



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA — PPGPSI**

**GLEICE QUELE LUZ DO ESPÍRITO SANTO**

**ESTRATÉGIAS DE *COPING* E BEM-ESTAR SUBJETIVO EM  
TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.**

**Salvador  
2015**

**GLEICE QUELE LUZ DO ESPÍRITO SANTO**

**ESTRATÉGIAS DE *COPING* E BEM-ESTAR SUBJETIVO EM  
TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

**Área de concentração:** Indivíduo e Trabalho: processos microorganizacionais.

**Orientadora:** Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes

**Co-orientador:** Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto

**Salvador  
2015**

## TERMO DE APROVAÇÃO

Gleice Quele Luz do Espírito Santo

Título: ESTRATÉGIAS DE *COPING* E BEM-ESTAR SUBJETIVO EM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, pela seguinte banca examinadora:

---

Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes (orientadora)  
Universidade Federal da Bahia

---

Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos  
Universidade Federal da Bahia

---

Profa Dra. Ana Lúcia Pellegrine Pessoa dos Reis  
Universidade Estadual da Bahia

*A Neuza Luz, pelo apoio incondicional em todas as  
fases da minha vida e por sempre acreditar  
no meu potencial.*

## **AGRADECIMENTOS**

A SÔNIA REGINA PEREIRA FERNANDES, pelas orientações oferecidas vencendo os desafios desse processo. Pelo apoio na construção deste estudo e por todo o conhecimento em pesquisa transmitido.

A ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO, co-orientador, pelo apoio e sugestões para a análise dos dados desta pesquisa.

A ANTÔNIO VIRGÍLIO BASTOS pela disponibilidade e sugestões oferecidas. Principalmente, pelo apoio concreto para auxiliar na realização deste estudo e por ter possibilitado a participação de dois auxiliares de pesquisa durante o período de um ano.

A equipe de pesquisa pelo compromisso e dedicação na coleta e processamento dos dados.

A GUSTAVO SIQUARA, colega e amigo, pela paciência e pelas sugestões à análise de dados desta pesquisa.

A EDIVANA ALMEIDA AGUIAR DOS SANTOS, amiga incondicional, pelas horas disponibilizadas e solidariedade nos momentos difíceis do curso.

A ALINE CARVALHO ALVES PEIXOTO e QUELE DE SOUZA GOMES, amigas e colegas, pelo acolhimento oferecido e pela troca propiciada nas diversas fases deste estudo.

A DIANA RAMOS DE OLIVEIRA pelo apoio e olhar criterioso aos elementos da língua estrangeira.

## RESUMO

As organizações de ensino superior, além das suas características peculiares em relação à natureza da atividade e modelo de gestão, na atualidade, realizaram expansões das suas atividades (ensino, pesquisa e extensão) e adotaram estratégias de gerenciamento que imprimiram aos seus trabalhadores um conjunto de novas exigências voltadas a produtividade gerando pressões e tensões. Assim, para enfrentar tal realidade os trabalhadores adotam estratégias para lidar com os desafios oriundos deste contexto de modo a manterem seu bem-estar. Objetivo: este estudo objetivou analisar as relações entre as estratégias de *coping* e os níveis bem-estar subjetivo em trabalhadores no contexto de organizações de ensino superior da Bahia. De forma específica pretendeu-se: a) Descrever as situações estressoras referidas pelos trabalhadores no contexto de trabalho; b) Identificar as estratégias de *coping* mais utilizadas pelos trabalhadores para lidarem com as situações mencionadas; c) Avaliar os níveis de bem-estar subjetivo dos trabalhadores; d) Relacionar as variáveis sócioprofissionais e as estratégias de *coping* e os níveis de bem-estar subjetivo apresentados. Método: realizou-se uma pesquisa de corte transversal e natureza correlacional. A coleta de dados ocorreu de forma presencial e *on-line*, sendo realizada uma análise correlacional entre as variáveis do estudo. A amostra totalizou 318 trabalhadores com vínculo empregatício formal com as organizações. O instrumento utilizado foi constituído por um questionário autoexplicativo contendo questões sócioprofissionais, a Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES) e itens reduzidos e adaptados da Escala de Coping Ocupacional (ECO). Principais resultados: as situações estressoras mais referidas foram: problemas nas relações interpessoais, falta de condições de trabalho e demandas X tempo, sendo a estratégia de *coping* mais utilizada a de controle (76,1%) seguida da estratégia de *coping* esquiva (62,3%) e da estratégia de *coping* manejo (21,7%). Quanto ao bem-estar subjetivo houve a tendência de apresentar alto nível (99%) entre a maioria dos trabalhadores que participaram deste estudo. De forma específica ocorreram relações positivas entre a estratégia de *coping* esquiva e o alto nível de bem-estar subjetivo, além de ausência de correlações entre as estratégias de *coping* controle e o alto nível de bem-estar subjetivo e da estratégia de *coping* manejo e o baixo nível de bem-estar subjetivo. Quanto às variáveis sócioprofissionais somente o tempo de serviço apresentou correlação positiva entre os que usaram a estratégia de *coping* controle e apresentaram alto nível de bem-estar subjetivo. Conclusão: percebe-se a necessidade de ampliar discussões e investigações sobre a relação entre a dinâmica do trabalho em organizações de ensino superior

com as estratégias de *coping*, na tentativa de propor mudanças nesta realidade, visando à ampliação dos índices de bem-estar subjetivo dos trabalhadores envolvidos.

**Palavras-chave:** Organizações de Ensino Superior, Estratégias de *coping*, Bem-estar subjetivo.

## ABSTRACT

Higher education organizations in addition to its specific characteristics in relation to the nature of the activity and management model, at present, carried out expansions of its activities (teaching, research and extension) and adopted management strategies which printed its workers a set of new requirements geared towards productivity generating pressures and tensions. Consequently, to face such a reality workers adopt strategies to deal with the challenges arising in this context in order to maintain their well-being. Objective: This study aimed to analyze the relationship between coping strategies and subjective well-being levels in workers in the context of higher education organizations of Bahia. Specifically it aims to: a) Describe stressful situations referred to by workers in the workplace; b) Identify coping strategies most used by workers to deal with the situations mentioned; c) Assess the levels of subjective well-being of workers, d) Relate sócioprofissionais variables and coping strategies and subjective well-being levels presented. Method: We conducted a cross-sectional research and correlational nature. Data collection occurred presentially and online, being held correlation analysis between the study variables. The sample totaled 318 employees with formal employment relationship with organizations. The instrument used was composed of a self-explanatory questionnaire containing sócioprofissionais issues, Subjective Well-Being Scale (SWBS) and reduced and adapted items of Occupational Coping Scale (OCS). Main results: the most frequently mentioned stressful situations were: problems in interpersonal relationships, Lack of working conditions and demands vs. time, and the most widely used coping strategy was to control (76,1%) followed by avoidant coping strategy (62,3%) and coping strategy management (21,7%). About the Subjective Well-Being there was a tendency to showed a high level (99%) between the most of the workers who participated in this study. Specifically there were positive relationships between coping strategy avoidant, and the high level of subjective well-being, and absence of correlations between coping strategies of control and the high level of subjective well-being and coping strategy management and the low level of subjective well-being. As the socio-professional variables only length of service was positively correlated among those who used the coping strategy of control and showed a high level of subjective well-being. Conclusion: One perceives the need to expand discussions and research on the relationship between the dynamics of working in higher education organizations, with coping strategies in an attempt to propose changes in this reality, in order to expand the subjective well-being index of workers involved.

**Keywords:** Higher Education Organizations, Coping Strategies, Subjective Well-Being.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b>	Descrição das frequências das variáveis sócioprofissionais.....	66
<b>Tabela 2</b>	Carga fatorial dos itens da Escala de <i>Coping</i> Ocupacional.....	9
<b>Tabela 3</b>	Dimensões do Bem-Estar Subjetivo.....	82
<b>Tabela 4</b>	Correlações entre o alto nível de BES e os tipos de estratégias de <i>coping</i> .....	84
<b>Tabela 5</b>	Frequência das situações estressoras, das estratégias de <i>coping</i> e do nível de BES apresentado pelos trabalhadores.....	86
<b>Tabela 6</b>	Correlações entre idade, estratégias de <i>coping</i> e nível de BES.....	88
<b>Tabela 7</b>	Correlações entre sexo, estratégias de <i>coping</i> e nível de BES.....	89
<b>Tabela 8</b>	Correlações entre tipo de organização, estratégias de <i>coping</i> e nível de BES.....	91
<b>Tabela 9</b>	Correlações entre tempo de serviço, estratégias de <i>coping</i> e nível de BES.....	92

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Modelo teórico-empírico.....	57
<b>Figura 2</b>	Frequência de situações estressoras e estratégias de <i>coping</i> nos indivíduos que referiram, somente, uma situação estressante.....	77
<b>Figura 3</b>	Frequência de situações estressoras e estratégias de <i>coping</i> nos indivíduos que referiram duas situações estressantes.....	78
<b>Figura 4</b>	Frequência de situações estressoras e estratégias de <i>coping</i> nos indivíduos que referiram três situações estressantes.....	79

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b>	Tipos de estratégias de <i>coping</i> . Síntese da Escala de Coping Ocupacional apresentada por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003).....	60
<b>Quadro 2</b>	Dimensões do bem-estar subjetivo presentes na Escala de Bem-Estar Subjetivo apresentada por Albuquerque & Tróccoli (2004).....	62
<b>Quadro 3</b>	Descrição das variáveis sócio-demográficas e profissionais.....	62
<b>Quadro 4</b>	Descrição das subcategorias e respectivas situações estressoras Identificadas.....	71
<b>Quadro 5</b>	Situações estressoras mais frequentes entre os trabalhadores.....	80
<b>Quadro 6</b>	Indicadores das dimensões de Bem-Estar Subjetivo mais frequentes.....	82
<b>Quadro 7</b>	Frequência das estratégias de <i>coping</i> por tempo de serviço.....	92

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

BES	Bem-Estar Subjetivo
MEC	Ministério da Educação
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO 1— O TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE.....</b>	<b>21</b>
<b>1.1 Concepções sobre o processo saúde-doença-trabalho.....</b>	<b>21</b>
<b>1.2 Estresse e estressores ocupacionais: evolução dos estudos.....</b>	<b>24</b>
<b>1.3 O <i>coping</i> e sua relação com o trabalho.....</b>	<b>29</b>
<b>1.3.1 O trabalho em organizações de ensino superior: o papel das             estratégias de coping.....</b>	<b>38</b>
<b>1.4 A Psicologia Positiva: contribuição para o entendimento da         relação trabalho-saúde.....</b>	<b>41</b>
<b>1.5 Bem-estar: dimensões teórico-conceituais.....</b>	<b>44</b>
<b>1.5.1 Concepção de Bem-estar Subjetivo (BES).....</b>	<b>49</b>
<b>CAPÍTULO 2 — DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....</b>	<b>55</b>
<b>2.1 Caracterização do objeto de estudo e do método de investigação.....</b>	<b>55</b>
<b>2.2 Objetivo geral.....</b>	<b>56</b>
<b>2.3 Objetivos específicos.....</b>	<b>56</b>
<b>2.4 Modelo de pesquisa.....</b>	<b>57</b>
<b>2.5 Hipóteses do estudo.....</b>	<b>58</b>
<b>2.6 Delimitação do estudo e suas principais variáveis.....</b>	<b>58</b>
<b>2.6.1 Estratégias de coping.....</b>	<b>58</b>
<b>2.6.2 Bem-Estar Subjetivo.....</b>	<b>60</b>
<b>2.7 O contexto de investigação.....</b>	<b>63</b>
<b>2.8 Participantes.....</b>	<b>65</b>
<b>2.9 Instrumentos.....</b>	<b>66</b>
<b>2.10 Procedimentos de coleta de dados.....</b>	<b>69</b>
<b>2.11 Procedimento de análise de dados.....</b>	<b>70</b>
<b>CAPÍTULO 3 — RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>74</b>

3.1 Os trabalhadores, as situações estressoras e as estratégias de <i>coping</i> .....	74
3.1.1 As situações estressoras.....	74
3.1.2 As estratégias de <i>coping</i> .....	76
3.2 Bem-Estar Subjetivo: dimensões e níveis.....	81
3.3 As estratégias de <i>coping</i> e as correlações com os níveis de Bem-Estar.....	84
3.4 Situações estressoras, estratégias de <i>coping</i> e nível de Bem-Estar Subjetivo.....	86
3.5 Correlações entre nível de BES, estratégias de <i>coping</i> e dados sócioprofissionais.....	87
3.5.1 Idade.....	87
3.5.2 Sexo.....	89
3.5.3 Tipo de organização.....	90
3.5.4 Tempo de serviço.....	91
<b>CAPÍTULO 4 — CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>94</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>99</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>108</b>

## INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa um lugar importante na vida das pessoas, pois através dele o trabalhador pode desenvolver uma rede sócio-profissional e organizar sua vida pessoal. Por outro lado, as organizações possuem expectativas para o desempenho de seus trabalhadores, visando o alcance de metas que propiciem seu crescimento no mercado. Todavia, nem sempre os objetivos dessas duas dimensões estiveram em equilíbrio, o que impulsionou o desenvolvimento de estudos sobre o comportamento do trabalhador nas organizações em que atuam diante das situações vivenciadas. Tais estudos realçam o trabalho como papel estruturador das relações sociais e central na formação das identidades dos indivíduos, como também identificam possíveis elementos para intervenções na melhoria dos resultados organizacionais. Dessa forma, o trabalho é analisado tanto na perspectiva objetiva, como meio econômico para a subsistência individual e organizacional, quanto na perspectiva sócio-psicológica como mediador da relação do homem com a sociedade em que vive.

Na atualidade, é comum a ocorrência de mudanças acentuadas e em velocidade crescente que obrigam as pessoas a despendem esforços para o movimento de adaptação às novas situações que se apresentam. Nesta acepção, o trabalho é entendido enquanto atividade humana básica que tem implicações sobre o processo saúde-doença dos indivíduos. Vale considerar que, ao longo da história, a saúde e a doença foram compreendidas de diferentes formas, bem como as repercussões do trabalho sobre elas, viabilizando o surgimento de modelos explicativos que sublinham diferentes teses a seu respeito.

Neste eixo de análise, especialmente a partir da década de 1980, os estudos sobre o papel do trabalho na saúde dos trabalhadores ocuparam as agendas de pesquisa que passaram a assinalar mais enfaticamente os elementos psicopatológicos dessa díade (Carlotto, 2011; Carlotto & Palazzo, 2006; Dantas & Borges, 2012; Esteves, 2004; Gomes, Montenegro,

Peixoto, & Peixoto, 2010; Martins, 2007; Pereira, 2011; Porcinho & Capelo, 2009; Ramos, 2009). Assim, as investigações sobre o processo saúde-trabalho desenvolvidas neste momento histórico, elegeram as implicações negativas do trabalho sobre a saúde, a exemplo os estudos sobre o estresse no trabalho. Contudo, não podemos desconsiderar o fato de que o estresse ocupacional também pode agir como motivador para os trabalhadores. Assim sendo, somente é considerado em seu lado negativo quando ultrapassa os limites dos indivíduos de responderem as demandas, podendo desencadear doenças.

Neste estudo, o estresse ocupacional é compreendido enquanto resultado da avaliação das situações vivenciadas no contexto de trabalho como excedentes às condições do trabalhador, sendo necessária à adoção de formas de enfrentamento, aqui denominadas de estratégias de *coping*. Para Savoia (1999) tais estratégias podem ser aprendidas, adaptadas, usadas e descartadas dependendo das situações enfrentadas. Assim como a autora, acredita-se que a variabilidade de escolhas das estratégias de *coping* pode auxiliar o trabalhador a sentir-se bem consigo próprio, em especial, quando ele opta por estratégias voltadas a diminuição da ocorrência de possíveis situações estressoras. Com isto, ao identificarem que administram de forma adequada os estressores do ambiente de trabalho, os profissionais podem sentir-se bem consigo.

De forma semelhante às tradições de pesquisa que focaram os elementos psicopatológicos, observa-se que os estudos desenvolvidos pela Psicologia também se detiveram a abordar a relação trabalho e saúde com base nas disfunções geradas na saúde física e mental dos trabalhadores, sendo tais aspectos examinados até os presentes dias. Entretanto, esta agenda de investigação vem passando por modificações, uma vez que há uma tendência a ampliar a compreensão de como pode ser constituída uma relação mais saudável entre o homem e o trabalho, à luz da Psicologia Positiva. Com essa perspectiva ocorreu a incorporação dos aspectos positivos presentes na vida das pessoas, voltando-se para as

características da tarefa e da organização que levam o trabalhador a se mostrar feliz, satisfeito e engajado em seu trabalho (Costa & Pereira, 2007; Covacs, 2006; Ferreira & Mendonça, 2012; Traldi, 2010; Woyciekoski, Stenert, & Hutz, 2012).

É importante pontuar que a Psicologia Positiva não descarta os aspectos referentes às doenças, bem como as insatisfações diante de situações adversas presentes no ambiente de trabalho. Todavia, este novo paradigma objetiva investigar e compreender como existem pessoas que conseguem se sobressair e se sentir bem, motivadas e satisfeitas em seus trabalhos, mesmo lidando com situações desagradáveis. De acordo com tal aceção, presume-se que existem pessoas que lidam bem com os estressores vivenciados no ambiente de trabalho, apresentando alto nível de bem-estar, compreendido enquanto sentimentos positivos das pessoas em relação a si mesmas e as suas condições de vida. Este estudo aborda a dimensão subjetiva do bem-estar, representando aquilo que as pessoas pensam e como elas se sentem em relação às suas vidas, além das conclusões afetivas e cognitivas que alcançam quando avaliam sua existência (Diener, 2000).

O presente estudo tem como cenário o contexto de trabalho em organizações de ensino superior. É importante salientar que estas organizações possuem diferentes classificações sendo adotada a estabelecida pelo Ministério da Educação (MEC, 2008) que as identifica como Universidades e Faculdades. As primeiras são organizações com regras e concepções próprias, construídas ao longo do tempo e orientadas por princípios ligados à busca do conhecimento, investigação científica e pesquisa, sendo gratuitas para seus usuários. Mantida pelo poder público, sofrem influência direta da política social, tendo como característica a descentralização e fragmentação do trabalho. No que concerne às Faculdades, o aluno é, frequentemente, considerado como um cliente que não deve ser contrariado por ser uma fonte de lucro para estas organizações privadas. Dessa maneira, seus trabalhadores detêm-se na satisfação da clientela, ao mesmo tempo em que se preocupam com as próprias carreiras e

manutenção do emprego, além do cuidado para não se submeterem passivamente as demandas dos clientes. Sendo assim, independente do tipo de organização, pode-se observar que a variabilidade das situações estressoras experienciadas nestes ambientes de trabalho é bastante ampla, bem como as estratégias de *coping* adotadas por tais profissionais.

No que tange ao nível individual, a escolha em trabalhar com profissionais do ensino superior ocorreu em função da minha própria experiência neste contexto de trabalho, o que me proporcionou observar e discutir com colegas as situações que permeiam esta realidade. Tal fato despertou o interesse em investigar como o processo de trabalho repercute diferentemente nas pessoas, especialmente quando são considerados os aspectos psicossociais envolvidos.

