária e desvalorizados socialmente (Fuller & Unwin, 2017). Com isso, o presente artigo tem como objetivo verificar a estrutura fatorial e consistência interna do JCQ, isto é, de uma medida de reajuste do trabalho e compará-la seus indicadores a duas amostras distintas de trabalhadores

## **Método**

O presente estudo tem uma abordagem quantitativa, do tipo descritivo, exploratório e correlacional. A amostra total é composta por 434 trabalhadores de unidades hospitalares de dois países distintos, Brasil (N=212) e Portugal (N=222).

A qualidade psicométrica desta amostra foi confirmada através do GPower 3.1 com os seguintes resultados: probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ), (Faul, Erdfelder, Lang e Buchner, 2007).

O instrumento utilizado é o *Job Crafting Questionnaire* – JCQ, traduzida para o presente estudo como Reajuste no Trabalho (RT); desenvolvido por Slemp e Vella-Brodick (2013) e validado para o português por Devotto (2016). Esta escala é composta por 15 afirmativas, distribuídas nas três dimensões do Reajuste do Trabalho, i.e., *task crafting* (tarefa), *cognitive crafting* (cognição) e *relational crafting* (relacionamento). Através da escala *likert* de 5 pontos, o respondente aponta seu grau de concordância ou discordância com cada sentença apresentada.

O projeto foi avaliado pelo Comitê de Ética do Hospital Mãe de Deus/Associação Educacional São Carlos, com o número de registro CAEE 05104818.9.0000.5328, e registro identificado pelo parecer de número 3.135.413, que garante que todas as orientações previstas na Resolução 466/2012 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia para as pesquisas com seres humanos (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2016; Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia [ANPEPP], 2000) foram respeitadas. A coleta de dados foi realizada tanto através de compartilhamento eletrônico (redes sociais e e-mails) como presencialmente (com a participação dos autores) nos estabelecimentos hospitalares de ambos os países. O tempo médio de resposta foi de 5 minutos.

Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, buscou-se avaliar a estrutura teórica do RT com os seus três fatores. Para a análise dos dados utilizou-se das técnicas estatísticas de correlações de Pearson, teste *t* de *Student*, análise fatorial confirmatória (para avaliar a estrutura fatorial da escala de intenção a rotatividade) e a matriz de covariâncias através do estimador *ML* (*Maximum Likelihood*).



Também foram analisados os seguintes indicadores:  $\chi^2$  (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados. O *Goodness-of-Fit Index (GFI)* e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)* são análogos ao  $R^2$  na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. A *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*; O *Comparative Fit Index (CFI)*; O *Expected Cross-Validation Index (ECVI)* e o *Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)* indicadores empregados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outro. (Byrne, 1989; Joreskog & Sörbom, 1989; Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

Também realizou-se o cálculo de confiabilidade composta (CC), em que é exigido um nível do escore esteja acima de 0,70 e o da variância média extraída (VME). Em que é preciso alcançar um nível acima de 0,50 para dados válidos (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

## Resultados

Os sujeitos desta pesquisa consistem em  $n_{total} = 434$  indivíduos, sendo a amostra formada por 2 grupos de diferentes países: Portugal e Brasil. O grupo amostral de Portugal totalizou  $n = 222$  indivíduos, e o grupo amostral do Brasil foi de  $n = 212$  indivíduos. A avaliação da multicolinearidade entre as variáveis (correlações que variaram de 0,05 a 0,86), e dos *outliers* multivariados, avaliados com o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS) ( $KS = 0,24$ ,  $p < 0,16$ ) revelaram que a amostra é normal.

Os dados demográficos dos dois países mostram similaridades na distribuição dos gêneros, escolaridade, função e idade. A maioria dos respondentes são mulheres (83,4%), que exercem cargo de enfermeira (56%), com nível escolar de graduação (64%), pertencentes na faixa etária compreendida entre os 36-45 anos (41%).

No que se refere especificamente à amostra portuguesa ( $n= 222$ ), observou-se que 84,2% são do gênero feminino. Há predominância de indivíduos na faixa etária entre 36–45 anos (27,9%). O grau de escolaridade está distribuído da seguinte forma: 58,2% - licenciatura; 26,6% - Ensino Secundário; 10% - Mestres; 4,6% - 3º ciclo do Ensino Básico e 0,6% - doutoramento. Observou-se uma maior afluência nos cargos de enfermeiro (45,4%), Administrativos/Financeiros (20,2%); e auxiliares (17,1%).