Do ponto de vista empírico, esta proposta é alicerçada na tendência dos estudos desenvolvidos que focalizam as implicações negativas do trabalho e sua influência no adoecimento do trabalhador, em detrimento de estudos voltados para os reflexos positivos do trabalho. Situação ilustrada em uma busca eletrônica recente realizada na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) que revelou, de 1900 a 2015, um total de 5.079 trabalhos sobre estresse e 2.238 produções sobre depressão e 1594 sobre ansiedade, comparadas a 215 teses e dissertações sobre bem-estar. Em termos de artigos nacionais, o portal de Periódicos Capes revelou 11.473 artigos sobre estresse, 7.065 sobre depressão e 4.614 artigos sobre ansiedade e 5.353 sobre bem-estar. No âmbito internacional, uma busca na American Psychological Association (APA), considerando o mesmo intervalo de tempo e as mesmas palavras-chave, foram encontrados 5.685 artigos sobre estresse, 4.125 sobre depressão e 3.296 sobre ansiedade, quando comparados a 3.295 artigos sobre bem-estar.

Tomando por base estes dados, percebemos a necessidade de ampliar o número de investigações que busquem explicar as relações entre trabalho e bem-estar (Ferreira & Mendonça, 2012; Passareli & Silva, 2007; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Traldi, 2010;

Woyciekoski, Stenert, & Hutz, 2012). Diante deste cenário, surgiu como questão norteadora para o desenvolvimento da presente pesquisa: As estratégias de *coping* adotadas pelos trabalhadores em situações do contexto de trabalho proporcionam aumentos no nível de bem-estar subjetivo apresentados por eles?.

Tendo em vista a questão central, pretendeu-se compreender melhor a manifestação do bem-estar subjetivo em trabalhadores do ensino superior quando avaliam suas vidas, além de poder identificar estratégias de *coping* adotadas. Assim, incorporando os pressupostos da Psicologia Positiva, de modo a dar continuidade as investigações sobre o bem-estar no contexto do trabalho, pretendeu-se estudar as repercussões do trabalho na saúde, em prol de ampliar a ótica para a possibilidade de visualizações de aspectos gratificantes. Desse modo, considera-se ser possível perceber o trabalho não somente como algo denso e desconfortável, mas sim relacionado a aspectos agradáveis para o trabalhador.

Em face do exposto, esta pesquisa visou identificar, em organizações do ensino superior da Bahia, as relações entre os tipos de estratégias de *coping* adotadas e o nível de bem-estar subjetivo apresentado por seus trabalhadores. Dessa maneira, através dos conhecimentos gerados ao final deste estudo pretende-se facilitar a identificação de padrões de *coping* favoráveis à promoção da saúde e bem-estar subjetivo dos trabalhadores das organizações de ensino superior, bem como estreitar teoricamente a relação entre as estratégias de *coping* e o bem-estar subjetivo.

Buscando analisar as questões levantadas de modo a contemplar os objetivos propostos, o presente estudo encontra-se estruturado da seguinte maneira:

O capítulo 1 expõe as principais contribuições teóricas concernentes as variáveis do estudo através da revisão de literatura dos temas: trabalho, *coping* e bem-estar. Inicialmente são discutidas as repercussões do trabalho na saúde e na doença. Em seguida, são apresentados o estresse e os estressores ocupacionais seguido dos aspectos teórico-conceituais

do *coping*, sua apresentação enquanto resposta às situações estressoras vivenciadas no contexto de trabalho sob a forma de estratégias e, finalmente, o papel das estratégias no trabalho em organizações de ensino superior. Por fim, tem-se o paradigma da Psicologia Positiva, bem como a apresentação das abordagens teóricas do bem-estar e do bem-estar subjetivo.

O capítulo 2 é composto pela caracterização do objeto de estudo e método de investigação, pelos objetivos, modelo teórico-empírico e hipóteses do estudo, além da delimitação do estudo e descrição das principais variáveis. Em seguida, o contexto da investigação é apresentado, como também a descrição dos participantes, dos instrumentos utilizados, dos procedimentos de coleta e análise dos dados.

O capítulo 3 trata da apresentação e discussão dos resultados à luz do embasamento teórico sobre o tema. Por fim, o capítulo 4 contempla as considerações finais, principais contribuições e limitações da pesquisa, bem como agenda para estudos futuros.

## **CAPÍTULO 1 — O TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE**

Nesta seção é delineado o processo de desenvolvimento dos conceitos de saúde e de doença e sua relação com o trabalho sob a ótica dos aspectos patológicos, em destaque o estresse. Em seguida, tem-se a relação *coping* e trabalho apresentando perspectivas teórico-conceituais do *coping*, bem como a especificação das estratégias de *coping* e seu uso no contexto do trabalho em organizações de ensino superior. Faz-se presente ainda, a definição da Psicologia Positiva apresentada como uma nova ótica sobre a saúde do trabalhador, cujo foco encontra-se nos aspectos saudáveis da relação trabalho-saúde, entre eles o bem-estar. Por fim, são apresentadas algumas discussões teóricas sobre o bem-estar e a perspectiva do bem-estar subjetivo.

### **1.1 Concepções sobre o processo saúde-doença-trabalho**

A contemporaneidade traz modificações significativas para o mundo do trabalho que está cada vez mais complexo e dinâmico. Essa nova realidade nem sempre é acompanhada pelos trabalhadores, resultando em um estado de alerta para os últimos que necessitam trabalhar, bem como para as organizações que precisam contratar. Desse modo, torna-se necessário entender com maior precisão o que vem ocorrendo nesta importante dimensão da vida humana. Tal entendimento perpassa pela compreensão das relações que se estabelecem entre o trabalho e suas possíveis consequências para a saúde dos indivíduos.

De acordo com Alves (2011) as mudanças no mundo do trabalho repercutem diretamente sobre os trabalhadores, assim como sobre as diversas esferas das organizações, tanto na sua estrutura quanto na dinâmica das relações estabelecidas nestes cenários. Júnior, Cardoso, Domingues, Green, e Lima (2014) afirmam que as transformações ocorridas no ambiente de trabalho tendem a refletir negativamente na saúde física e mental do trabalhador,

de forma a propiciar seu adoecimento quando a realização da atividade transforma-se em sofrimento psíquico, resultado de um exercício alienante. Ainda na visão dos autores, tal situação é revertida quando há uma relação satisfatória com a atividade exercida e quando o trabalho é dotado de sentido para quem o realiza. Assim sendo, o trabalho se torna uma fonte de motivação e satisfação das necessidades, possibilitando o desenvolvimento pessoal e contribuindo para a saúde do trabalhador.

Diante do exposto, entende-se que o trabalho repercute diretamente no processo saúde-doença do trabalhador. Ao longo da história, os conceitos de saúde e doença apresentaram diferentes significados até chegar ao que é considerado nos presentes dias. De acordo com Mendes (2008), na Grécia Antiga, a doença correspondia aos castigos e a saúde às bênçãos dos deuses. Esta perspectiva segue durante toda a Idade Média na qual a doença era associada ao castigo de Deus à conduta pecaminosa de seus fiés. Tal percepção permanece até o século XIX, sendo modificada a partir da Teoria da Origem e Evolução das espécies desenvolvida por Charles Darwin. Esta última considerava a influência dos fatores biológicos, em especial os genéticos, como promotores da saúde e doença dos indivíduos. Além disso, ocorreram avanços significativos na medicina e nas tecnologias em saúde que propiciaram a identificação dos vírus e bactérias que também passaram a ser considerados como determinantes da doença.

Em 1946, a Organização Mundial da Saúde (OMS) apresentou pela primeira vez a definição de saúde enquanto um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. Somente então, ocorre a compreensão da saúde e doença enquanto um processo multideterminado. Passados 40 anos, a OMS amplia tal definição ao considerar a saúde como a extensão em que um indivíduo ou grupo é, por um lado, capaz de realizar suas aspirações e satisfazer as suas necessidades e, por outro lado, de modificar ou lidar com o meio que o envolve. Dessa maneira, a saúde passou a ser vista como

um recurso para a vida de todos os dias, uma dimensão da nossa qualidade de vida e não o objetivo de vida (Mendes, 2008).

Nesta conjuntura, a literatura científica sobre o tema, amplia a concepção considerando os possíveis elementos propiciadores de saúde ou doença no ambiente de trabalho. Assim, incluíram-se nas agendas de pesquisa estudos que propiciaram o desenvolvimento de paradigmas ora direcionados aos aspectos adoecedores do trabalho e para as repercussões destes na saúde física e psíquica dos trabalhadores ora voltados aos aspectos saudáveis desta relação. Este último é apresentado pela Psicologia Positiva que busca identificar elementos gratificantes no universo do trabalho que refletem de forma saudável na vida dos trabalhadores propiciando o bem-estar (Gonçalves & Leite, 2009).

Tomando como base os estudos realizados com trabalhadores no contexto do ensino superior e considerando os aspectos concernentes ao processo saúde-doença, é comum encontrar temáticas que versam sobre insatisfação, absenteísmo, doenças ocupacionais, estresse ocupacional, síndrome de *Burnout*, entre outras (Assis, 2013; Batista, Carlotto, Coutinho, & Silva, 2010; Gomes et al., 2010; Oswaldo, 2009; Pocinho & Capelo, 2009). Diante do exposto, identifica-se uma ótica voltada para os aspectos adoecedores do trabalho tanto no âmbito físico quanto emocional (Carlotto, 2011; Esteves, 2004; Júnior, et al., 2014; Nunes, 2007; Ramos, 2009; Rebolo, 2012).

Posto isto, considerando a especificidade do presente estudo, para discorrermos sobre as estratégias de *coping* enquanto formas de enfrentamento do estresse, primeiramente é necessário apresentar as principais concepções sobre estresse e de que modo esse último tende a se manifestar no contexto de trabalho. Além disso, devem ser especificados os eventos ou situações vivenciadas no contexto ocupacional que tendem a desencadear o estresse. Por este motivo, passaremos a discorrer sobre tais elementos.

## 1.2 Estresse e estressores ocupacionais: evolução dos estudos

Os problemas relativos ao trabalho constituem uma preocupação para estudiosos e trabalhadores de tal modo que os fatores associados ao estresse (percebidos como possíveis indutores de doenças) são investigados por diversos pesquisadores (Carlotto & Câmara, 2008; Carlotto, Palazzo, 2006; Esteves, 2004; Dewe, Cox, & Ferguson, 1993; Júnior, et al. 2014; Ramos, 2009; Souza, Oliveira, Damasceno, & Oliveira e Silva, 2012). Por conseguinte, os elementos propiciadores de adoecimento no trabalho tenderam a ser objeto dos estudos durante muitos anos. Assim, essa sessão trata dos avanços nos estudos sobre o estresse, uma vez que sua presença implicará na adoção de formas de enfrentamento, o que corresponde a um dos focos investigativos deste estudo.

A palavra *stress*<sup>1</sup> vem do latim *stringere* que traz a ideia de força, esforço, estreitamento, tensão, resistência (Almeida, 2002). Por volta do século XIV o termo foi utilizado para descrever experiências e condutas humanas, significando dificuldade, sofrimento, aflição e adversidade (Lazarus & Folkman, 1984b). Para Júnior et al. (2014) sua origem está atrelada a necessidade de constantes adaptações as mudanças abruptas e rápidas que ocorrem no ambiente, mobilizando o indivíduo física, mental e socialmente. Ainda nesta visão, o estresse surge quando há um desequilíbrio entre a capacidade do indivíduo de acompanhar e adaptar-se às transformações do ambiente. Assim, pode ter efeitos positivos e/ou negativos a depender da intensidade, vulnerabilidade e habilidades pessoais de administrá-lo. Quando os efeitos são positivos, é chamado de *eustresse* e pode motivar e estimular os trabalhadores a alcançar metas e superar dificuldades, lidando melhor com a situação ameaçadora. Por outro lado, quando os impactos negativos se fazem presentes, tende a propiciar adoecimentos sendo denominado *distresse* (Souza et al., 2012).

---

<sup>1</sup> Neste trabalho adota-se o uso da tradução da palavra para o Português: estresse.

O estresse ganhou destaque no âmbito do trabalho no final do século XX e início do século XXI como elemento presente no cotidiano de várias atividades trabalhistas. Sua frequência é considerada significativa entre as profissões que trazem como característica o relacionamento direto com outras pessoas, por exemplo, a educação superior (Batista, et al., 2002; Organização Internacional do Trabalho [OIT], 1981). Tal afirmativa é ilustrada em estudos como o realizado por Servilha (2005), com 23 docentes universitários, que identificou a presença de estresse em 47,82% dos sujeitos. Outro estudo, realizado por Assis (2013), com uma amostra de 106 funcionários de um centro universitário do Rio de Janeiro, identificou 41,5% os trabalhadores com manifestações de estresse. Júnior et al. (2014), corroboram tais achados, em um estudo realizado com trabalhadores de uma unidade administrativa de uma Instituição Pública de Ensino Superior, que encontrou 46,6% dos participantes experimentando algum nível de estresse.

A partir de 1960, o termo “estresse ocupacional” passa a ser utilizado, relacionado aos fatores negativos do ambiente de trabalho ou aos agentes indutores de estresse associados ao trabalho. De modo geral, são elencadas diversas situações que colocam o trabalhador sobre forte tensão, tais como as acentuadas cobranças por produtividade, sobrecarga de trabalho, ritmos de trabalho acelerados, metas inatingíveis, condições de trabalho inadequadas, medo de perder o emprego, baixo reconhecimento profissional, exposição constante ao risco e periculosidade, problemas de comunicação e de relacionamento interpessoal, competição exagerada, entre outros (Júnior et al., 2014). De forma diferente, Cooper (1986); Cooper e Marshall (1982) organizaram os agentes estressores em grupos identificados através: das fontes intrínsecas ao trabalho (condições e sobrecarga de trabalho), do papel na organização (ambiguidade do papel, conflito de papéis e responsabilidades), das relações interpessoais no local de trabalho (relação com superior, relação com subordinados e relação com colegas), do desenvolvimento na carreira (segurança no emprego e avaliação do rendimento profissional),

do clima e estrutura organizacionais (grau de participação na tomada de decisões e sentido de pertença) e da “interface” casa-trabalho. Por outro lado, Servilha (2005) acrescentou os fatores ambientais como os odores, a luminosidade e o barulho, além das atividades desmotivantes que podem levar a apatia ou a fadiga, corroborando para o surgimento do estresse tanto no âmbito físico quanto psicológico.

Considerando os fatores que desencadeiam o estresse, Fernández-Castro e Edo (1998) apontaram para situações que dependem de uma determinada apreciação por parte de quem as vivencia e que impelem a pessoa a realizar um esforço de adaptação. De acordo com esta ótica, para Gazzaniga e Heartherton (2005) uma situação é estressora quando um evento ou estímulo ambiental ameaça o organismo exigindo uma reação. Nesse sentido, os elementos que desencadeiam o estresse organizacional são chamados de *estressores ocupacionais* (grifo nosso) caracterizados por qualquer acontecimento que gera reações psicológicas, fisiológicas e comportamentais nos indivíduos, quando expostos a situações que excedem suas habilidades de enfrentamento (Frango, 1995; Jex, 1998; Paschoal & Tamayo, 2004).

É interessante, para a compreensão dos *estressores ocupacionais* no contexto de trabalho em organizações de ensino superior, considerarmos um estudo desenvolvido por Junior et al. (2013) que identificou que tais estressores podem corresponder tanto a acontecimentos positivos quanto negativos para o trabalhador como: promoções, sobrecarga de atividades, demissão de colegas, dificuldade de estabelecer relacionamentos interpessoais positivos, mudança de empresa, entre outros. Além disso, os autores também identificaram dois tipos de *estressores ocupacionais*: os externos, vinculados aos contextos ambientais que afetam o organismo (infraestrutura, equipamentos/recursos essenciais para o trabalho, entre outros); e os internos, relacionados às características particulares do indivíduo (pensamentos, emoções, valores, entre outras).

Desse modo, percebemos que Junior et al. (2013) incluíram uma nova tipologia aos estressores dando-lhes um caráter interno, ampliando a ótica para além dos estressores externos referidos por Fernández-Castro e Edo (1998) e por Gazzaniga e Heartherton (2005). Consoante com Junior et al. (2013), considera-se que é necessário compreender o estresse ocupacional como um processo, composto tanto pelos fatores ambientais quanto pessoais. Logo, devem-se agregar ambos os aspectos, de modo a propiciar maior clareza ao que está sendo identificado como estressor no ambiente de trabalho. Além disso, destaca-se o fato de que um evento pode, também, ser considerado estressor em um dado momento, mas não em outro.

Tendo como base as repercussões físicas dos *estressores ocupacionais* Lipp e Malagris (2001) descreveram sintomas como: dificuldades respiratórias, sudorese, alteração no colesterol, alterações na pressão arterial, diabetes, alergia, problemas cardíacos, entre outros. No que concerne ao âmbito psicológico, segundo Rodrigues (1997), os impactos individuais mais frequentes originados pelo estresse ocupacional são: a ansiedade, depressão, irritabilidade, fadiga mental, perda de memória, baixa autoestima, instabilidade do humor, insatisfação, dificuldades de atenção e concentração. Almeida (2002) destaca como impactos na esfera comportamental, o consumo excessivo de álcool, tabaco, café, e até de drogas ilícitas. Ainda na visão do último, identificam-se perturbações alimentares (perda de apetite ou compulsão alimentar), perturbações do sono (insônias ou um sono descomedido), problemas de ordem sexual, entre outros.

Ao considerar o exposto, é inegável que os *estressores ocupacionais* atingem os trabalhadores nas mais diversas esferas de suas vidas. Os profissionais que convivem cotidianamente com situações que os afligem são demandados no sentido de ajustarem as exigências ambientais aos recursos pessoais disponíveis. Assim sendo, considera-se que há uma tendência para o esforço de adaptação do indivíduo no intuito de restabelecer o equilíbrio

diante do contexto de trabalho. Quando tal esforço implica em desgaste, ocorre o favorecimento à instalação e desenvolvimento de doenças. Porém, quando o indivíduo consegue harmonizar-se e resistir adequadamente aos estressores, o processo do estresse é interrompido sem sequelas.

Dentro das organizações, o estresse ocupacional tem implicações diretas no desempenho do profissional, e indiretas no clima organizacional. Assim sendo, é comum a ocorrência de insatisfação no trabalho, baixa adesão aos objetivos organizacionais, atrasos, greves, acidentes de trabalho, absentismo, afastamento por doença, alta rotatividade, entre outros (Tamayo & Tróccoli, 2002). Porém, apesar do impacto reverberado nas organizações, o indivíduo é visto como o principal responsável pela maior parte da gestão do estresse ocupacional. Logo, deve utilizar estratégias individuais, sobretudo de ordem paliativa, em relação aos efeitos negativos do estresse, uma vez que se pressupõe que a mudança de conduta do trabalhador pode conduzir a comportamentos mais assertivos e a uma gestão do trabalho mais eficaz. Desse modo, os profissionais tendem a aprender que as expectativas que fazem da sua vulnerabilidade em relação à ameaça são equivocadas. Assim, devem parar de evitar e passar a enfrentar diretamente o objeto temido, no intuito de descobrir o carácter positivo da realidade (Almeida, 2002).

Quanto às medidas tomadas pelas organizações para a gestão do estresse ocupacional, encontram-se o aumento do sentimento de controle sobre o ambiente e a organização eficaz do trabalho. Dessa maneira, objetiva-se evitar a sobrecarga de alguns profissionais, além de dar mais autonomia e responsabilidade tanto aos profissionais quanto às equipes de trabalho. Portanto, a flexibilização das estruturas hierárquicas e dos horários de trabalho são almejadas (Esteves, 2004).

Vale ressaltar que, dependendo da intensidade e das habilidades exigidas da pessoa para administrar o estresse, o último pode promover maiores ou menores consequências ao

trabalhador. Assim sendo, as respostas negativas ao estresse estão associadas à inabilidade em lidar com os estressores, resultando no adoecimento dos trabalhadores. Diante do exposto, o estresse organizacional envolve uma interação entre as situações originadas no contexto de trabalho e os fatores pessoais e sociais do trabalhador. Por fim, tanto gestão do estresse por parte do trabalhador quanto por parte da organização ocorrerá através do uso de estratégias de enfrentamento conhecidas como estratégias de *coping*, assunto a ser abordado em seguida.

### **1.3 O *coping* e sua relação com o trabalho**

O *coping*<sup>2</sup> é uma palavra do idioma inglês que possui diversos significados, entre eles: lidar com, enfrentar, encarar, ultrapassar, fazer face, dar resposta, se adaptar ou reagir a estressores (Pocinho & Capelo, 2009). Ao longo do tempo, compreensão de *coping* apresentou diferentes perspectivas. De modo geral, corresponde a esforços utilizados pelas pessoas para se adaptarem as situações avaliadas como excedendo seus limites pessoais, sendo sua evolução conceitual marcada por três grandes gerações de estudo.

A primeira surge no século XIX, associando o *coping* à ideia de “mecanismo de defesa do Eu” (conceito largamente desenvolvido pela Psicanálise enquanto aspecto inconsciente para lidar com conflitos sexuais e agressivos), tendo suas investigações voltadas para o mundo interno do sujeito relacionado a seus traços de personalidade (Antoniazzi, Dell’Aglia, & Bandeira, 1998; Mota & Matos, 2006). Nessa perspectiva, o *coping* seria determinado, disposicionalmente, por dimensões polares como a repressão que leva o indivíduo a negar as ameaças da vida (o que era atribuído a uma psicopatologia) e a sensibilização para o enfrentamento dos aspectos ameaçadores.

---

<sup>2</sup> Optou-se pelo uso da palavra estrangeira ao longo do estudo devido à dificuldade de encontrar um único termo que denote, com precisão, sua abrangência conceitual.

Posteriormente, por volta da década de 60 do século XX, com a segunda geração de estudo, ocorreu à incorporação conceitual dos aspectos conscientes da situação vivenciada. Dessa forma, houve o rompimento com o paradigma da psicodinâmica, presente na primeira geração, diferenciando conceitualmente o *coping* de mecanismo de defesa. Este último passou a ser considerado como rígido, inadequado e com origem no passado, enquanto que o *coping* é percebido como mais flexível e voltado à realidade externa (Antoniazzi et al., 1998). Nessa nova geração, a psicologia experimental definiu o *coping* enquanto atos ou comportamentos que controlam as condições ambientais aversivas, tendo por base a fuga e esquiva (Seidl, 2001). Assim, enfatizam-se os comportamentos de *coping* e seus determinantes cognitivos e situacionais, ampliando sua percepção enquanto um processo transacional entre a pessoa e o ambiente (Antoniazzi et al., 1998; Suls, David, & Harvey, 1996).

Com a terceira geração de estudo, passou a investigar aspectos de convergência entre o *coping* e a personalidade, uma vez que nem os fatores situacionais isoladamente nem os de personalidade são suficientes para explicar a complexidade do *coping*. A partir de então, considera-se que o *coping* emerge do confronto permanente do modo como às subjetividades são tensionadas pelos indivíduos que identificam um desequilíbrio entre eles e o mundo exterior, sendo que é a avaliação do sujeito que determinará se essa relação excede ou não as suas capacidades (Santos, 2000). Expandiu-se, portanto, o *coping* para além do conceito de defesa com ênfase psicopatológica, agregando uma variabilidade de respostas comportamentais.

Para além dos modelos clássicos presentes nessas gerações de estudo, surgiram novas formas de definir o *coping*. Segundo Limongi França e Rodrigues (1996) o enfrentamento das situações avaliadas como insatisfatórias ocorre tanto ativa quanto passivamente. No enfrentamento ativo o indivíduo expressa seu desejo de mudança da estrutura a que está submetido, participando de movimentos com o intuito de conseguir as modificações desejadas

como, por exemplo, greves, representações sindicais, comissões, entre outros. Já no enfrentamento passivo há o afastamento do trabalho que pode se expressar tanto fisicamente quanto psicologicamente.

Dessa forma, o afastamento físico, expresso através de faltas, licenças e relocações, permite ao trabalhador reequilibrar-se através do distanciamento das dificuldades geradoras dos conflitos que vinha vivenciando no ambiente de trabalho, podendo, até mesmo, se dedicar a outras atividades que propiciem uma aproximação com seus ideais e projetos. No afastamento psicológico do trabalho não ocorre o distanciamento físico, ou seja, o trabalhador continua desenvolvendo suas atividades, mas executa as mesmas dentro de um limite que representa o mínimo necessário para manter-se no emprego (Peixoto, 2004).

Esses dois tipos de enfrentamento podem ser eficazes para minimizar o mal-estar, porém não são suficientes para produzir a satisfação com o trabalho, pois apenas conseguem neutralizar as condições desagradáveis, sem produzir mudanças que permitam vivenciar o trabalho de modo satisfatório. Em vista disto, outros tipos de enfrentamento podem ser ativados no sentido de não apenas diminuir o mal-estar, como também, de proporcionar adaptações que levem ao bem-estar (Rebolo, 2012). Dentre estes temos o “Modelo de Processamento de *Stress* e *Coping*” desenvolvido por Lazarus e Folkman (1984a) que concebe o *coping* enquanto um conglomerado de forças cognitivas e comportamentais constantemente alteráveis para controlar, vencer, tolerar ou reduzir as demandas internas ou externas específicas que são avaliadas como excedendo ou fatigando os recursos da pessoa. Sendo assim, o papel da avaliação cognitiva ganha escopo interferindo, diretamente, na qualidade da resposta emocional do indivíduo na sua relação com o ambiente (Souza, 2005). Esta proposição busca realçar os recursos pessoais dos sujeitos (habilidades sociais, crenças gerais em relação ao controle da situação, objetivos que deseja alcançar e expectativas de eficácia) que os levam a questionarem o que pode ser feito diante de uma situação estressora.

Além disso, pode revelar diferentes formas de lidar com o problema baseadas na avaliação da situação e nos recursos disponíveis nestas circunstâncias.

Dessa forma, Lazarus e Folkman (1984b) trazem o *coping* enquanto um processo contínuo e mutável que ocorre na interação entre o indivíduo e o ambiente, incluindo esforços cognitivos e comportamentais para lidar com situações que são percebidas como excedentes aos recursos pessoais. Essa interação (pessoa-ambiente/interno-externo) é considerada enquanto bidirecional, influenciando a avaliação do indivíduo diante da possibilidade de controle da situação. Tal avaliação pode ser primária, estando presente o *locus* de controle interno, ou seja, a pessoa é responsável pela situação através de suas ações ou pode ser secundária, na qual o ambiente é considerado responsável (Souza, 2005).

Temos ainda as definições de Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, e Gruen (1986) na qual o *coping* corresponde a esforços cognitivos e comportamentais que mudam constantemente e que se desenvolvem para responder às demandas específicas externas e/ou internas avaliadas como excessivas ou estressantes para o indivíduo. Ademais, para Rudolph, Denning, e Weisz (1995) apresentam o *coping* enquanto um processo dividido em três partes: uma resposta de *coping* (uma ação intencional, física ou mental, iniciada diante de um estressor), um objetivo subjacente a essa resposta (intenção de se reduzir o estresse presente) e um resultado (consequências específicas alcançadas).

Considerando a perspectiva de Limongi França e Rodrigues (1996) de que as ações utilizadas pelos trabalhadores frente às adversidades do contexto de trabalho são tentativas de modificações externas ou internas, e a definição de Lazarus e Folkman (1984b) que incluem a perspectiva de que os esforços para lidar com as situações estressoras são mutáveis e contínuos, supera-se a ideia do *coping* como um traço da personalidade. Além disso, ao considerarem a interação pessoa-ambiente/interno-externo, Lazarus e Folkman (1984a) excluem os comportamentos automatizados, no intuito de controlar os aversivos ambientais

presentes nas explicações da psicologia experimental. Ademais, Rudolph, Denning, e Weisz (1995) ampliam o modelo de *coping* desenvolvido por Lazarus e Folkman (1984a), ao incluírem, em seu processo, as consequências específicas alcançadas após o uso do *coping*.

Vale ressaltar que apesar do modelo explicativo de Folkman e Lazarus ser consistentemente citado na literatura, a evolução da pesquisa sobre *coping* demandou a ampliação de discussões sobre questões conceituais (Pinheiro, Tróccoli, & Tamayo, 2003). Assim, alguns pesquisadores têm enfatizado a importância de fatores situacionais que podem influenciar nas respostas de *coping* e determinam mudanças no tipo de estratégia utilizada segundo as características específicas. Dentre estes, temos Zautra e Wrabetz (1991) que trazem o *coping* como um processo dinâmico de esforços determinados para a resolução das dificuldades e das demandas exigidas para o ajustamento do organismo, além de Parkes (1994) e Terry (1994) que consideram o *coping* como um construto multidimensional que envolve uma grande variedade de estratégias cognitivas e comportamentais que podem ser utilizadas para alterar, reavaliar e evitar circunstâncias desagradáveis ou para aliviar os seus efeitos adversos.

Neste cenário, outra proposta conceitual de *coping* foi desenvolvida por Latack (1986) devido à necessidade de mensurar o *coping* no ambiente organizacional. A autora propõe tal mensuração através de situações que propiciem ao respondente se reportar a vivências no trabalho, levando em consideração o pouco tempo disponível para os pesquisadores aplicarem seus instrumentos neste ambiente. De acordo com Souza (2005) o modelo de Latack destaca-se dos demais, no que diz respeito à compreensão do *coping* ocupacional, por adotar estratégias que realmente se aplicam a grupos ou *settings* ocupacionais particulares, enfatizando a dimensão situacional que está presente na delimitação conceitual do *coping*. Por este motivo, é o modelo adotado nesta pesquisa.

Além disso, Latack (1986) propõe as estratégias de “controle”, de “esquiva” e de “manejo” de sintomas, de forma a medir o *coping* com o foco no problema (ação direta ou esquiva), na avaliação (reavaliação cognitiva) e na emoção (manejo de sintomas). Tais categorias foram desenvolvidas através da união de três abordagens: a de Folkman e Lazarus (1980) com o *coping* focado no problema e o *coping* focado na emoção, a da própria Latack (1984) com a ação, reavaliação cognitiva e manejo de sintomas e a de Cannon (1929) com resposta de luta ou fuga (Latack, 1986). Essa perspectiva integrativa considera que as ações e reavaliações devem ser tratadas de forma coesa. Desse modo, tal aceção pode ser considerada como um avanço no que concerne à multiplicidade de estratégias para além das apresentadas até então, uma vez que propiciou a junção de conceitos, tornando-os mais específicos. Além disso, avançou na taxonomia de *coping* referente às definições iniciais de foco no problema ou foco na emoção, uma vez que o último modelo é questionado no que concerne a seu poder preditivo do comportamento (Dewe, Cox, & Ferguson, 1993).

Conforme explicitado, o desenvolvimento conceitual de *coping* apresenta três gerações de estudos. Assim sendo, temos diferentes formas de conceber o *coping* em cada geração: enquanto traço, estilo e estratégia (Antoniazzi et al., 1998; Mota & Matos, 2006; Santos, 2006; Seild, 2001). O *coping* enquanto traço tem sido relacionado com as características de personalidade, remetendo a uma tendência relativamente rígida de uma resposta a um evento estressante. Na literatura sobre o assunto, são apresentados os traços de personalidade relacionados ao *coping*. Em destaque, encontra-se a personalidade Tipo A, na qual os indivíduos apresentam, diante de eventos potencialmente incontroláveis, um padrão de comportamento de luta competitiva, um senso de urgência, impaciência e sentimentos hostis, sendo necessários muitos esforços em busca de controlar uma situação (Compas, 1987; Mathews, 1982; Rudolph, Denning, & Weisz, 1995).

Em oposição a essa ideia, Caver e Scheier (1994) delimitam o estilo de *coping* enquanto uma tendência a usar uma reação diante de situações de estresse. Tais reações podem ir além dos traços de personalidade subjacentes que predispõem as pessoas a agirem de determinada forma, uma vez que essas desenvolvem variadas maneiras de lidar com o estresse que podem influenciar nas suas atitudes diante de novas situações. Assim, as pessoas podem refletir uma tendência a responder de uma forma particular quando há o confronto com uma situação estressora. Outro modelo de estilo de *coping* é apresentado por Miller (1981) relacionado ao estilo de atenção dispendida pelo indivíduo ao elemento estressor, sendo este último composto por dois tipos: o monitorador e o desatento. No primeiro prevalece uma atenção vigilante, uma postura alerta para os aspectos negativos de uma experiência, buscando sua visualização e controle. Enquanto que no segundo, o indivíduo mostra-se desatento, tendendo a afastar-se, distrair-se e evitar informações como forma de proteção cognitiva diante do perigo, postergando uma atitude.

Ampliando a ótica para além dos aspectos disposicionais do indivíduo presentes no *coping* enquanto estilo, temos o *coping* enquanto estratégia, voltado para fatores situacionais que dizem respeito ao processo de lidar com um estressor tanto na forma de ação quanto no pensamento (Antoniazzi et al., 1998; Antoniazzi, Souza, & Hutz, 2009; Almeida, 2002). Desse modo, as estratégias de *coping* podem ser aprendidas, adaptadas, usadas e descartadas sejam quais forem às situações e/ou eventos estressores que um indivíduo enfrente. Tais estratégias são identificadas como dinâmicas, passíveis de avaliações e reavaliações, permitindo mudanças nas condutas e concepções pessoais para que as pessoas possam enfrentar os estressores de forma mais adequada e efetiva possível (Savoia, 1999).

Assim, as estratégias de *coping* correspondem a recursos utilizados em prol de uma convivência saudável no contexto em que se vive, propiciando ao sujeito enfrentar as adversidades encontradas. Tal acepção é dividida por Folkman e Lazarus (1980) em duas

categorias funcionais: as estratégias centradas no problema e as centradas na emoção. Nas estratégias centradas no problema, também conhecidas como “*coping* instrumental” (aproximação), consistem na tentativa de modificar a situação originária do estresse, de forma a alterar o problema existente na relação entre a pessoa e o ambiente causador da tensão. Desse modo, inicialmente, o foco é resolver o problema procurando soluções alternativas com base em uma avaliação do custo/benefício para, posteriormente, poder agir. Destaca-se que esta ação pode ser externamente direcionada, incluindo estratégias de negociação e solicitação de auxílio de terceiros ou direcionadas internamente através da reestruturação cognitiva que irá promover uma redefinição do elemento estressor.

Nas estratégias centradas na emoção, o foco volta-se para a regulação das emoções, para o afastamento ou eliminação da situação que é avaliada como desagregadora, através de esforços que levem os indivíduos a pensar e agir de modo eficaz. Para tal, a pessoa pode ressignificar a situação como positiva buscando modificar o significado que esta teve ou recusar a realizar ou permanecer na situação, sendo que tais esforços são remetidos ao nível somático ou afetivo (Antoniazzi et al., 1998; Arteché, 2003). Vale destacar que a variabilidade na percepção e avaliação das situações estressoras depende dos aspectos pessoais, econômicos e socioculturais. Além disso, a própria relação estabelecida entre a pessoa e o ambiente a qual está envolvida, aliada as estratégias de *coping* que utiliza, influenciam, em maior ou menor grau, na vulnerabilidade e resistência aos efeitos dos estressores.

Para Folkman e Lazarus (1980) o uso de estratégias de *coping* focadas no problema ou na emoção depende da avaliação da situação estressora na qual o sujeito encontra-se envolvido. De acordo com os autores, existem dois tipos de avaliação: a primária, que corresponde ao processo cognitivo através do qual os indivíduos checam qual o risco envolvido em uma determinada situação estressora, e a secundária, na qual as pessoas

analisam quais são os recursos disponíveis e quais as opções para lidar com o problema. Dessa forma, nas situações avaliadas como passíveis de modificação utiliza-se o *coping* focalizado no problema enquanto que em situações avaliadas como inalteráveis, utiliza-se o *coping* voltado para a emoção (Folkman & Lazarus, 1980).

A importância do *coping* focalizado no problema ou na emoção pode variar em resposta a diferentes situações ou diferentes momentos de tempo. Para Carver e Scheier (1994) essas duas categorias são facilmente percebidas, contudo seus efeitos podem ser confundidos. Sendo assim, o *coping* focado na emoção pode facilitar o *coping* focado no problema por remover a tensão e, similarmente, o *coping* focado no problema pode diminuir a ameaça, reduzindo, assim, a tensão emocional.

Destaca-se que os estudos indicam que ambas as estratégias de *coping* são usadas durante praticamente todas as situações estressoras e que o uso de uma estratégia ou outra pode variar em eficácia, dependendo dos diferentes tipos de estressores envolvidos (Compas, 1987). Desta forma, uma estratégia de *coping* será considerada como boa ou má, adaptativa ou mal adaptativa dependendo do contexto em que é utilizada. Portanto, torna-se necessário considerar a natureza do estressor, a disponibilidade de recursos de *coping* e o resultado destes esforços.

Seguindo com os estudos, uma terceira estratégia de *coping* focalizada nas relações interpessoais foi apresentada por Coyne e DeLongis (1986) na qual o sujeito busca apoio nas pessoas de sua rede social para a resolução da situação estressante. Esta proposta foi estudada mais aprofundadamente por O'Brien e DeLongis (1996), com o objetivo de entender melhor o papel da personalidade e dos fatores situacionais na escolha das estratégias de *coping*.

Avançando, temos o modelo de compreensão Latack (1986) que considera que tanto as ações quanto as reavaliações cognitivas deveriam estar relacionadas às estratégias de enfrentamento. Embora a autora não se distancie tanto dos dois tipos de estratégias

apresentados por Lazarus e Folkman (1984a) —resolução do problema e da regulação da emoção— ela delimitou três outros tipos de estratégias: de “controle”, “esquiva” e “manejo” de sintomas. As estratégias de controle consistem em ações e reavaliações cognitivas proativas, por exemplo, discutir uma situação com um supervisor ou estar mais atento ao planejamento e horário para execução de tarefas. As estratégias de esquiva são baseadas em ações e cognições que sugerem a fuga ou evitamento da situação, como evitar encontra-se na situação ou lembrar que o trabalho não é tudo. Sendo as estratégias de manejo dos sintomas estão relacionadas à perspectiva de administrar os sintomas ligados ao estresse ocupacional já instalado, a exemplo: beber, tomar tranquilizantes ou dormir.