Os dados sociodemográficos da amostra brasileira ( $n= 212$ ), observou-se que 83,4% são do gênero feminino, com concentração na faixa etária entre 36–45 anos (41%). Quanto ao grau de escolaridade, 64,2% são graduados, 26,5% possuem formação no Ensino Médio (Secundário); 7% são Mestres; 2,3% são doutores e nenhum profissional respondente com formação no Ensino Fundamental Completo (3º ciclo do Ensino Básico). Os cargos com maior afluência são: Enfermeiro (26,5%); Coordenação/Direção/Gestão (25,5%); Assistentes/Técnicos (17,4%).

Considerando os resultados destacados no parágrafo acima, efetuou-se o cálculo da análise fatorial confirmatória (AFC) no pacote estatístico AMOS 24.0, tendo como orientação hipotética a representação de um construto reflexivo, o qual, tem seu núcleo conceitual de associação entre itens-fator as direções empíricas destacadas pelos autores que desenvolveram o estudo no Brasil (Devotto & Machado, 2020); com isso, para o presente estudo, assumiu a organização fatorial previamente indicador por eles, já que não são muito os estudos sobre o tema e direção empírica aqui desenvolvida.

Sendo assim, no que diz respeito a escala de Reajuste no Trabalho (RT) em brasileiros e portugueses, tomando todos os critérios estabelecidos para análise fatorial confirmatória [por exemplo, as covariâncias ( $\phi$ ,  $\phi$ ) livres e tendo como estimador o método *Maximum Likelihood* (ML)], observaram-se que indicadores de qualidade de ajuste para um modelo trifatorial apresentou indicadores estatísticos que garantiram a consistência da proposta teórico-empírica do construto de RT, a saber:

Amostra total [ $\chi^2/gl = 1,60$ , p-valor = 0,0001, GFI = 0,94, AGFI = 0,97, CFI = 0,98, TLI = 0,98, NFI = 0,96, RMSEA (intervalo) = 0,04 (0,02-0,05)], Amostra Portugal [ $\chi^2/gl = 1,96$ , p-valor = 0,0001, GFI = 0,92, AGFI = 0,97, CFI = 0,97, TLI = 0,97, NFI = 0,97, RMSEA (intervalo) = 0,05 (0,02-0,08)], Amostra Brasil [ $\chi^2/gl = 1,83$ , p-valor = 0,0001, GFI = 0,93, AGFI = 0,92, CFI = 0,98, TLI = 0,97, NFI = 0,97, RMSEA (intervalo) = 0,04 (0,04-0,08)].

Na tabela 1, pode-se observar que toda as saturações (Lambdas,  $\lambda$ ) estiveram no intervalo esperado  $|0 - 1|$ , condição a qual, revela não existir problemas da estimação proposta da escala RT; todas as saturações foram estatisticamente diferentes de zero ( $t > 1,96$ ,  $p < 0,05$ ) o que comprova o modelo trifatorial oblíquo ajustado. É preciso destacar que foi gerado também, semelhante análise para avaliação da estrutura na amostra separada de portugueses e brasileiros, observando uma associação Lambda para cada amostra muito próxima a que foi verificada para amostra total apresentada na tabela 1; estes escores variaram de 0,40 a 0,84. A título de comparação, objetivando verificar a invariância entre os parâmetros dos itens em função da estrutura do modelo teórico espelhando à amostra total e a especificidade cultura dela.

Considerou-se a proposta de Damásio (2013: Hair *et al.*, 2010) avaliando com base nos indicadores TLI e CFI do modelo comprovado espelhando a dois conjuntos amostrais (amostra brasileiros e portugueses), tendo observado as seguintes reduções no valor destes indicadores, a qual espera-se que a diferença seja  $\Delta < 0,01$ :  $CFI_{Brasil} = 0,98$ ,  $CFI_{Portugal} = 0,97$ ,  $CFI_{amostra\ total} = 0,97$ , e  $TLI_{Brasil} = 0,97$ ,  $TLI_{Portugal} = 0,97$ ,  $TLI_{amostra\ total} = 0,98$ .

A partir desses resultados, pode-se destacar que tais indicadores revelaram que o modelo teórico em questão e seus devidos escores são invariantes com base nas especificidades amostrais ao comparar com o CFI e TLI do modelo gerado em toda as amostras.