### **1.3.1 O trabalho em organizações de ensino superior: o papel das estratégias de *coping***

Diante das situações vivenciadas no contexto do trabalho, existem aquelas identificadas como estressoras pelo trabalhador e que podem conduzir a tensão e estresse. É importante mencionar que estudos realizados com profissionais que atuam em organizações de ensino superior identificaram como situações estressoras vivenciadas: o excesso de tarefas, a redução de funcionários, a necessidade de manter o emprego, ambiguidade de funções, falta de recursos para o desenvolvimento do trabalho, relações insatisfatórias com o chefe, usuários e os colegas, sobrecarga de trabalho, salários inadequados, hierarquia mal definida, discrepância entre a tarefa prescrita e a atividade real, a condições sociais dificuldade de obter um emprego de acordo com a formação profissional do indivíduo (Júnior et al., 2014; Quirino, 2008; Ramos, 2009; Sporcq, 1994).

Assim como em outros contextos, diante destes estressores, surgem as estratégias de  *coping*  voltadas para administrar as dificuldades do ambiente organizacional em questão. Tais estratégias emergem do confronto entre o modo como as singularidades são tensionadas pelos

indivíduos quando fazem parte desta atividade produtiva. Nesse sentido, as estratégias podem se caracterizar como recursos para uma convivência saudável no espaço organizacional de forma a possibilitar que os trabalhadores enfrentem as adversidades, encontrando satisfação na atividade realizada através da mobilização de recursos pessoais (atitudes positivas), interpessoais (relações com colegas) e comunitários (rede de apoio) (Peixoto, 2004). Logo, cada pessoa irá lidar com tais situações através das estratégias de *coping*, sendo explorado o seu potencial em termos de resolução de problemas.

Ilustrando tal perspectiva, tem-se o estudo realizado por Peixoto (2004) com 102 professores universitários de instituições privadas que identificou como estratégias de *coping* mais usadas: (1) estratégias de controle: procurar cumprir, da melhor maneira, suas atividades e responder a solicitações da instituição; (2) estratégias de confronto: procurar realizar as atividades mais importantes, discutir queixas discentes com a coordenação e defender ideias quando há divergências teóricas; (3) estratégias de esquiva: pensar que não há o que fazer quanto ao excesso de alunos, evitar dar atenção à saída constante de alunos da sala de aula e evitar contato com alguns colegas de trabalho. Seguindo a classificação da Latack (1986), um estudo realizado por Pocinho e Capelo (2009) com 54 professores portugueses correlacionando vulnerabilidade ao estresse e estratégias de *coping*, identificou que as estratégias de controle foram as mais utilizadas pelos participantes para enfrentar o estresse, sendo que apresentaram maiores níveis de eficácia perante as adversidades.

Em seu artigo "*Coping With Job Stress: measures and future directions for scale development*", Latack (1986) descreve a construção da *Cope Job Scale* (CJS) sugerindo que a estratégia de controle está associada a menores níveis de ansiedade, menor tendência a deixar a profissão e maior grau de satisfação profissional enquanto que as estratégias de esquiva e manejo de sintomas estão positivamente relacionadas a sintomas psicossomáticos. De acordo com essas evidências a estratégia de controle está, provavelmente, mais associada a resultados

positivos no enfrentamento de situações estressoras quando comparadas com as estratégias de esquiva e manejo de sintomas. Ainda segundo a autora, vários procedimentos que possibilitam o exercício do controle na situação de trabalho poderiam ser úteis, uma vez que envolvem planejamento, suporte social, confronto e uso de cognições positivas.

Em uma revisão de 26 estudos, comparando estratégias de *coping* de controle, fuga e manejo de sintomas, realizada por Mullen e Suls (1982), concluiu-se que as estratégias de controle e manejo foram mais adaptativas que as estratégias de esquiva. Todavia, Cohen, Evans, Stokols, e Kratz (1986) sugerem que a esquiva pode ter caráter protetor em ambientes difíceis que permitem poucas chances de controle. Contudo, as estratégias não são excludentes podendo ser combinadas e usadas ao mesmo tempo e não podem ser avaliadas com juízo de valor, sendo necessária à avaliação dos resultados e da possibilidade de adaptação nas situações específicas (Souza, 2005).

Em síntese, os estudos mostram que há uma tendência a considerar o controle enquanto estratégia que melhor se adequa ao enfrentamento das situações estressoras, relação que também é considerada nesta pesquisa. Desse modo, Latack (1986), Pocinho e Capelo (2009) consideram somente o controle como sendo a estratégia de *coping* que apresenta melhores resultados, enquanto que Mullen e Suls (1982) adicionam a esta à estratégia de manejo. Assim sendo, a estratégia de esquiva aparece, somente, quando existem poucas chances de controle dos estressores, devido a restrições dos ambientes aos quais as pessoas estão inseridas (Cohen, Evans, Stokols, & Kratz, 1986).

De acordo com a delimitação do *coping* enquanto estratégia para lidar com situações estressoras, tendo como recorte deste estudo o contexto do trabalho em organizações do ensino superior, e considerando que os trabalhadores possuem diferentes formas de avaliar cognitivamente e afetivamente cada situação, é provável que as estratégias de *coping* adotadas interfiram na forma como se sentem em termos de satisfação e felicidade com o seu trabalho.

Considerando tal possibilidade, surge uma nova percepção do processo trabalho-saúde que avança nesta análise e focaliza a promoção da saúde e bem-estar. Assim, destaca a realização pessoal que o trabalho pode propiciar, agindo como possível motivador da vida humana, esta é a proposta da Psicologia Positiva.

#### **1.4 A Psicologia Positiva: contribuição para o entendimento da relação trabalho-saúde**

Os aspectos relacionados aos impactos negativos do trabalho sobre a saúde do trabalhador continuam sendo estudados por diversos pesquisadores conforme apontam Ferreira e Mendonça (2012); Paschoal e Tamayo (2008). Diante de tal perspectiva, os estudos das características virtuosas da natureza humana vinham sendo preteridos uma vez que, as produções sobre o assunto, publicadas até 2006, eram quantitativamente ínfimas quando comparadas àquelas voltadas aos aspectos patológicos dos indivíduos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Entretanto, observa-se que esse cenário vem sofrendo modificações ao longo dos últimos anos, pois nota-se que há uma tendência a ampliar a compreensão de como pode ser constituída uma relação mais saudável entre o homem e o trabalho (Costa & Pereira, 2007). Esta transição foi fortalecida com um movimento criado por Martin Seligman em 1998, conhecido com “revolução positiva”. Este movimento propôs uma inversão de foco para a percepção dos aspectos positivos dos seres humanos, dando origem a um novo paradigma dentro da psicologia chamado de Psicologia Positiva. Nesse contexto, a Psicologia Positiva constituiu-se enquanto ciência voltada para as virtudes e potencialidades positivas (passadas, presentes e futuras) do sujeito, permeando o olhar investigativo sobre as experiências dos afetos positivos, em destaque o bem-estar (Ferreira & Mendonça, 2012; Paludo & Koller, 2007).

Vale destacar que a psicologia nem sempre foi marcada por uma tendência restrita ao estudo dos fatores que afligem a humanidade considerando sua história. A psicologia humanista, por exemplo, almejava tornar a vida das pessoas mais produtivas e felizes, além de identificar e criar talentos, porém suas contribuições receberam pouca atenção no passado. Seligman (2002) destaca a Segunda Guerra Mundial como um marco histórico influenciador de estudos psicológicos voltados às patologias, contribuindo para a expansão dessa tendência. Isto ocorreu devido à necessidade de tratar os veteranos de guerra, o que fez com que psicólogos se voltassem para reparo de danos e prejuízos provocados pelas doenças que surgiram no pós-guerra. Aliado a isto, houve a criação do Instituto Nacional de Saúde Mental, nos Estados Unidos, que injetou recursos econômicos para os profissionais pesquisadores, estimulando-os a investigar os males mentais dos veteranos de guerra.

Neste contexto o próprio Seligman iniciou seus estudos com foco nas doenças mentais, reconhecendo a importância destes para o desenvolvimento de tratamentos das doenças através da psicofarmacologia e psicoterapias. Foi somente após assumir a presidência da *American Psychology Association* (APA) que ele modificou sua ótica ao perceber que a psicologia poderia propiciar muito mais do que reparos, devendo auxiliar os indivíduos a prosperarem. Seguindo tal premissa, publicou em janeiro de 2000, ao lado de Czikszentmihalyi, uma edição especial da *American Psychologist* intitulada “Positive Psychology: *An Introduction*” na qual enfatizaram que a psicologia não produzia conhecimento suficiente sobre os aspectos virtuosos e as forças pessoais que todos os seres humanos possuem. Nesta publicação, denunciam lacunas existentes nas investigações psicológicas até o momento e destacaram a necessidade de desenvolvimento de pesquisas sobre aspectos positivos (Paludo & Koller, 2007).

Além disso, Fiquer (2006) o pós-guerra como um período significativo no que concerne ao fato de algumas pessoas bem sucedidas e autoconfiantes tornaram-se incapazes e

desconfiadas diante da perda de todos os seus suportes sociais, enquanto outras mantiveram sua integridade e capacidade de lidar com situações as trágicas deste período. Diante de tais discrepâncias, as pesquisas dirigiram-se para além das sequelas decorrentes da guerra, pois interesse por compreender os fatores responsáveis pelo bem-estar e pela qualidade de vida aumentou. Nesse contexto, estudos empíricos sobre os aspectos positivos dos seres humanos foram desenvolvidos na tentativa de elucidar os elementos presentes no processo de constituição de uma boa vida (Csikszentmihalyi, 1999).

Desse modo, a Psicologia Positiva propõe investigar as condições que permitem o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspectos psicológicos, biológicos e sociais dos indivíduos (Seligman, & Csikszentmihalyi, 2000). Logo, possibilita muito mais do que simplesmente tentar consertar o que está errado, mas identificar e fortalecer o que está bom, atribuindo aos psicólogos o dever fomentar e nutrir o que existe de melhor nos indivíduos reconstruindo suas qualidades. Portanto, ampliam-se forças em vez de corrigir as fraquezas.

Seguindo tal proposição, alguns pesquisadores passaram a adotar este novo paradigma, o que possibilitou a ampliação da ótica para os aspectos positivos que estão presentes na vida das pessoas nos mais variados âmbitos, inclusive o do trabalho. Logo, as investigações neste contexto convergiram para as características da tarefa e da organização que levam o trabalhador a se mostrar feliz, satisfeito e engajado em seu trabalho (Covacs, 2006; Ferreira & Mendonça, 2012; Traldi, 2010; Woyciekoski, Stenert, & Hutz, 2012). Dessa forma, a Psicologia Positiva ganhou, gradativamente, escopo como campo de investigação e de análise nas organizações com pesquisas que versam sobre satisfação, bem-estar, qualidade de vida, realização, entre outros temas.

Vale destacar que esta nova concepção não descarta ocorrências de fatores adversos como doenças físicas ou psicológicas, infelicidade, insatisfação, condições ambientais inadequadas, entre outros. Porém, mesmo em situações adversas há pessoas que conseguem

sentir-se bem enquanto que outras se mostram sempre insatisfeitas mesmo estando em boas condições de trabalho. Em adição, Nunes (2007), refere que pessoas diferentes reagem de formas diferentes em circunstâncias semelhantes, relacionando sua percepção a variáveis como sexo, idade, as experiências de vida, entre outras. Ainda segundo a autora, tal diferença se expressa conforme a percepção do contexto de trabalho, referindo que a presença de emoções e sentimentos positivos neste ambiente está associada a fatores como maior satisfação do cliente, maiores lucros e menor rotatividade de profissionais dentro das organizações.

De acordo com o exposto, as pessoas apresentam diferenças individuais que se manifestam na forma como elas percebem e vivenciam emoções positivas e negativas. Em vistas de promover uma experiência mais completa e gratificante possível, a Psicologia Positiva demarca novas perspectivas para intervenção e investigação da relação trabalho-saúde. Inegavelmente, a capacidade de superação de crises em situações adversas do contexto de trabalho se faz presente em alguns indivíduos. Assim, o interesse dos pesquisadores passa a ser compreender como estas pessoas conseguem estabelecer relações saudáveis com seus trabalhos e sentirem bem consigo próprias. Nesse campo investigativo surge o bem-estar que é apresentado na próxima seção.

### **1.5 Bem-estar: dimensões teórico-conceituais**

O bem-estar constitui um dos componentes da saúde segundo a World Health Organization (WHO, 1988) que a define enquanto um estado de bem-estar biopsicossocial e não apenas a ausência de doença. Apesar disso, ainda faz parte de discussões cotidianas nos âmbitos acadêmicos nacionais de forma tímida, principalmente quando comparado às temáticas relacionadas à doença como estresse, depressão e ansiedade (Diener, 2009; Ferreira & Mendonça, 2012). Além disso, Gonçalves e Leite (2009) apontam para o fato de a

psicologia ter enfatizado questões voltadas aos aspectos psicopatológicos durante muito tempo, tendo ampliado suas investigações para os aspectos saudáveis da vida através da inserção do novo paradigma da Psicologia Positiva. A partir de então, de acordo com Diener (2000), diversos pesquisadores passaram a desenvolver estudos e a construir conhecimentos sobre o bem-estar no intuito de identificar o que tornam as pessoas felizes.

Para Giacomoni (2004) o bem-estar passa a ser estudado mais enfaticamente nas últimas três décadas do século XX. Todavia, Siqueira & Padovam (2008) afirmam que este constructo já fazia parte de discussões entre os filósofos da Grécia Antiga. Durante este período as discussões filosóficas remetiam a consideração do bem-estar e a felicidade enquanto sinônimos (Paschoal & Tamayo, 2008; Passarelli & Silva, 2007). O termo “felicidade” origina-se do latim “*felix*” que significa fértil, frutuoso, afortunado. Por muitas vezes, foi associado ao espírito religioso na ideia de estar com Deus ou proveniente da paz resultante da prática de uma vida virtuosa (Clarck, Gopfert, Hoerber, Jacke, Shonkwiler, & Whitman, 2006).

Em uma concepção ampla, a felicidade corresponde à ausência de todo o mal e vivência plena do bem, sendo que filósofos se alçaram com diferentes acepções dessa. Inicialmente, a felicidade foi concebida enquanto propriedade da alma humana, expressa através da forma como as pessoas felizes lidam com as circunstâncias de suas vidas, buscando aumentar o prazer e minimizar o desprazer. Na sequência, o autoconhecimento foi destacado, através da introspecção, como chave para a felicidade, sendo desenvolvida a ideia de que a felicidade depende tanto de atos concretos do ser humano quanto de um plano mais profundo composto por ideias eternas e imutáveis. Por fim, a felicidade é apresentada enquanto uma atividade virtuosa que deve ser exercitada e não possuída, sendo dividida em três níveis: (1) a de nível inferior, que associa a ideia de que o prazer traz a felicidade, (2) a de nível intermediário na qual a felicidade está relacionada com o sentimento de bem-estar sucedido,

(3) a de nível mais elevado que remete à felicidade produzida por uma vida contemplativa. Ocorre o emprego da palavra *eudaimonia* agregando a acepção de permanência, no sentido de se ter um bem e de ser próspero, denotando um sucesso em diferentes áreas da vida (Fiquer, 2006).

Passando para o século XVIII, com o Iluminismo, o propósito da existência humana passa a ser a vida em si e não a serventia a um Deus ou a um rei. Desse modo, o desenvolvimento pessoal e a felicidade tornaram-se valores centrais, sendo a sociedade a promotora da satisfação das necessidades de uma boa vida para os cidadãos. Nesse período, com o Utilitarismo, a felicidade é associada ao acúmulo de bens através da prosperidade econômica e a um papel ativo do Estado. Este último passa a ser responsável por fomentar uma sociedade voltada para os interesses coletivos como: a justiça, igualdade e prosperidade, que assegurariam a satisfação das necessidades e bem-estar aos indivíduos. Este movimento prosseguiu pelo século XX, fomentando amplas medidas de reformas sociais de combate aos males sociais como pobreza, doenças e a fome. Esforçava-se por promover a melhoria das condições sociais, no sentido de criar uma sociedade melhor para todos, desenvolvendo o conceito de Bem-estar Social (*Welfare State*) conhecido, também, como Bem-estar Material (Galinha & Ribeiro, 2006).

Nesse momento, associou-se o bem-estar ao rendimento, a quantidade de produtos e insumos que podem ser adquiridos financeiramente. Portanto, o trabalho passou a exercer um importante papel social, uma vez que tende a propiciar maior conforto através dos bens de consumo que podem ser adquiridos com sua remuneração. Aliado a isso, os ganhos monetários refletem no aumento da segurança, saúde, escolaridade, entre outros indicadores correspondentes aos níveis de Bem-estar Social dos Estados (Offe, 2000).

Logo, com a propagação do Bem-estar Social, a partir de meados do século XX, discussões sobre o crescimento econômico passaram a fazer parte das agendas políticas desses

Estados-Nações, verificando-se uma transição para valores pós-modernistas. Tais valores impulsionaram os estudiosos para o desenvolvimento de uma conceptualização mais abrangente de bem-estar, assim como de sua mensuração. Ademais, ocorreu a introdução do termo “qualidade de vida” criando a necessidade de ampliação da percepção da condição humana para além do bem-estar material (Veenhoven, 1996). Seguindo o caminho histórico, por volta dos anos 60 do século XX, o conceito de bem-estar transcendeu a dimensão econômica e assumiu uma dimensão global valorizando outras dimensões da vida humana.

Conforme apresentado ao longo de sua evolução teórico-conceitual, a felicidade, enquanto sinônimo de bem-estar, passou por interpretações tanto religiosas quanto filosóficas e, até mesmo, sócio-político e econômicas. Porém, foi através das teorias psicológicas que o bem-estar ampliou-se agregando novas perspectivas, além de modelos teóricos e empíricos mais consistentes, que propiciaram um movimento de delimitações entre os constructos de felicidade e bem-estar (Passarelli & Silva, 2007).

No que concerne às interpretações psicológicas, destaca-se o trabalho de integração de diferentes acepções realizado por Wilson (1967 citado por Fiquer, 2006) que resultou na classificação das teorias psicológicas da felicidade em seis tipos, são estas: téticas, prazer e dor, de atividade, *top-down* (de cima-para-baixo), *bottom-up* (de baixo-para-cima), associativas e de julgamento. Na teoria tética a felicidade é resultante da satisfação das necessidades, logo a infelicidade corresponderia ao não alcance de tais satisfações. A teoria do prazer e dor considera que o indivíduo somente busca algo do qual é privado. Tal carência serve como um motivador, uma vez que se sente feliz quando consegue alcançar o que almeja. Portanto, a felicidade é proporcional ao tamanho da carência sentida.

Nas teorias de atividade, a felicidade corresponde a uma subprodução da atividade humana, pois o processo de movimentação em direção aos objetivos e a luta para atingi-los são mais importantes do que a real obtenção do almejado. Destaca-se, nesta teoria, outra

chamada de teoria do fluxo, a qual explicita que as atividades somente serão prazerosas se estiverem dentro de um limiar de habilidades da pessoa. Logo, caso exceda este limiar, pode ser considerada difícil demais gerando ansiedade, bem como pode promover o tédio se for considerada muito fácil (Csikszentmihaly, 1975).

As teorias *top-down* se diferenciam das teorias *bottom-up*, pois nas primeiras há uma tendência geral a lidar com as circunstâncias de forma positiva, sendo esta postura difundida na relação do indivíduo com o mundo. Por outro lado, para as *bottom-up* a felicidade é resultante de uma soma de pequenos prazeres (Diener, 1984). Segundo Wilson (1967 citado por Fiquer, 2006) as teorias associacionistas são baseadas na memória e princípios cognitivos de que uma pessoa, cuja rede positiva está bem desenvolvida, tende a reagir aos eventos de forma positiva. Por fim, nas teorias de julgamento avalia-se a felicidade através de comparações entre as condições individuais e um padrão social. Caso a pessoa se considere superior a esse padrão, tenderá a estar feliz.