Em relação a validade do construto a confiabilidade composta (CC) e a variância média extraída (VME), os indicadores estiveram dentro dos parâmetros exigidos e significativos, pois, esperava-se que o escore da AVE seja superior a 0,50, e a CC seja superior 0,70 (Marôco, Tecedeiro, Martins, & Meireles, 2008; Götz et al., 2010; Lattin, Carroll & Green, 2011); condição esta, que ao observar ainda a tabela 1, todos eles revelaram, a partir dos seus indicadores, validade de constructo.

**Tabela 1**

*Análise fatorial com amostra total e específica (brasileiros e portugueses) da escala de Reajuste no Trabalho (RT)*

Fatores	Itens	$\lambda$			S.E			Razão Crítica			p-valor	Indicadores de consistência		
		N1	N2	N3	N1	N2	N3	N1	N2	N3		$\Delta_{\text{Alfa}}$	$\Delta_{\text{CC}}$	$\Delta_{\text{AVE}}$
Tarefa	RT1	0.5 7	0.4 2	0.6 3	0.2 5	0.2 8	0.4 0	---	---	---	---			
	RT2	0.6 5	0.5 3	0.6 7	0.3 8	0.3 7	0.4 5	5.01	2.67	3.63	0.00 1	0.75 -	0.75 -	0.53 -
	RT3	0.6 9	0.6 9	0.6 7	0.4 8	0.4 8	0.4 5	5.12	2.67	3.95	0.00 1	0.78	0.83	0.55
	RT4	0.6 1	0.7 4	0.4 9	0.4 1	0.5 4	0.5 4	5.07	2.60	3.95	0.00 1			
	RT5	0.5 2	0.4 9	0.5 2	0.2 8	0.2 4	0.2 0	4.95	2.51	3.91	0.00 1			
Cognição	RT6	0.7 9	0.8 6	0.8 0	0.6 9	0.6 8	0.6 4	---	---	---	---			
	RT7	0.7 9	0.8 3	0.8 4	0.6 2	0.6 9	0.7 0	19.5 8	12.8 8	14.1 7	0.00 1	0.87 -	0.86 -	0.71 -
	RT8	0.7 6	0.8 1	0.8 1	0.6 0	0.6 5	0.3 2	16.5 3	9.62	13.1 9	0.00 1	0.90	0.92	0.76
	RT9	0.8 8	0.8 0	0.8 5	0.7 2	0.6 4	0.7 2	17.3 9	9.27	13.9 3	0.00 1			
Relacionament o	RT10	0.7 8	0.6 4	0.8 1	0.6 3	0.4 2	0.5 6	17.4 6	9.04	13.0 8	0.00 1			
	RT11	0.5 7	0.6 1	0.5 7	0.2 1	0.3 6	0.3 2	---	---	---	---			
	RT12	0.6 7	0.7 0	0.6 5	0.4 6	0.4 9	0.4 3	6.79	3.77	4.13	0.00 1	0.77 -	0.78 -	0.54 -
	RT13	0.6 8	0.6 8	0.5 7	0.5 3	0.4 6	0.3 2	7.19	5.07	3.99	0.00 1	0.79	0.82	0.58
	RT14	0.5 7	0.4 0	0.6 5	0.3 4	0.2 4	0.4 2	7.17	5.13	4.14	0.00 1			
	RT15	0.5 4	0.4 1	0.4 4	0.2 7	0.2 6	0.2 2	6.79	4.94	3.99	0.00 1			

Notas: N1 = Amostra total; N2 = Amostra Portugal; N3 = Amostra Brasil. RT 1...RT 15 = Itens do reajuste no trabalho.

Com base nos resultados obtidos nas análises expostas na tabela 1, o modelo trifatorial para RT (organizado numa estrutura de três fatores: Tarefa, Cognição e Relacional), com os seus devidos erros de medidas ajustados, se adequou a proposta teórica para o respectivo construto.

Atenta-se que para o modelo trifatorial de RT, as associações PHI ( $\Phi$ ) foram positivas e significativas, variando de 0,40 a 0,64; escores variaram nesta magnitude tanto para amostra total quanto para amostra de brasileiros e portugueses (ver tabela 2)

**Tabela 2**

*Escores da associação da PHI ( $\Phi$ ) entre os fatores do construto RT.*

Associação entre fatores			Amostra geral	Amostra brasileiros	Amostra portugueses	p-valor
Tarefa	↔	Cognição	0.47	0.40	0.52	0,001
Tarefa	↔	Relacional	0.62	0.64	0.53	0,001
Relacional	↔	Cognição	0.57	0.53	0.64	0,001

A partir dos resultados das análises psicométricas da escala RT, os quais, revelaram consistência na estrutura da medida proposta, seja na amostra total, seja amostra de trabalhadores portugueses e brasileiros; sendo assim, avaliou-se as diferenças entre ambas as amostras dos trabalhadores em função do RT e suas dimensões.

Na Tabela 3, pode-se destacar que para todas as dimensões, os trabalhadores brasileiros apresentaram escores médios superiores aos dos trabalhadores portugueses. Está diferença pode indicar que os trabalhadores hospitalares brasileiros tendem a ter maior autonomia no reajuste do trabalho do que os portugueses desta amostra.

**Tabela 3**

*Diferenças entre os escores médios do RT e suas dimensões em relação aos trabalhadores brasileiros e portugueses.*

Variáveis	país	n	Média	d.p.	Estatística	
					t	p-valor
RT Geral	PT	222	5,2267	,75386	-7,10	0,001
	BR	212	<b>5,7132</b>	,66914		
RT Tarefa	PT	222	5,1369	,87808	-5,75	0,001
	BR	212	<b>5,6094</b>	,83132		
RT Cognição	PT	222	5,7703	,98312	-3,81	0,001
	BR	212	<b>6,1085</b>	,85616		
RT Relacional	PT	222	4,7730	1,07560	-6,70	0,001
	BR	212	<b>5,4217</b>	,93002		

## Discussão

A escala de Reajuste do Trabalho é uma tradução livre do termo em inglês “*Job Crafting*”. Em sua abordagem teórico original são apresentadas duas diferentes escalas para estudar este fenômeno: a de Tims, Bakker e Derks (2012), chamada de *Job Crafting Scale* – JCS e a de Slemp e Vella-Brodrick (2013), denominada *Job Crafting Questionnaire* – JCQ, utilizada neste estudo como Reajuste no Trabalho (RT). A primeira, de 2012, considerou apenas as dimensões do reajuste da tarefa e dos relacionamentos. Esta escala foi validada no Brasil por Chinelato, Ferreira e Valentini (2015).

Já o RT trabalha com as três dimensões propostas pelos autores seminais (Wrzesniewski & Dutton, 2001), a saber: tarefa, relacionamento e cognição. O fator da cognição refere-se ao reajuste realizado para que as atividades laborais estejam alinhadas com os princípios e valores pessoais do trabalhador, como por exemplo: uma profissional de limpeza hospitalar que para seus afazeres para auxiliar uma pessoa a encontrar um familiar internado.

A escala JCQ (ou RT) foi validada para o Brasil por Devotto e Machado (2020), que traduziram o termo *Job Crafting* por “Desenho do Trabalho”, seguindo a indicação já anteriormente realizada por Chinelato, Ferreira e Valentini (2015). Entretanto, os autores deste presente estudo entendem que o termo “desenho do trabalho” pode ser confundido com as abordagens teóricas que sobre a elaboração de cargos e salários, na área de Recursos Humanos (Oliveira & Pacheco, 2007). Por esta razão foi adotado o termo Reajuste do Trabalho como mais significativo ao conceito original apresentado por Wrzesniewski e Dutton (2001).

O Construto Reajuste do Trabalho e a escala JCQ (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) são um recurso acadêmico relevante para as áreas da Psicologia Organizacional, Recursos Humanos e da Administração. Sua teoria propõe verificar e mensurar a motivação do trabalhador em realizar seu trabalho com certa autonomia e senso de missão e propósito, mesmo em atividades de baixa remuneração, baixa escolaridade e/ou baixa valorização social (Fidelis et al., 2022; Lee, 2016; Zhang & Parker, 2019), como já referido anteriormente.

Uma condição essencial para o desenvolvimento deste estudo se deve ao fato de não se ter encontrado nas bases de dados da produção científica brasileira e da América do Sul, até a publicação deste artigo, estudos que contemplassem a condição de elementos empíricos para a indicação da medida de Reajuste do Trabalho enquanto avaliação psicológica numa amostra de profissionais de hospitais e na sua comparação entre culturas. Os estudos na área hospitalar têm apontado para uma alta rotatividade em funções de baixa escolaridade como por exemplo auxiliar de limpeza, cozinha, entre outros (Fuller & Unwin, 2017; Gordon et al., 2018; Lichtenthaler & Fischbach, 2018).