Diante de tantas teorias psicológicas percebe-se que não há um consenso sobre a definição de bem-estar, até então histórica e conceitualmente concebido como sinônimo de felicidade (Paschoal & Tamayo, 2008; Passareli & Silva, 2007). Apesar disso, são apontadas duas perspectivas gerais para a delimitação do bem-estar. A primeira é chamada de *hedônica* e iguala o bem-estar a sensação de prazer ou de felicidade. Nessa, o bem-estar de uma pessoa compreende variadas experiências de prazer e desprazer no âmbito sensorial e emocional, além de incluir os julgamentos subjetivos sobre bons ou maus elementos da vida, sendo utilizado o constructo de Bem-estar Subjetivo (BES) (Ryan & Deci, 2001). A segunda perspectiva é denominada de *eudemônica* e amplia o bem-estar para além da felicidade. Concebe que nem toda realização de um desejo resulta em felicidade, pois apesar de haver prazer muitas consequências podem não ser benéficas para as pessoas. Aqui o foco está no significado da autorrealização, delimitando-se o constructo Bem-estar Psicológico (BEP) em

termos do grau de satisfação que uma pessoa tem em sua vida em geral (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Os debates entre os teóricos hedônicos e eudaimônicos são frequentemente intensos, todavia, as evidências mais recentes demonstram que o bem-estar é melhor conceituado enquanto um fenômeno multidimensional que incluem ambas as percepções. (Ryan & Deci, 2001). Todavia, tendo como foco a auto-avaliação por parte dos trabalhadores de suas vidas no contexto do trabalho, este estudo debruça-se bem-estar subjetivo que é apresentado na seção subsequente.

### **1.5.1 Concepção de Bem-estar Subjetivo (BES)**

O Bem-estar Subjetivo (BES) corresponde a uma perspectiva positiva da saúde sendo considerado um constructo multidimensional, integrando uma dimensão afetiva e outra cognitiva. Pode ser considerado enquanto um conceito recente quando comparado a outros conceitos dentro da Psicologia, especialmente se considerarmos a tese de Wilson, desenvolvida em 1967, como marco de seu surgimento, o que lhe confere pouco mais de quatro décadas de investigação (Siqueira & Padovam, 2008). As pesquisas expandiram-se, mais especificamente com a Psicologia Organizacional e do Trabalho que têm dado bastante atenção a esta temática devido a sua relevância quando se investiga a saúde do trabalhador.

Apesar de ter suscitado um interesse generalizado em muitas áreas da psicologia, o BES vem ganhando cada vez mais embasamento à medida que os estudos reforçam sua estrutura e sistema de conceitos associados (Galinha & Ribeiro, 2005). Primeiramente, foi estudado no intuito de descrição dos atributos de pessoas felizes, relacionado aos conceitos de satisfação e felicidade (Siqueira & Padovan, 2008). Atualmente, o BES considera como e o porquê as pessoas avaliam suas vidas de forma positiva, incluindo o julgamento cognitivo e reações afetivas.

Em síntese, as investigações sobre BES têm crescido muito no âmbito da Psicologia cobrindo estudos que versam sobre a felicidade, satisfação e afeto positivo. Todavia, Eddington e Shuman (2005) trazem a importância da utilização diferenciada do constructo BES devido à diversidade de conotações associadas aos demais termos, sendo necessárias distinções teórico-conceituais. Além disso, ainda na visão dos autores, o BES corresponde às avaliações feitas pela própria pessoa sobre sua vida e não uma avaliação realizada por especialistas.

Na literatura científica ainda não há uma definição consensual sobre o conceito de BES sendo considerado um tema complexo. Para Chaves, Gouvea, Gusmão, Santos, & Araújo, 2002 e Wojciekoski, Stertnert, e Hutz (2012), este conceito refere-se à experiência individual e subjetiva da avaliação da vida como positiva que inclui as variáveis de satisfação com a vida e vivência de afeto positivo. Diener, Emmons, Larsen, Fujita, Dvick, e Suh (citados por Costa & Pereira, 2007) o consideram como sinônimo de “qualidade de vida percebida”, constituído de um componente cognitivo, um componente de satisfação e outro emocional. Já Gueda et al., (2006), separam o componente afetivo em dois subtipos: afetos positivos e afetos negativos, sendo o componente cognitivo tratado enquanto sinônimo de satisfação com a vida.

De forma ampla, pode-se dizer que o BES busca compreender as relações que as pessoas constituem em suas vidas. Segundo Diener, Suh, e Oishi (1997) e Smedema, Catalano e Ebener (2010) o BES é composto pelas avaliações cognitivas dos níveis relacionados à satisfação com a vida, bem como por avaliações afetivas relacionadas ao humor e emoções. Westerhof, Thissen, Dittmann-Kohli, e Sevens (2006), adicionam os componentes motivacionais, porém mantêm a ideia de que a interpretação das situações enquanto positivas ou negativas influenciarão nas avaliações dos afetos. Tais avaliações são resultantes da análise pessoal sobre a frequência com que experimentam emoções positivas e negativas (Diener,

1996). Desse modo, as pessoas que relatam elevado BES apresentam-se satisfeitas com suas vidas, referindo maior frequência de experiências emocionais positivas e raras as experiências emocionais negativas não só com vários aspectos da vida, mas com a vida como um todo. Em oposição, pessoas que apresentam baixo BES demonstram insatisfação com suas vidas, frequentemente experienciando emoções desagradáveis (Diener et al., 1997; Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Avançando na conceituação, Diener (1984) agrupou as definições de BES destacando três categorias. A primeira concebe o bem-estar através de critérios externos associados à ideia de possuir alguma qualidade desejável. A segunda investiga os questionamentos sobre o que leva as pessoas a avaliarem suas vidas em termos positivos. Essa é chamada de satisfação de vida, utilizando os padrões dos respondentes para determinar o que é uma vida feliz. Enquanto que a terceira categoria considera o BES como sendo o estado que denota uma preponderância do afeto positivo sobre o negativo (Bradburn, 1969). A última enfatiza a experiência emocional de satisfação ou prazer, além de apontar o quanto a pessoa está experienciando emoções positivas ou negativas durante um período específico da vida ou o quanto ela está predisposta a essas emoções.

Quanto às agendas de estudo sobre o BES, Costa e Pereira (2007) consideram o desenvolvimento deste constructo sob três aspectos: o primeiro, “estar no controle de sua vida”, corresponde ao resultado de uma vida repleta de complexas atividades de *flow*, sendo atingido pelas pessoas que julgam valioso e importante tudo o que realizam em si, demonstrando-se menos dependentes de recompensas externas (Csikszentmihalyi, 1999). O segundo aspecto é o do estado, que considera a felicidade enquanto estado emocional produzido por eventos positivos e negativos, assim como pelas experiências de vida de uma pessoa, trazendo as circunstâncias ambientais como propiciadoras para uma longa duração do BES. Já o terceiro aspecto é o do traço, no qual a felicidade depende da predisposição em

interpretar as experiências de vida de forma positiva, descartando a influência dos eventos de vida ou mudanças ambientais no BES por longos períodos de tempo.

Porém, vale destacar que em 1984, Diener já havia sugerido a existência de três aspectos do BES, sendo esses: a subjetividade, que considera que o bem-estar reside dentro da experiência individual; o entendimento de que bem-estar não é apenas a ausência de fatores negativos, mas também a presença de fatores positivos e o fato do BES incluir uma medida global ao invés de somente uma medida limitada de um único aspecto da vida.

No que se refere aos componentes do BES grande parte dos pesquisadores considera os propostos por Andrews e Withey (1974 citados por Costa & Pereira, 2007): a satisfação com a vida, o afeto positivo e o afeto negativo. A primeira engloba a satisfação com a vida geral, um julgamento cognitivo, uma avaliação sobre a vida de acordo com critérios próprios. O afeto positivo e o afeto negativo estão relacionados à frequência de emoções positivas e de emoções negativas experimentadas, respectivamente, sendo que cada um destes componentes pode ser subdividido.

Dessa maneira, a satisfação com a vida global pode ser dividida em satisfação com vários domínios da vida de uma pessoa como: a família, o casamento, o trabalho, entre outros. Esses, por sua vez, podem ser avaliados em relação a determinados aspectos dos domínios, por exemplo, a satisfação dos trabalhadores terceirizados com seus salários. No caso do afeto positivo, podemos dividi-lo em emoções como a alegria e o orgulho; e o afeto negativo em tristeza, vergonha, culpa, frustração, entre outros (Andrade, 2008; Galinha & Ribeiro, 2005). Vale ressaltar que, apesar de compartilharem de uma mesma perspectiva paradigmática, cada um dos três constructos (satisfação com a vida, afeto positivo e afeto negativo) deve ser compreendido isoladamente.

De acordo com Woyciekosk, Sternert, e Hutz (2012) dentre os fatores que influenciam o BES temos os intrínsecos ao sujeito como valores, crenças, condições de saúde, entre

outros; e os extrínsecos ao sujeito que são relacionados aos eventos de vida e as variáveis sociodemográficas. Nos primeiros, as pessoas interpretam as situações com base nas próprias experiências de forma positiva ou negativa, enquanto que nos últimos as experiências são eventos prazerosos ou não ao indivíduo. Dentro dos aspectos extrínsecos encontra-se a cultura como mostram os estudos realizados por Diener, Gohm, Suh, e Oishi (2000), em países individualistas, constataram que os não-casados que conviviam maritalmente eram mais felizes que os casados e solteiros. Nessas culturas, o amor e o companheirismo estão acima da aprovação social de um casamento formal como ocorre em países coletivistas. Todavia, para além do individualismo e do coletivismo cultural Rice & Steele (2004) identificaram diferentes níveis de BES em um estudo feito com 20 países de cultura individualista, o que sugere que outros aspectos culturais podem ser importantes.

Em suma, o bem-estar é a uma consequência adaptativa que corresponde a um sentimento geral das pessoas em relação a si mesmas e as suas condições de vida que, de algum modo, se traduz na felicidade expressa tanto na satisfação como no bem-estar subjetivo. Assim sendo, quando o bem-estar se faz presente há, normalmente, uma tendência permanente de avaliar as situações como desafiantes. Logo, através da tolerância à frustração ou da tendência a avaliar as perdas e as ameaças como problemas solucionáveis, à resolução propicia a aprendizagem pela experiência. Desse modo, pode-se explicar porque algumas pessoas que vivem em condições extremamente negativas e refratárias a qualquer tipo de controle, conseguem, mesmo assim, manter a boa disposição e serem entusiastas (Almeida, 2002; Robinson, Johnson, & Shields, 1998).

Por fim, o BES no trabalho é um objetivo a ser alcançado. Corresponde a um dos caminhos para a minimização de mal-estar nesse ambiente, pois é de conhecimento que as emoções originadas no trabalho estão relacionadas com a saúde do trabalhador e afetam não apenas seu desempenho profissional, como também sua vida pessoal. Nessa perspectiva, para

a obtenção de um bom desempenho no contexto de trabalho é necessário se sentir bem consigo próprio e identificar-se com as atividades realizadas no âmbito profissional, pois quando a pessoa se encontra em um trabalho no qual vivencia constantes pressões e não consegue lidar bem com essas, tende a apresentar queda em seus níveis de bem-estar (Kirschenbaum, Oigenblick, & Goldberg, 2000).

Tendo por referência o marco teórico explorado, identificou-se a necessidade de realização de estudos que focalizem melhor as estratégias de *coping* e o BES no contexto organizacional. No capítulo a seguir, será apresentado o método utilizado para realização desta pesquisa.

## **CAPÍTULO 2 — DELIMITAÇÃO DA PESQUISA**

Este capítulo contém os aspectos metodológicos do estudo e a delimitação da pesquisa. Inicia-se com a apresentação da problemática, a partir da qual são desenvolvidos os questionamentos norteadores, bem como os objetivos desta pesquisa. Em seguida, tem-se o modelo teórico-empírico e as hipóteses, além da delimitação do estudo e suas principais variáveis. Por fim, o estudo é caracterizado através do delineamento metodológico e, em seguida, ocorre à descrição dos participantes, instrumentos, dos procedimentos de coleta e análise de dados.

### **2.1 Caracterização do objeto de estudo e do método de investigação**

De acordo com a análise da literatura, observa-se que a busca por indicadores que podem propiciar saúde e bem-estar no contexto do trabalho, vem despertando um interesse crescente dos pesquisadores. Porém, percebe-se que ainda existem inconsistências no desenvolvimento teórico dos estudos, uma vez que são utilizados diversas concepções para se referir ao BES que é considerado um constructo multidimensional. Somado a isso, tem-se a transição da noção de  *coping*  de mecanismo de defesa com ênfase psicopatológica, para uma noção mais ampliada agregando uma variabilidade de respostas comportamentais diante das percepções e avaliações individuais dos estressores. Tal ótica é desenvolvida pela Psicologia Positiva que transferiu o foco para os aspectos gratificantes e benéficos da vida das pessoas. Assim, considera-se que as estratégias de  *coping*  propiciam aspectos saudáveis que são resultantes da vivência no ambiente de trabalho, e assim, promovem uma aproximação com o BES.

Em face ao exposto supõe-se que aqueles trabalhadores que conseguem administrar adequadamente as emoções originadas no ambiente do trabalho estão mais propensos a sentir-se bem e realizados com o que fazem. Dessa maneira, considera-se que as estratégias de *coping* podem estar relacionadas aos níveis de BES. Tal consideração direciona para a importância de desenvolver investigações sobre a relação destes constructos, de modo a fornecer indicadores que permitam elevar os níveis de BES em contextos organizacionais.

Neste cenário, algumas questões surgem tendo como foco a identificação das estratégias de *coping* adotadas pelos trabalhadores. Desse modo, faz-se necessária a delimitação das situações estressoras vivenciadas pelos trabalhadores no ambiente de trabalho para, a partir de então, poder identificar quais as estratégias de *coping* utilizadas por esses para responderem a tais eventos. Assim sendo, adota-se como questões centrais deste estudo: Quais são as principais situações estressoras vivenciadas pelos trabalhadores de organizações de ensino superior? Quais as estratégias de *coping* adotadas por estes trabalhadores frente a tais situações? Como se manifestam os níveis de BES nestes trabalhadores?

Adotando essas questões como norteadoras, se estabeleceu os seguintes objetivos:

## **2.2 Objetivo geral**

Analisar as relações existentes entre os tipos de estratégias de *coping* e o nível de bem-estar subjetivo em trabalhadores de organizações de ensino superior da Bahia.

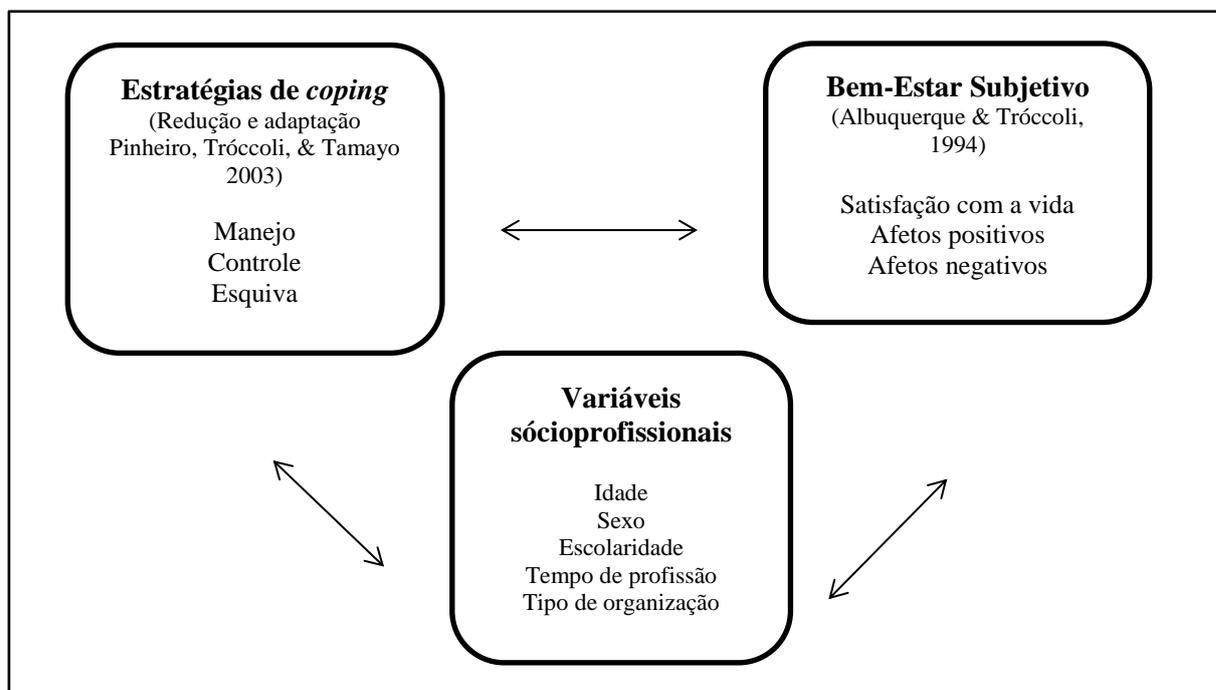
## **2.3 Objetivos específicos**

1. Descrever as situações estressoras vivenciadas pelos trabalhadores no contexto de trabalho;
2. Identificar as estratégias de *coping* mais utilizadas pelos trabalhadores para lidarem com as situações mencionadas;

3. Avaliar os níveis de bem-estar subjetivo dos trabalhadores;
4. Relacionar as variáveis sócioprofissionais e as estratégias de *coping* e os níveis de BES apresentados.

## 2.4 Modelo de pesquisa

Esta pesquisa está alicerçada na literatura que oferecem suporte às abordagens sobre *coping* (Arteche, 2003; Folkman & Lazarus, 1980; Lazarus & Folkman, 1984; Latack, 1986; Pocinho & Capelo, 2009; Souza, 2005, entre outros) e sobre o BES (Costa & Pereira, 2007; Csikszentmihalyi, 1999; Diener, 1984; Diener, 1996; Diener, Suh, & Oishi 1997; Galinha & Ribeiro, 2006; Gueda et al., 2006; Siqueira & Padovam, 2008; Woyciekoski, Stertnert, & Hutz, 2012, entre outros). Tendo por base as produções sobre a temática, a problemática de pesquisa, bem como os objetivos deste estudo, foi construído um modelo teórico-empírico com as variáveis investigadas e as possíveis relações entre elas.



**FIGURA 1**

Modelo teórico-empírico

## 2.5 Hipóteses do estudo

Baseando-se nos referenciais teóricos e nos objetivos mencionados, tem-se como hipótese norteadora que os perfis de estratégias de *coping* com foco em avaliações cognitivas podem ser associados a maiores níveis de BES dos trabalhadores.

De forma específica supõe-se que:

H1. Os trabalhadores que utilizam predominantemente estratégias de *coping* de controle tendem a apresentar altos níveis de BES.

H2. Os trabalhadores que usam predominantemente a estratégia de *coping* de esquiva tendem a apresentar altos níveis de BES.

H3. Os trabalhadores que utilizam predominantemente a estratégia de *coping* de manejo tendem a apresentar baixos níveis de BES.

H4. As variáveis sócioprofissionais são preditoras do alto nível de BES.

## 2.6 Delimitação do estudo e suas principais variáveis

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo, de corte transversal, com ênfase na natureza quantitativa dos fenômenos. Buscou-se, primeiramente, a descrição das situações estressoras e identificação das estratégias de *coping* adotadas e, posteriormente, realizou-se correlações entre as estratégias de *coping* e os níveis de bem-estar subjetivo e dessas com as variáveis sócioprofissionais.

### 2.6.1 Estratégias de *coping*

As estratégias de *coping* agregam fatores situacionais que levam o indivíduo a lidar com o estressor tanto no âmbito da ação quanto do pensamento. Os métodos utilizados para sua mensuração refletem as classificações que os autores fazem das estratégias de *coping*. Assim sendo, Folkman e Lazarus desenvolveram em 1980, um *checklist* contendo 68 itens que mostram o *coping* como resposta a estressores específicos, voltado para estratégias centradas na emoção e no problema. Alguns anos após Lipp (1984) desenvolveu o Inventário de Controle de Estresse, agrupando as estratégias de *coping* em: 1) aspectos fisiológicos que englobam exercícios físicos, práticas gerais de nutrição e saúde, formas de relaxamento; 2) sistemas de apoio, envolvendo o suporte social da família e de amigos, sessões de psicoterapia, frequência a uma igreja; 3) trabalho voluntário, recreação e *hobbies*; 4) habilidades interpessoais e de controle que englobam treinamentos e experiências de crescimento pessoal.

Em 1985, Folkman e Lazarus desenvolveram a escala *Ways of Coping* – WOC constituída por 66 itens que englobam pensamentos e ações utilizados para lidar com demandas internas e externas de um evento estressor. Este instrumento foi traduzido, adaptado e validado no Brasil por Savóia, Santana e Mejias chamado de Inventário de Estratégias de Coping de Folkman e Lazarus. Outros dois instrumentos foram desenvolvidos por Moos: o *Coping Response Inventory – Adult Form* (CRI – *Adult Form*) em 1993, que avalia um conjunto de estratégias cognitivas e comportamentais e o *Coping Response Inventory – Youth Form* (CRI – *Youth Form*) em 1995 que analisa as estratégias de aproximação e as de evitação do problema (Savóia, 1999). Entre outras formas de mensuração encontra-se a Escala Modos de Enfrentamento de Problemas—EMEP desenvolvida e validada por Seidl (2001) que visa medir e identificar os fatores psicossociais que provocam o estresse.

O uso de escalas para mensurar o *coping* no ambiente ocupacional é defendido com base na possibilidade de registrar o comportamento de um determinado grupo de

trabalhadores, além da captura da influência da cultura organizacional (Dewe, Cox, & Ferguson, 1993). Considerando esta perspectiva, Latack (1986) propôs que as ações e reavaliações cognitivas devem ser consideradas conjuntamente, relacionadas às estratégias de enfrentamento ou esquiva da situação estressante. Com isso, a autora desenvolveu a escala *Cope Job Scale*—CJS constituída de três tipos de estratégias de *coping*: controle, esquiva e manejo. Esta escala foi traduzida, adaptada e validada para a população brasileira por Pinheiro, Tróccoli, e Tamayo (2003) como Escala de *Coping* Ocupacional— ECO, mantendo as tipologias originais de *coping* conforme descritas no Quadro 1. Sendo a última utilizada após uma redução e adaptação que contemplasse os objetivos desta pesquisa.

TIPOS	INDICADORES
Controle	Conversei com colegas que também estejam envolvidos no problema Tentei ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades Dei atenção extra ao planejado Pensei em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa
Esquiva	Tentei manter distância da situação Mantive a maior distância possível das pessoas que causaram a situação Disse a mim mesmo (a) que o tempo resolve problemas desta natureza Procurei lembrar que o trabalho não é tudo na vida
Manejo	Tirei alguns dias para descansar Fiz uma viagem Mudei os hábitos alimentares Comprei alguma coisa

**QUADRO 1.** Tipos de estratégias de *coping*. Síntese da Escala de *Coping* Ocupacional apresentada por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003).

### 2.6.2 Bem-Estar Subjetivo

Neste estudo o BES é considerado enquanto avaliação que as pessoas fazem de suas vidas sendo composto por duas dimensões: uma afetiva e outra cognitiva (Diener, 1984). A dimensão afetiva é subdividida em: *afeto positivo* que corresponde à experiência de entusiasmo

e prazer; e *afeto negativo* que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes (Diener, 1996). O aspecto cognitivo é chamado de *satisfação com a vida* e corresponde a uma avaliação cognitiva tanto de um setor específico quanto do aspecto global da vida da pessoa.

No que concerne aos instrumentos mais frequentemente utilizados para sua mensuração estão os de autorrelato, considerando que somente o indivíduo pode experimentar seus prazeres e dores e julgar se está ou não satisfeito com sua vida. Diener et al. (1999) referem a Escala de Satisfação de Vida e as Escalas PANAS (Positive and Negative Affect Schedule) como instrumentos frequentemente utilizados para mensuração do BES. A primeira foi desenvolvida por Diener et al. (1985) sendo adaptada e validada por Giacomoni e Hutz (1997), apresentando resultados coerentes com os obtidos pelos americanos. A segunda foi desenvolvida por Watson, Clark, e Tellegen (1988) e avalia os afetos positivos e negativos, possuindo uma versão em português, também desenvolvida por Giacomoni e Hutz (1997).

Para Albuquerque e Tróccoli (2004) as escalas até então existentes para mensurar o BES demonstram bons índices psicométricos de validade de construto. Todavia, ainda segundo os mesmos, os valores dados ao BES podem variar dependendo do tipo de escala utilizada, da ordem dos itens, do estado de humor no momento de responder ao instrumento, além de outros fatores situacionais. Desse modo, propuseram tanto uma conceituação quanto uma mensuração tridimensional do BES que é realizada através da construção e a análise dos primeiros índices de validade de construto. Com isso, os autores desenvolveram uma escala brasileira de mensuração de BES (Escala de Bem-Estar Subjetivo—EBES) que também apresenta as características já testadas e validadas em outros instrumentos de mensuração. Para fins deste estudo foi adotada a EBES que corresponde a um instrumento de autorrelato, composto de 62 itens representativos das dimensões: afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida conforme expresso no Quadro 2.

DIMENSÕES		INDICADORES
Afeto positivo		Dinâmico, Disposto, Produtivo, Engajado, Interessado, Animado, Inspirado, Vigoroso, Atento, Determinado, Empolgado, Decidido, Entusiasmado, Ativo, Estimulado, Agradável, Seguro, Contente, Alegre, Amável, Bem.
Afeto negativo		Tenso, nervoso, Preocupado, Impaciente, Irritado, Chateado, Angustiado, Aborrecido, Apreensivo, Assustado, Deprimido, Aflito, Agressivo, Ansioso, Transtornado, Amedrontado, Abatido, Receoso, Incomodado, Agitado, Triste, Alarmado, Desanimado, Indeciso, Entediado, Envergonhado.
Satisfação com a vida	Fatores positivos	<p>Considero-me uma pessoa feliz</p> <p>Estou satisfeito com minha vida</p> <p>A minha vida está de acordo com o que desejo para mim</p> <p>Tenho conseguido tudo o que esperava da vida</p> <p>Gosto da minha vida</p> <p>Tenho aproveitado as oportunidades da vida</p> <p>Avalio minha vida de forma positiva</p> <p>Minhas condições de vida são muito boas</p>
	Fatores negativos	<p>Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida</p> <p>Mudaria meu passado se eu pudesse</p> <p>Minha vida está ruim</p> <p>Estou insatisfeito com minha vida</p> <p>Minha vida poderia estar melhor</p> <p>Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida</p> <p>Minha vida é “sem graça”</p>

**QUADRO 2.** Dimensões do bem-estar subjetivo presentes na Escala de Bem-Estar Subjetivo apresentada por Albuquerque e Tróccoli (2004).

Por fim, inclui-se, as principais variáveis sóciodemográficas e profissionais deste estudo conforme Quadro 3.

Variáveis sóciodemográficas	<p>Sexo</p> <p>Idade</p> <p>Escolaridade</p>
-----------------------------	--

Variáveis profissionais	Tempo de atuação profissional Tipo de organização Tempo de profissão Tempo de trabalho na organização Atividade realizada Vínculo com a organização
-------------------------	--

**QUADRO 3.** Descrição das variáveis sóciodemográficas e profissionais.

## 2.7 O contexto de investigação

As Instituições de Ensino Superior—IES no Brasil, segundo o Ministério da Educação—MEC (2008), são classificadas em: a) Universidades que contam com uma série de requisitos para esse status, constituindo-se enquanto instituições pluridisciplinares de formação de profissionais de nível superior que desenvolvem atividades regulares de ensino, pesquisa e extensão; b) Universidades Especializadas que correspondem a instituições de educação superior especializadas em um campo do saber, nas quais são desenvolvidas atividades de ensino e pesquisa e extensão em áreas básicas e/ou aplicadas; c) Centros Universitários, instituições de educação superior pluricurriculares; d) Centros Universitários Especializados, instituições de educação superior que atuam em área de conhecimento específica ou de formação profissional; e) Faculdades e Faculdades Integradas que são instituições de educação superior com propostas curriculares em mais de uma área do conhecimento, organizadas sob o mesmo comando e regimento comum, podendo ministrar cursos de graduação, pós-graduação e de extensão; f) Institutos Superiores ou Escolas Superiores que são instituições de educação superior, podendo ministrar cursos de graduação, pós-graduação e de extensão; g) Centros de Educação Tecnológica que correspondem a instituições especializadas na educação profissional com a finalidade de qualificar

profissionais em cursos superiores de educação tecnológica e realizar pesquisa e desenvolvimento tecnológico.

Para fins desta pesquisa optou-se por desenvolver o estudo em Instituições públicas (Universidades) e em Instituições privadas (Universidades, Centros Universitários e Faculdades) presentes no Estado da Bahia. Nas Universidades públicas os resultados são de difícil mensuração sendo que as decisões administrativas são pautadas, predominantemente, na racionalidade política baseada em interesses político-sociais. De acordo com Silva (2009) os trabalhadores destas organizações apresentam desgaste emocional e físico em decorrência da maneira como o trabalho é organizado, tomando por base análises nas relações complexas entre a fragmentação e divisão do trabalho, no protagonismo dos trabalhadores e nas repercussões dessas relações no processo de trabalho. Por fim, a autora salienta os conflitos surgidos quando os trabalhadores se confrontam com situações de trabalho fixadas, muitas vezes, alheias à sua vontade.

A respeito das Instituições de Ensino Superior privadas o resultado final da ação organizacional geralmente é quantificável, sendo que, em tempos de crise financeira, seus resultados são ameaçados por fatores ambientais (Rothenbühler, 2000). Os empresários do setor privado incorporam estratégias com o intuito de obter maiores ganhos com menor uso de recursos. Desse modo, para que as faculdades privadas operem no marco da otimização dos recursos e dos ganhos em produtividade, elas aderem a uma estrutura administrativa burocrática que consiste numa clara distinção entre gestores e trabalhadores. Paralela às noções de produtividade, eficácia e eficiência surgem, também, a qualidade como meta a ser perseguida nas empresas privadas de educação, como mais um elemento típico das teorias administrativas, que passa a ser incorporado ao contexto educativo (Souza, 2013). Desse modo, os trabalhadores enfrentam um conjunto de novas exigências, muitas vezes implícitas,

sendo necessária a adaptação às novas configurações impostas, a fim de assegurar sua manutenção no emprego.

Assim sendo, apesar das características singulares do tipo de organização a qual estão inseridos (públicas ou privadas), ambos os segmentos de trabalho passam por situações que exigem de seus trabalhadores a gestão de demandas destes ambientes. Devido a isto, não foram feitas divisões entre os segmentos de trabalho nem entre os tipos de organizações de ensino a que pertencem.

## **2.8 Participantes**

Conforme a Tabela 1 participaram do estudo 318 trabalhadores de organizações públicas e privadas do ensino superior da Bahia que possuíam vínculo empregatício formal com as organizações de ensino superior e atuavam na área administrativa ou acadêmica no momento da realização da pesquisa. Destes 202 (63,5%) foram mulheres e 109 (34,3%) homens, com idades variando entre 19 e 67 anos ( $M=39,52$ ;  $DP=11,11$ ), tendo começado a trabalhar por volta dos 20 anos de idade ( $DP=4,15$ ), possuindo cerca de 10 anos ( $DP=9,94$ ) de atuação na mesma profissão e, aproximadamente, 9 anos ( $DP=9,4$ ) de trabalho na organização atual.

Com relação ao tipo de organização, 59,4% trabalham em organizações públicas e 39,6% em organizações privadas sendo que 49,4% relataram ser docentes e 43,8% atua no setor administrativo (somadas as porcentagens dos trabalhadores administrativos com os técnicos administrativos de nível médio e de nível superior). Quanto ao nível de escolaridade, a maioria apresenta nível superior 90,3%, sendo 14,2% com nível Superior Completo, 28,6% Especialistas, 31,1% Mestres e 16,4% Doutores. Somente 21,7% ocupam algum cargo na organização sendo mais frequente o cargo de coordenação com 14,1%.

**TABELA 1**  
*Descrição das frequências das variáveis sócioprofissionais*

Variáveis sócioprofissionais		N (Frequência %)	Média (Desvio Padrão)
Sexo	Feminino	202 (63,5)	-----
	Masculino	109 (34,3)	-----
Escolaridade	Fundamental (1 e 2) a Superior Incompleto	28 (9,7)	-----
	Superior Completo	287 (90,3)	-----
Tipo de Instituição	Privada	126 (39,6)	-----
	Pública	189 (59,4)	-----
Função	Docente	157 (49,4)	-----
	Administrativo	139 (43,8)	-----
Possui cargo	Sim	69 (21,7)	-----
	Não	249 (78,3)	-----
Tipo de cargo	Coordenação	45 (14,1)	-----
	Outro	17(5,3)	-----
Idade	19-67	-----	39,52 (11,11)
Idade que começou a trabalhar	-----	-----	20 (4,15)
Tempo na mesma profissão	-----	-----	10,45 (9,94)
Tempo na organização atual	-----	-----	8,78 (9,9)

## 2.9 Instrumentos

A coleta de dados ocorreu através da aplicação de um instrumento único que agrega um questionário autoexplicativo seguido por um conjunto de escalas. O instrumento contém questões predominantemente fechadas sendo que a PARTE I está direcionada ao mapeamento

dos dados pessoais e da trajetória ocupacional dos participantes, com questões que recuperam o histórico de cada trabalhador e sua inserção no mundo de trabalho.

Vale destacar que, por se tratar de um recorte de um estudo mais amplo, o instrumento aplicado foi composto por diversas escalas sendo selecionadas para este estudo as escalas descritas a seguir.

Para mensuração do BES foi utilizada a Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES), construída e validada por Albuquerque e Tróccoli (2004) sendo respondida por 795 pessoas com idade média de 35,6 anos (DP= 4,83). A EBES possui uma escala tipo Likert contendo 69 itens que foram analisados pela Teoria de Resposta ao Item (TRI), pois a EBES é unidimensional já que possui um fator geral de mensuração do constructo BES. A mesma está dividida em duas subescalas: a Subescala 1 que contém 47 itens e Subescala 2, com 15 itens. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004) a análise dos componentes principais e a análise fatorial revelaram três fatores: o afeto positivo com 21 itens, explicando 24,3% da variância, alpha de Cronbach= 0,95, o afeto negativo com 26 itens, 24,9% da variância, alfa de Cronbach= 0,95 e satisfação-insatisfação com a vida 15 itens, 21,9% da variância, alfa de Cronbach= 0,90. Juntos, os três fatores explicaram 44,1 % da variância total do construto.

A EBES foi escolhida por ser um instrumento validado no Brasil que também apresenta as características já testadas e validadas em outras escalas internacionais de mensuração, utilizando-se do autorrelato e composto de itens representativos dos fatores: satisfação com a vida e afeto negativo e positivo, a serem trabalhados neste estudo. Além disso, seus componentes de fidedignidade (alfa de Cronbach) são superiores a 0,75 sendo considerados bons para a pesquisa científica (Pasquali, 2005).

Para identificação das estratégias de *coping* adotadas nas situações estressoras identificadas foi utilizada uma adaptação e redução da Escala de Coping Ocupacional (ECO) que, por sua vez, corresponde a uma tradução e adaptação da *Coping Job Scale* (CJS)

desenvolvida por Latack em 1986. Tal escala foi escolhida devido ao fato de propiciar ao respondente, no contexto organizacional, a consideração de estratégias de *coping* que apresentem situações que levem o mesmo a se reportar ao contexto desejado se ajustando às suas condições como o pouco tempo para sua aplicação. Este instrumento contém 46 itens envolvendo 17 itens de controle (alfa de Cronbach= 0,788), 11 itens de esquivia (alfa de Cronbach= 0,774) e 18 itens de manejo (alfa de Cronbach = 0,813) que juntos explicaram 29,6 % da variância. Este instrumento possui sistema de pontuação tipo Likert indo de 1 a 5 pontos, sendo 1 para “nunca faço isso”, 2 para “raramente faço isso”, 3 para “às vezes faço isso”, 4 para “frequentemente faço isso” e 5 para “sempre faço isso”.

Após aplicação de piloto com a versão completa da ECO em 20 trabalhadores pertencentes ao contexto da pesquisa, percebeu-se que muitos participantes não responderam ao instrumento em sua totalidade, destacando em comentários seu grande tamanho. Em adição, tem-se o fato de que os participantes demoraram muito tempo (aproximadamente quarenta minutos) para preencher o instrumento completo. Além disso, conforme destacam Pinheiro, Tróccoli, e Tamayo (2003) para investigar estratégias de *coping* utilizadas em situações específicas o pesquisador deve incluir a descrição de situações que levem o respondente a se reportar ao contexto desejado.

A redução e adaptação da ECO propiciou dividir a escala utilizada neste estudo em duas sessões. Na primeira, é solicitado ao trabalhador que descreva até três situações estressoras vivenciadas nos últimos seis meses no ambiente de trabalho. Enquanto que, na segunda, o respondente é apresentado a uma escala contendo doze itens, devendo marcar quatro itens correspondendo as estratégias usadas em cada situação, incluindo as tipologias de *coping* originais: controle (itens 01, 02, 03 e 04), esquivia (itens 05, 06, 07 e 08), e manejo (itens 09, 10, 11 e 12). O critério para a seleção destes itens justifica-se por possuírem as maiores cargas fatoriais apresentadas em cada Fator da ECO conforme Tabela 2 (Apêndice A).