A teoria do Reajuste do Trabalho e sua escala podem indicar um caminho positivo para entender, estudar e propor ações que permitam elucidar as causas e consequências da rotatividade em instituições de saúde, bem como compreender o que motiva esses profissionais a encontrarem maior sentido e propósito em sua atividade laboral, gerando uma relação de satisfação e valorização nas ações executadas diariamente e uma diminuição na intenção de saída do posto de trabalho (Yepes-Baldó *et al.*, 2018).

Na avaliação de confirmação da estrutura fatorial, previamente estabelecida por Slep e Vella-Brodrick (2013), optou-se por fixar a direção item-fator teoricamente sugerida pelos autores, condição a qual, foi teórica e empiricamente corroborada tanto na amostra total quanto na especificidade cultural de las. Sendo assim, considera-se que tal medida é confiável. Esta reflexão foi garantida na comparação entre as diferenças dos indicadores estatísticos do CFI e TLI, pois eles apresentaram escores aceitos na literatura estatística (ver Hair *et al.*, 2010), destacando uma diferença de 0,01 entres eles.

Observou-se, também, que há similaridade dos escores psicométricos para o construto nos estudos de Slep e Vella-Brodrick (2013) e Devotto e Machado (2020). É possível indicar que a distribuição fatorial foi bastante próxima aos observados nas amostras desses trabalhos acima citados.

Sendo assim, destaca-se que tanto será possível administrar esta medida aos trabalhadores brasileiros e portugueses, na área da saúde hospitalar, quanto elas foram seguras em sua avaliação, conforme estabelece Pasquali (2011) e Hutz, Bandeira e Trentini (2015), em relação aos critérios psicométricos observados na tabela 1. No que diz respeito à validade discriminante para cada constructo, verificou-se, também, que a raiz quadrada da AVE e CC do construto, estes, em seu valor absoluto cumpre o critério de Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 2000), sendo assim, válido.

Este estudo indica que a escala JCQ (Slep & Vella-Brodrick, 2013), é um instrumento confiável para ser utilizado em estudos comparativos entre trabalhadores brasileiros e portugueses. As diferenças encontradas entre as amostras (Brasil e Portugal) tendem a apontar que os trabalhadores brasileiros demonstram uma maior autonomia na execução de suas tarefas laborais quando comparados a seus colegas lusitanos. Contudo, não é possível analisar quais são as causas que apontam para este comportamento observado nesta amostra.



É importante salientar que a escala de Reajuste do trabalho, aqui apresentada é um instrumento que identifica a grau de autonomia que o trabalhador alcança em função de determinar o tempo e a forma de exercer sua atividade, quais relações interpessoais estabelecer e qué sentido ele atribui as ações laborais de sua profissão. Estes reajustes são uma maneira de estimular o indivíduo a encontrar sentido no que faz e para quem faz (Fidelis *et al.*, 2022; Formiga *et al.*, 2020). Desta forma pode apontar uma direção relevante para estudar outros fenômenos como motivação, criatividade, autonomia e satisfação laboral.

## Considerações Finais

A relevância do tema e a baixa produção de replicabilidade motivaram os autores deste estudo a realizar esta verificação estatística. É esperado que a escala do JCQ (Semp & Vella-Brodrick, 2013), em sua versão brasileira, e sua abordagem teórica, possam ser utilizadas em novas pesquisas empíricas. Isto porque a pertinência da teoria do Reajuste do Trabalho contribui para a reflexão da necessidade humana de executar as tarefas laborais com autonomia senso de missão, sentido e propósito, quesitos fundamentais para qualidade de vida no trabalho.

O estudo da escala de RT e sua evidência psicométrica é uma medida avaliativa relevante para futuros estudos na área da psicologia organizacional e do trabalho, principalmente quando se tem a intenção de analisar rotatividade, motivação laboral e atividades de baixo reconhecimento social.

A avaliação psicométrica da medida administrada em amostras brasileiras e portuguesas e a inexistência de trabalhos comparativos entre diferentes culturas de trabalhadores, também são um contributo significativo deste trabalho. Em estudos futuros sugere-se explorar trabalhos que possam comparar diferentes realidades e contextos culturais.