## 2.10 Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados foi precedida por um estudo piloto com um instrumento único contendo várias escalas, inclusive duas escalas distintas de *coping*. Esta fase teve duração de 30 dias e contou com a participação de trabalhadores de organizações de ensino públicas e privadas de Salvador (n=20), com o objetivo de verificar a adequação e o entendimento de cada escala. Tal aplicação foi significativa para identificar a necessidade de realização de alguns ajustes no instrumento final (Apêndice B) sendo necessárias mudanças na PARTE I (dados sócioprofissionais), bem como na PARTE III correspondente à mensuração das estratégias de *coping*. Na última, foi selecionada, apenas, uma escala de *coping* que mais se aproximava dos objetivos deste estudo, sendo esta reduzida adaptada no intuito de poder explorar melhor as situações do contexto da pesquisa, bem como compactar o instrumento. Deu-se início a coleta propriamente dita que ocorreu em duas etapas:

Etapa 1: Após os ajustes do instrumento de pesquisa (Anexo 1) foi realizado o estudo propriamente dito com a aplicação presencial em trabalhadores de diversos segmentos, vinculados a organizações de ensino superior públicas e privadas da Bahia. Os responsáveis pelas organizações foram contatados, ocorrendo à entrega de uma Carta de Apresentação (Apêndice C) contendo a descrição do estudo em prol de obter a autorização desses para que os trabalhadores pudessem ser abordados e respondessem a pesquisa. O instrumento foi auto-aplicado pelos respondentes que, voluntariamente, aceitaram participar, sendo acordadas visitas periódicas para recolhê-los. Foram distribuídos 500 instrumentos sendo devolvidos 223 desses (44,6%). Devido à baixa taxa de devolução com o intuito de ampliar o N do estudo optou-se por expandir a coleta usando outra estratégia de pesquisa (coleta *on-line*).

Etapa 2: utilizou-se o instrumento no formato *survey* sendo realizada a aplicação *on-line* através de *e-mails* obtidos junto às organizações de ensino superior. Cada participante

recebeu um *e-mail* contendo a apresentação do estudo e o convite para participação do mesmo. Ao se disponibilizar, o respondente poderia acessar um *link* fornecido no corpo do *e-mail* sendo direcionado imediatamente ao instrumento *on-line* ou copiar a URL para a barra de endereços da *Internet* sendo direcionado ao *survey*. Foram enviados 556 *e-mails* obtendo um retorno de 95 participantes (17,1 %).

Vale lembrar que juntamente com os instrumentos impressos, cada participante recebeu um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice D) seguindo as recomendações éticas da Resolução 466 de 2012 do Conselho Nacional de Saúde e do Conselho Federal de Psicologia. No caso da coleta *on-line* o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi adaptado e digitalizando encontrando-se presente no corpo do *e-mail* convite.

### **2.11 Procedimento de análise de dados**

A análise dos dados ocorreu em 8 etapas.

Etapa 1: As respostas ao questionário foram inicialmente tabuladas e organizadas em um banco de dados em um programa estatístico.

Etapa 2: Realizadas as análises descritivas obtendo as frequências, as médias e desvio padrões que propiciaram a caracterização sócio-profissional dos trabalhadores.

Etapa 3: Devido ao fato do instrumento solicitar ao respondente que apresentasse três situações estressoras vivenciadas no contexto de trabalho nos últimos seis meses, fez-se necessário a organização destas respostas em categorias de análise para o seguimento dos trabalhos. Para tal, foi construída uma planilha com todas as respostas de modo a operacionalizá-las e torná-las sistemáticas. Deu-se sequência ao processo de categorização através do agrupamento temático das respostas, em razão de suas características temáticas comuns conforme expresso no Quadro 4. Tais temas tiveram por base as referências em pesquisas anteriores sobre o assunto (estressores ocupacionais) sendo comparadas com relatos

dos participantes desta pesquisa (Cooper, 1986; Fernández-Castro & Edo, 1998; Júnior et al., 2014; Servilha, 2005).

Subcategorias	Situações estressoras
<b>Problemas nas relações com os clientes</b>	<p><i>“Aluno alcoolizado tumultuando a aula.”</i></p> <p><i>“Grito, ofensiva de aluno.”</i></p> <p><i>“Incompatibilidade de crenças com os alunos.”</i></p> <p><i>“Destrato de clientes”</i></p>
<b>Problemas com gestores</b>	<p><i>“Assédio moral por parte da chefia.”</i></p> <p><i>“Conflito com a direção.”</i></p> <p><i>“Ser obrigado por chefe a passar aluno sem mérito.”</i></p> <p><i>“Chefia autoritária.”</i></p>
<b>Problemas com colegas de trabalho</b>	<p><i>“Relacionamento ruim entre colegas.”</i></p> <p><i>“Conflito com um colega de trabalho.”</i></p> <p><i>“Colegas arrogantes.”</i></p> <p><i>“Fofocas.”</i></p>
<b>Falta de estrutura para a realização do trabalho</b>	<p><i>“Falta de material e recursos para o exercício de minhas atribuições.”</i></p> <p><i>“Local de trabalho alagado por conta de infiltrações.”</i></p> <p><i>“Problema de quebra e falta de equipamentos.”</i></p> <p><i>“Falta de material.”</i></p> <p><i>“Estrutura inadequada.”</i></p>
<b>Grande demanda de trabalho</b>	<p><i>“Não conseguir dar conta da demanda.”</i></p> <p><i>“Excesso de trabalho”</i></p> <p><i>“Sobrecarga de trabalho.”</i></p> <p><i>“Excesso de carga horária.”</i></p>
<b>Pouco tempo para realização das atividades</b>	<p><i>“Falta de tempo para dar conta da demanda.”</i></p> <p><i>“Falta de tempo.”</i></p> <p><i>“Acúmulo de trabalho por não conseguir concluir no prazo.”</i></p> <p><i>“Prazo mínimo para entrega de trabalho.”</i></p>
	<p><i>“Desmaio de aluno.”</i></p> <p><i>“Violência urbana.”</i></p>

<b>Outros</b>	<p>“Salário Insuficiente.”</p> <p>“Dificuldade de chegar ao local de trabalho.”</p> <p>“Extravio de documentos.”</p>
---------------	--

**QUADRO 4.** Descrição das subcategorias e respectivas situações estressoras identificadas.

Assim, inicialmente foram descritas algumas subcategorias: problemas nas relações com os clientes, problemas com gestores, problemas com colegas de trabalho, falta de estrutura para a realização do trabalho, grande demanda de trabalho e pouco tempo para realização das atividades. Por fim, realizou-se o reagrupamento das subcategorias resultando em quatro grandes grupos: (1) **Problemas nas relações interpessoais**, incluindo as relações com colegas, usuários, gestores e outros setores, (2) **Falta de condições de trabalho**, relacionadas a aspectos físicos e estruturais do ambiente de trabalho e, (3) **Demandas X Tempo**, considerando a sobrecarga de trabalho em oposição a prazos insuficientes para a realização dos mesmos e (4) **Outros**, considerando as respostas que não se enquadraram em nenhum dos três grupos anteriores.

Etapa 4: Realizada a identificação das dimensões das estratégias de *coping* somando os quatro fatores, do instrumento aplicado, correspondentes a cada uma delas: controle (itens 1,2,3 e 4); esquivia (itens 5,6,7 e 8) e manejo (itens 9,10,11 e 12).

Etapa 5: De posse da categorização das situações estressoras e da identificação das dimensões das estratégias de *coping*, foi retomada a adaptação e redução da ECO para identificar qual dimensão ou quais dimensões das estratégias de *coping* (controle, esquivia e manejo) foi/foram utilizada(s) pelos trabalhadores em cada uma das situações. Considerou-se para cada situação referida tanto o uso de apenas uma dimensão de *coping*, como também de duas ou das três dimensões de *coping*. Tal adoção ocorreu devido ao fato do respondente ser poder escolher quatro estratégias dentre as doze opções, aleatoriamente.

Etapa 6: seguiu-se a análise a partir dos resultados da EBES, na qual identificou-se os escores de afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida através da soma dos itens correspondentes a cada domínio resultante da atribuição de pesos. Seguiu-se com a identificação de suas médias sendo realizado o corte para avaliação dos níveis de BES em alto nível e baixo nível.

Neste estudo, o corte para considerar os níveis de BES em alto ou baixo correspondeu aos escores globais resultantes da soma dos escores dos afetos positivos de cada sujeito com a soma dos escores da satisfação com a vida. Este resultado foi comparado ao total dos escores dos afetos negativos sendo aqueles que apresentaram resultado maior na comparação foram considerados como alto nível de BES. Logo, os que apresentaram resultado menor na comparação, considerados com baixo nível de BES.<sup>3</sup>

Etapa 7: As relações entre as estratégias de *coping* adotadas e os níveis de BES foram realizadas por meio de correlações de *Pearson*. Considerou-se como correlações estatisticamente significantes as que apresentaram um  $p < 0,01$ .

Etapa 8: realizada a correlação  $r$  de *Pearson* entre as variáveis sócioprofissionais (idade, sexo, escolaridade, tempo de profissão, tipo de organização) com as dimensões das estratégias de *coping* adotadas e os níveis de BES.

As informações obtidas são apresentadas em seguida sob a forma de tabelas e gráficos sendo discutidas a partir do marco teórico do estudo.

---

<sup>3</sup> EAP +ESV > EAN = Alto nível de BES

EAP+ ESV < EAN = Baixo nível de BES

EAP= Escores de Afetos Positivos. ESV= Escores de Satisfação com a Vida. EAN= Escores de Afetos Negativos.

## **CAPÍTULO 3 — RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Este capítulo apresenta e discute os resultados obtidos através das análises realizadas à luz do arcabouço teórico que fundamenta o estudo, bem como seus objetivos e hipóteses. Inicia-se apresentando as estatísticas descritivas referentes às situações estressoras identificadas e as estratégias de *coping* utilizadas. Segue-se com a apresentação dos resultados do BES em suas dimensões e níveis. Finalmente, são descritas as relações entre as estratégias de *coping* e os níveis de BES que constituem objeto desta investigação, e entre essas e as variáveis sócioprofissionais.

### **3.1 Os trabalhadores, as situações estressoras e as estratégias de *coping***

#### **3.1.1 As situações estressoras**

Do total de 318 trabalhadores que participaram da pesquisa, 241 (75,7%) referiram ter vivenciado algum tipo de situação estressora no contexto de trabalho nos últimos seis meses. Este dado sobre a presença de estressores no ambiente de trabalho educacional é importante e confirma os achados descritos sobre o assunto (Esteves, 2004; Martins 2007; Marzon, Carlotto, & Câmara, 2008; Peixoto, 2004; Porcinho & Capello, 2009; Santos, 2006; Souza, et al., 2012; Yeda, 2009).

A análise dos dados indicou que os participantes referiram à ocorrência tanto de estressores positivos quanto negativos que exigiram algum tipo de adaptação por parte desses. Dentre as situações apresentadas estiveram presentes: as promoções e mudanças de setor, os problemas com as condições de trabalho, a falta de segurança na permanência na organização, a percepção que possuem acerca da remuneração e da possibilidade de desenvolvimento

profissional e pessoal, a maneira como são tratados pelos gestores, a falta de ética nas relações interpessoais, entre outras.

As análises descritivas contemplaram as situações estressoras sendo que os dados apresentados a seguir foram analisados tomando por base os 241 trabalhadores que preencheram a Parte III do instrumento identificando, pelo menos, uma situação estressora. Desse modo, os 77 participantes que não referiram ter vivenciado situação estressora nos últimos seis meses não foram contemplados neste segmento da análise.

Por meio do processo de categorização dos dados, descrito anteriormente, delimitou-se quatro grandes grupos de situações estressoras: **Falta de condições de trabalho, Problemas nas relações interpessoais, Demanda X Tempo, e Outros**. Os dois primeiros grupos se assemelham aos delimitados por Fiorelli (2001) no que concerne aos fatores relacionados aos processos (condições) de trabalho que correspondem à disponibilidade, por parte da organização, de recursos para que o trabalhador possa executar suas tarefas de forma satisfatória, como também, aos fatores relacionados às relações interpessoais. Os últimos dizem respeito aos conflitos que podem existir no ambiente de trabalho devido à falta de informações, de treinamento, a fatores inerentes às pessoas e, até mesmo, a falta de preparo dos gestores. O grupo **Demanda X Tempo** ratifica o que Zanelli (2010) apontou como agentes estressores no contexto de trabalho concernentes as demandas superiores às condições efetivas de produção, bem como a pressão de tempo para a realização das atividades.

Considerando todos os trabalhadores que indicaram vivenciar situações estressoras no ambiente de organização de ensino superior, 31 (12,8%) mencionaram ter passado por, somente, uma situação estressora, sendo que 44 (18,25%) referiram à ocorrência de duas situações e 166 (68,8%) assinalaram três situações estressoras. Logo, o escore total apresentado foi de 617 situações estressoras. Esta informação corrobora a concepção de que este contexto de trabalho é propício a eventos estressantes conforme apontam Assis (2013);

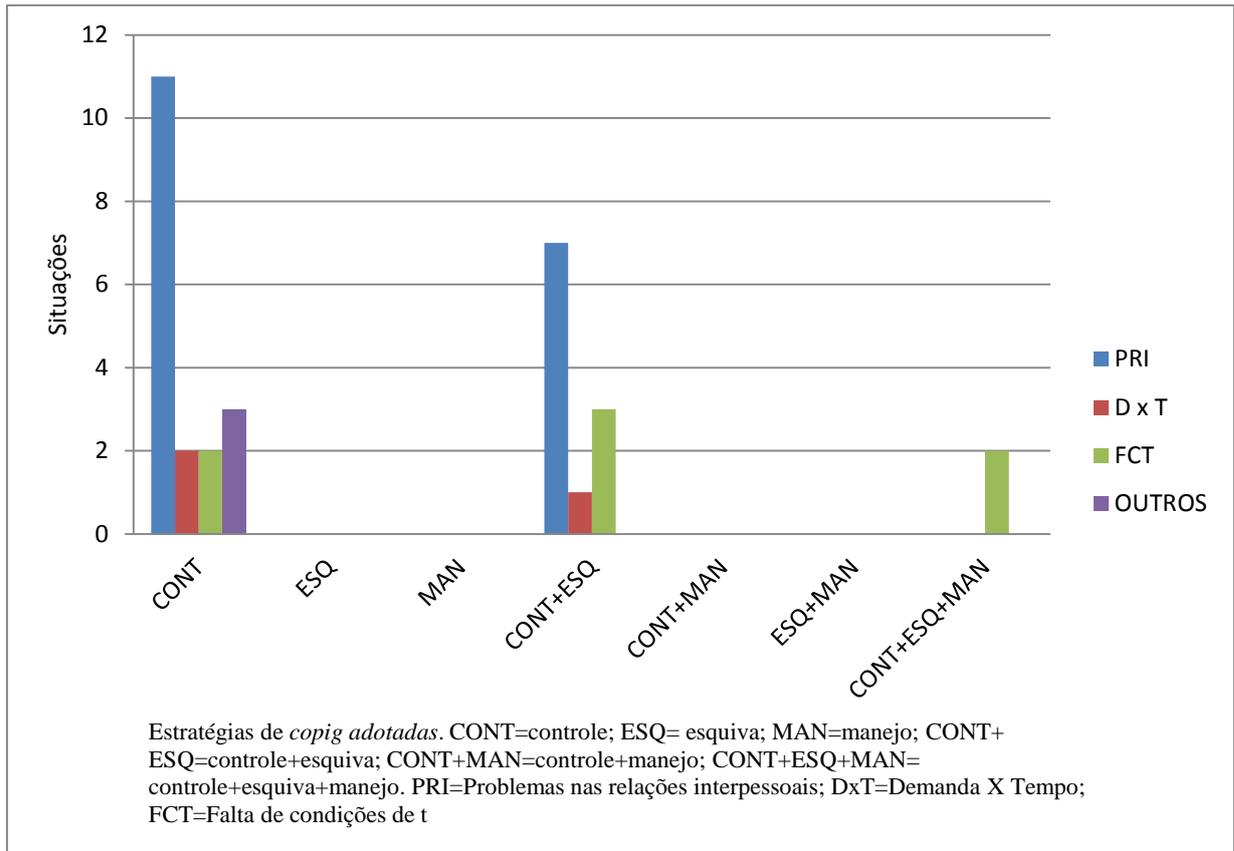
Carlotto (2011); Carlotto e Câmara (2008); Silva (2009); Silveira et al., (2014) em seus estudos sobre a temática.

### 3.1.2 As estratégias de *coping*

As estratégias de *coping* foram identificadas pelos participantes após terem mencionado uma, duas ou três situações estressoras podendo escolher, somente, quatro estratégias de *coping* dentre as doze disponíveis na escala de forma aleatória. Sendo assim, tal flexibilidade propiciou uma ampla variabilidade de respostas, pois foram encontrados questionários com os quatro itens assinalados de, apenas, um único tipo de estratégias de *coping*, além de itens assinalados que contemplaram dois tipos de estratégias de *coping* e, até mesmo, a ocorrência de três estratégias de *coping* utilizadas simultaneamente em uma única situação estressante. Tal variação também contemplou a quantidade de itens assinalados correspondentes ao tipo de estratégia utilizada.

Ademais, foram encontradas diversas respostas com grande variação da frequência das situações estressoras referidas e das estratégias de *coping* adotadas entre os trabalhadores conforme expresso na Figura 2, Figura 3 e Figura 4.

Considerando os participantes que relataram, ter experienciando apenas uma situação estressora nos últimos seis meses, as situações mais frequentes foram **Problemas nas relações interpessoais** (53,1%) seguida de **Falta de condições de trabalho** (21,8%). Podemos observar as estratégias de *coping* adotadas na Figura 2.

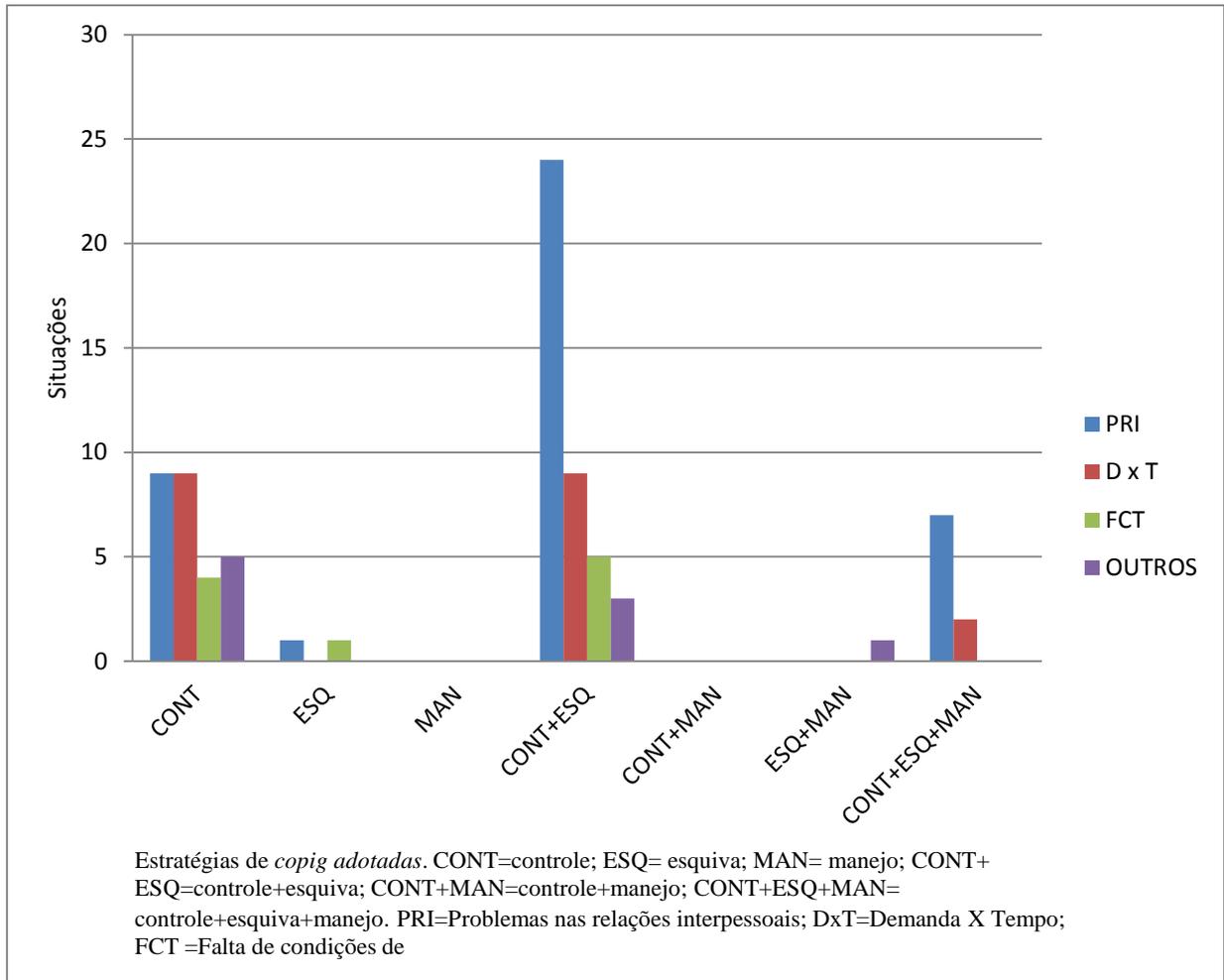


**FIGURA 2**

Frequência de situações estressoras e estratégias de *coping* nos indivíduos que referiram, somente, uma situação estressante.