## Referencias

- Bakker, A. B. (2017). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, August, 1–11. <https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Devotto, R. P. de, & Machado, W. de L. (2017). Job Crafting: Uma Revisão da Produção Científica Internacional. *Psico-USF*, 22(3), 413–423. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220303>
- Devotto, R. P. de, & Machado, W. de L. (2020). Validity evidences of the Brazilian version of the job crafting questionnaire. *Psico-USF*, 25(1), 39–49. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250104>
- Devotto, R. P. de. (2016). *Adaptação E Validação Do Questionário De Job Crafting E Sua Relação Com Estados Positivos No Trabalho*. 198. [http://tede.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br:8080/jspui/bitstream/tede/906/2/RITA\\_PIMENTA\\_DE\\_DEVOTTO.pdf](http://tede.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br:8080/jspui/bitstream/tede/906/2/RITA_PIMENTA_DE_DEVOTTO.pdf)
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191
- Fidelis, A. C. F., Formiga, N. S., & Fernandes, A. J. (2022). Valores métricos e invariância fatorial da medida de capital psicológico positivo em trabalhadores brasileiros e portugueses em unidade hospitalares. *Research, Society and Development*, 11(4), e45511427713. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i4.27713>

- Formiga, N. S., Freire, B. G. de O., Azevedo, I. de M., & Faria, S. de S. (2020). Correlates between organizational support, psychological, capital at work and future expectancy: a study with brazilian workers. *Research, Society and Development*, 9(6), 1–32. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
- Fornell, C., & Larcker, DF (1981). Avaliar modelos de equações estruturais com variáveis não observáveis e erro de medição. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fuller, A., & Unwin, L. (2017). Job Crafting and Identity in Low-Grade Work: How Hospital Porters Redefine the Value of their Work and Expertise. *Vocations and Learning*, 10(3), 307–324. <https://doi.org/10.1007/s12186-017-9173-z>
- Gordon, H. J., Demerouti, E., le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A. M. T. (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98–114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
- Grant, A. M., Berg, J. M., & Cable, D. M. (2014). Job titles as identity badges: How self-reflective titles can reduce emotional exhaustion. *Academy of Management journal*, 57(4), 1201-1225.
- Hair, J.F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W.C. (2010). *Análise multivariada de dados*. 5.ed. Porto Alegre, Bookman
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (2015). *Psicometria*. Artmed Editora.
- Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1989). *LISREL-7 user's reference guide*. Mooresville, IN: Scientific Software.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can Empowering Leaders Affect Subordinates' Well-Being and Careers Because They Encourage Subordinates' Job Crafting Behaviors? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(2), 184–196. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>

- Kooij, D. T. A. M., Tims, M., & Akkermans, J. (2017). The influence of future time perspective on work engagement and job performance: the role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(1), 4–15. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1209489>
- Lattin, J., Carroll, J.D., & Green, P.E. (2011). *Análise de dados multivariados*. São Paulo: Cengage Learning
- Lee, H. (2016). Effects of IT workers' Emotional Intelligence and Job Crafting on Job Satisfaction and Job Performance. *The E-Business Studies, 17*(5), 117–135.
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2018). Leadership, job crafting, and employee health and performance. *Leadership & Organization Development Journal, 39*(5), 620–632. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2017-0191>
- Maroco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*. Lisboa, Portugal: Report Number.
- Moon, T.-W., Youn, N., Hur, W.-M., & Kim, K.-M. (2018). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology, 1*–17. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., Bhatti, G. A., & Farooqi, S. (2020). Understanding employee thriving: the role of workplace context, personality and individual resources. *Total Quality Management and Business Excellence, 31*(11–12), 1345–1362. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1482209>
- Oliveira, D. R., & Pacheco, M. S. (2007). desenho de cargos. *X SEMEAD*.
- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Pinna, M., & Chiappa, G. del. (2018). Emotions and satisfaction at the hospital: A comparison between public and private health providers in Italy. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing, 12*(2), 126–145.
- Rošková, E., & Faragová, L. (2020). Job Crafting, Work Engagement, Burnout: Mediating Role of Self-Efficacy. *Studia Psychologica, 62*(2), 148–163. <https://doi.org/10.31577/sp.2020.02.797>
- Rozario, S. D., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in Recruitment and Selection Process: An Empirical Study. *Challenges, 10*(35). <https://doi.org/10.3390/challe10020035>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(April), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Silva, R., Chinelato, D. C., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2015). Evidence of Validity of the Job Crafting Behaviors Scale. *Paidéia*, 25(62), 325–332. <https://doi.org/10.1590/1982-43272562201506>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: As Active Employees Revisioning Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. In *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)
- Yepes-Baldó, M., Romeo, M., Westerberg, K., & Nordin, M. (2018). Job Crafting, Employee Well-being, and Quality of Care. *Western Journal of Nursing Research*, 40(1), 52–66. <https://doi.org/10.1177/0193945916680614>
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 40, Issue 2, pp. 126–146). John Wiley and Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/job.2332>