No que concerne à variabilidade das respostas apresentadas pelos respondentes quanto aos tipos de estratégias de *coping*, identificou-se que a estratégia controle apresentou maior uso (53,1%), seguida da junção das estratégias controle+esquiva (37,5%) entre aqueles que referiram ter vivenciado apenas uma situação estressora. A maior ocorrência da estratégia de *coping* controle pelos participantes deste estudo consolidam os achados de Pocinho e Capelo (2009) que também encontraram essa estratégia como a mais utilizada por professores portugueses, além de associarem-na a maiores níveis de eficácia perante as adversidades vividas.

Esta tendência sofreu modificações entre os trabalhadores que sinalizaram duas situações estressoras (Figura 3).

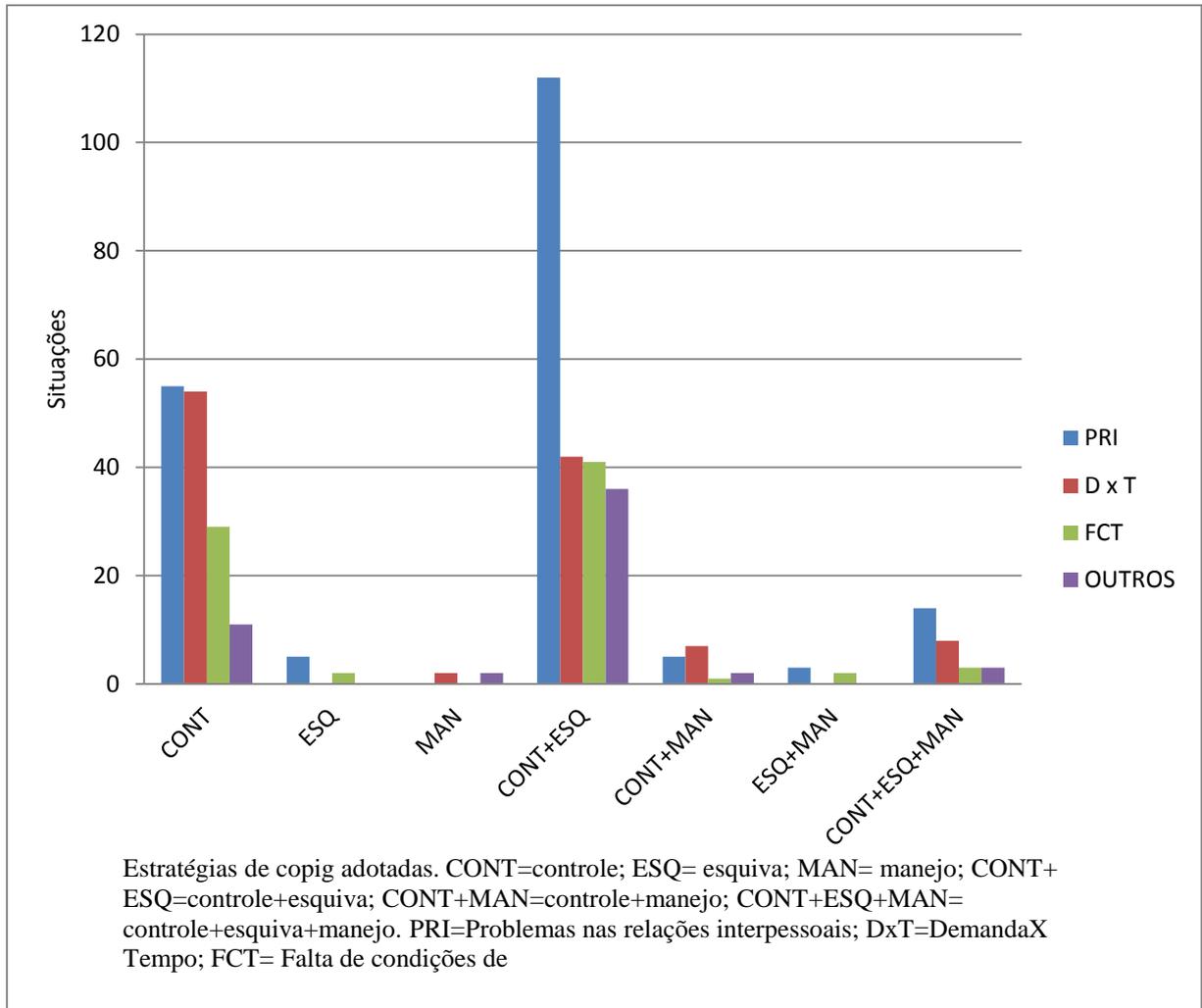


**FIGURA 3**

Frequência de situações estressoras e estratégias de *coping* nos indivíduos que referiram duas situações estressantes.

Considerando a ocorrência de duas situações estressoras, as que obtiveram maior menção foram **Problemas nas relações interpessoais** (50%) seguida de **Demanda x Tempo** (23,9%). Conforme pode ser observado ocorreu uma inversão na frequência das estratégias de *coping* utilizadas, uma vez que a junção controle+esquivia apareceu com 52,3% enquanto que controle, considerado isoladamente, apareceu em 31,8% dos casos.

Do modo semelhante aos participantes que identificaram a ocorrência de somente uma situação e de duas situações estressoras, as mais referidas entre os que descreveram três situações vivenciadas foram: **Problemas nas relações interpessoais** (41,4%) seguida de **Demanda x Tempo** (22%). A Figura 4 apresenta as estratégias de *coping* adotadas.



**FIGURA 4**

Frequência de situações estressoras e estratégias de *coping* nos indivíduos que referiram três situações estressantes.

Ao analisar as respostas referentes às três situações, observa-se uma maior variabilidade de estratégias de *coping* adotadas em relação às demais. Porém, de forma semelhante àqueles que referiram duas situações, encontramos o pareamento controle+esquivia como estratégia de *coping* mais usada (51,6%), seguida de controle (32,7%).

O escore total dos respondentes em relação as situações estressoras é expresso no Quadro 5.

Situações estressoras	Frequência (%)
Problemas nas relações interpessoais	52,8
Demanda X Tempo	28,3
Falta de condições de trabalho	22,6
Outros	11,3

**QUADRO 5.** Situações estressoras mais frequentes entre os trabalhadores.

Dentre as situações mais frequentemente enfrentadas pelos trabalhadores deste estudo encontram-se os **Problemas nas relações interpessoais** (52,8%) seguido da **Demanda X Tempo** (28,3%), da **Falta de condições de trabalho** (22,6%) e **Outros** (11,3%). Estas situações também foram identificadas por Rebolo (2012) em um estudo realizado com professores frente a adversidades do trabalho docente, bem como pela autora em 2013, ao investigar o mal-estar no início da docência.

Em termos de escores totais dos trabalhadores que descreveram vivenciar situações estressoras a estratégia de *coping* controle surgiu com maior frequência (76,1%) seguida da estratégia de *coping* esquiva (62,3%). Tais dados refletem, por um lado, uma postura em direção a ações e reavaliações cognitivas proativas em vistas a resolução da situação ou minimização dos estressores por parte desses trabalhadores e, por outro, um movimento de fuga e afastamento da situação de modo a evitar encontra-se diretamente com a última, a exemplo, lembrando que o trabalho não é tudo na vida.

Dentre os tipos de estratégias de *coping*, o manejo foi o menos referido pelos respondentes (21,7%) refletindo muito pouco movimento no que tange a ações relacionadas à perspectiva de administrar os sintomas ligados ao estresse ocupacional. Todavia, questiona-se este dado sob duas perspectivas: se ele reflete uma inabilidade dos profissionais para lidar com sintomas provenientes do estresse ocupacional ou se tais sintomas são percebidos de

forma minimalista pelos trabalhadores, uma vez que o número de respondentes que referiram ter passado por situações estressoras foi significativo (75,7%).

Quanto ao uso de estratégias de *coping* simultâneas, destaca-se a junção controle+esquiva que surgiu com maior representação dentre as demais com 50,9%. De forma semelhante aos escores totais das estratégias de *coping* adotadas de modo independente, este dado ratifica a adoção de posturas ora voltadas para a resolução da situação ora para fuga da mesma.

Por fim, observa-se que a estratégia de *coping* controle foi a mais utilizada pelos respondentes, independentemente da situação estressora referida, tanto no que diz respeito a seu uso isolado quanto ao uso pareado com outras estratégias. Este dado corrobora os estudos de Latack (1986) e de Pocinho e Capelo (2009) que apontam para o controle enquanto estratégia que melhor se adequa ao enfrentamento de estressores. Considerando sua associação com a esquiva, infere-se que após a tentativa de controlar a situação desagradável ser parcialmente ou totalmente frustrada devido a restrições ambientais, o trabalhador tende a esquivar-se dela. Dessa forma, a esquiva estabelece um caráter protetor para esses profissionais em ambientes difíceis e com escassas possibilidades de controle, compartilhando com achados de Cohen et. al (1986).

### **3.2 Bem-Estar Subjetivo: dimensões e níveis**

Neste estudo, considerou-se que uma pessoa possui altos níveis de BES quando apresenta elevados índices de afetos positivos e satisfação com a vida e escassa ocorrência de afetos negativos (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener et al., 1997). Em outra direção, baixos níveis de BES são atribuídos a baixos índices de afetos positivos e satisfação com a vida, experienciando, por exemplo, pouca empolgação e alegria, além de grande ocorrência de

afetos negativos, com frequência de sentimentos como irritação e tristeza. A Tabela 3 apresenta as médias de cada uma das dimensões do BES.

**TABELA 3**  
*Dimensões do Bem-estar Subjetivo*

	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Afetos positivos	79,9	13,9
Afetos negativos	60,5	17,2
Satisfação com a vida	45,5	4,8

Os resultados mostram que os trabalhadores das organizações de ensino superior que participaram desta pesquisa apresentam altos níveis de afetos positivos (M= 79,9 DP=13,9) em relação aos afetos negativos (M= 60,5 DP= 17,2), enquanto que a satisfação com a vida apresentou menor frequência dentre as demais (M= 45,5; DP= 4,8)<sup>4</sup>. Neste sentido, observa-se que mesmo diante do significativo índice de situações estressoras experienciadas, o que mantém estes trabalhadores atuando nesta área tende a estar mais voltado a vinculação afetiva com a função exercida. Seguindo tal acepção deduz-se que houve um esforço no sentido de focar os aspectos positivos em detrimentos dos aspectos negativos presentes no cenário laboral, o que corrobora os achados de Rebolo (2012) ao investigar caminhos para o bem-estar docente.

Os dados oriundos da análise de cada indicador do BES são expressos no Quadro 6.

Indicadores das dimensões do BES		Média (M)
Afetos positivos	Ativo	4,27
	Determinado	4,13
	Interessado	4,12
Afetos negativos	Preocupado	3,16
	Ansioso	2,93
	Agitado	2,84

<sup>4</sup> Os afetos positivos apresentaram variância 193,26. Os afetos negativos apresentaram variância 297,13 e a satisfação com a vida apresentou a variância de 14,4.

Satisfação com a vida	Considero-me uma pessoa feliz	4,18
	Gosto da minha vida	4,17
	Avalio minha vida de forma positiva	4,16

**QUADRO 6.** Indicadores das dimensões de Bem-Estar Subjetivo mais frequentes.

Analisando separadamente os indicadores correspondentes as dimensões do BES (Apêndices E, F e G) observou-se que os afetos positivos que obtiveram média superior à maioria foram: Ativo (M= 4,27), Determinado (M= 4,13) e Interessado (M= 4,12). Os demais afetos positivos obtiveram médias variando de 3,5 a 4,0). Estes estados refletem uma atitude proativa por parte dos profissionais diante das demandas cotidianas. Considerando as médias dos afetos negativos, aqueles que obtiveram média superior à maioria foram: Preocupado (M= 3,16), Ansioso (M= 2,93) e Agitado (M= 2,84). Os demais afetos negativos obtiveram médias variando de 1,59 a 2,7. Ao passar para a satisfação com a vida cujas médias estão expressas nas três sentenças se destacaram entre as demais: “Considero-me uma pessoa feliz” (M= 4,18), “Gosto da minha vida” (M= 4,17) e “Avalio minha vida de forma positiva” (M= 4,16). Desse modo, observa-se que a avaliação cognitiva do sujeito em relação a como sua vida é percebida apresentou-se de forma satisfatória.

Estes resultados corroboram a literatura que não exclui a presença de sentimentos negativos, mas sim um predomínio dos positivos em relação ao primeiro. Assim sendo, esse indicador pode-se afirmar que os participantes apresentaram elevado nível de BES tendo por base a definição desse constructo de acordo com Diener (1996) na qual o BES resulta da satisfação com a vida em geral aliado a preponderância de afetos positivos em detrimento de afetos negativos.

Vale pontuar que apesar dos afetos negativos terem sido pouco menores do que os afetos positivos e da satisfação com a vida ter apresentado o menor escore em relação às demais dimensões de BES, na presente pesquisa ela não é considerada isoladamente, mas sim associada aos escores de afetos positivos para mensuração do nível de BES. Assim, ao somar

os escores dos afetos positivos com os escores da satisfação com a vida identificou-se que 99% dos participantes apresentaram alto nível de BES, sendo este o nível considerado nas análises subsequentes. A presença de alto nível de BES também foi encontrado em estudos desenvolvidos por Leal (2008) em uma pesquisa realizada com docentes universitários de uma instituição de ensino superior pública, bem como por Traldi (2010) ao investigar o comprometimento, bem-estar e satisfação no trabalho em professores de uma universidade. Todavia, Dohms, Stobaus, e Mosquera (2012) identificaram baixos níveis de BES em professores do nível médio e fundamental, assim como Pereira (2011) ao investigar os indicadores do mal-estar docente em escolas públicas municipais.

### 3.3 As estratégias de *coping* e as correlações com os níveis de Bem-Estar Subjetivo

A fim de verificar as correlações existentes entre os tipos de estratégias de *coping* (manejo, controle e esquiva) e as dimensões de BES (alto/baixo) optou-se por realizar a correlação de *Pearson*. A Tabela 4 apresenta os resultados destas correlações.

**TABELA 4**  
*Correlações entre alto nível de BES e os tipos de estratégias de coping*

Estratégias de <i>coping</i>	Alto nível de BES*	
	<i>r</i>	<i>p</i> -valor
controle	- 0,05	0,44
esquiva	0,19**	0,01
manejo	0,09	0,48

Nota. \*Devido à ocorrência do alto nível de Bem Estar Subjetivo (BES) encontrado na amostra (99%) foi feito o cruzamento, apenas, com este nível.

\*\*A correlação é significativa no nível 0,01.

Considerando a H1 desta pesquisa (*os trabalhadores que utilizam, predominantemente, estratégias de coping de controle tendem a apresentar altos níveis de BES*), identificou-se que os trabalhadores que fizeram uso de estratégias de *coping* com intuito de controlar as situações estressoras, vivenciadas no ambiente de trabalho, não apresentaram relação com o alto nível de BES. Assim, não foi confirmada a H1 desta pesquisa, uma vez que não houveram correlações entre as variáveis ( $r = -0,05$ ,  $p = 0,44$ ). Tais dados não corroboraram os achados de Latack (1986) afirmando que indivíduos que adotam estratégia de *coping* controle estão menos propensos a relatar ansiedade relacionada ao trabalho e, conseqüentemente, apresentaram maior autopercepção positiva.

No que diz respeito a H2 (*os trabalhadores que utilizam, predominantemente, estratégias de coping de esquiva tendem a apresentar altos níveis de BES*), ocorreu a correlação positiva entre o alto nível de BES e a estratégia de *coping* esquiva ( $r = 0,19$ ,  $p = 0,01$ ). Desse modo, os trabalhadores que utilizaram este tipo de estratégia de *coping* para administrar as situações estressoras do contexto de trabalho apresentaram altos níveis de BES. Este dado confirma os achados de Cohen et al. (1986) de que a esquiva tende a agir de modo protetor em ambientes que proporcionam poucas chances de controle.

Ao investigar a H3 deste estudo (*os trabalhadores que utilizam, predominantemente, estratégias de coping de manejo tendem a apresentar baixos níveis de BES*), os achados não mostraram que os trabalhadores que fizeram uso da estratégia de *coping* manejo apresentaram baixo nível de BES ( $r = 0,09$ ,  $p = 0,48$ ), conforme proposto na H3 desta pesquisa. Assim, os resultados não confirmaram a H3. Este dado não comprovou os achados do estudo realizado por Latack (1986), com gestores e profissionais em uma empresa de manufatura de médio porte e em um hospital de osteopatia, que identificou uma relação do uso da estratégia de *coping* manejo com a presença de problemas psicossomáticos.

### 3.4 Situações estressoras, estratégias de *coping* e nível de Bem-Estar Subjetivo

A resposta dada ao estresse depende de como o indivíduo percebe e interpreta a informação, como também de sua avaliação sobre as situações que podem ser consideradas agradáveis ou desagradáveis. Tais avaliações determinam como serão as respostas diante de situações estressoras oriundas do ambiente de trabalho e a forma como o trabalhador será afetado pelo estresse. A Tabela 5 apresenta as respostas indicadas pelos participantes desta pesquisa.

**TABELA 5**

*Frequência das situações estressoras, das estratégias de coping e do nível de BES apresentado pelos trabalhadores.*

Situações	Estratégias de <i>coping</i> (%)			Alto nível de BES (%)*
	controle	esquiva	manejo	alto
PRI	52,5	43,7	12,9	51,9
DxT	28,3	24,2	10,4	28,3
FCT	22,6	20,1	7,9	22,3
Outros	11,3	8,5	3,1	11

Nota: BES= Bem Estar Subjetivo; PRI= Problemas de relacionamento interpessoais; DxT= Demanda X Tempo; FCT= Falta de condições de trabalho.

\*Devido à prevalência do alto nível de BES encontrado na amostra (99%) foi feito o cruzamento, apenas, com este nível.

Considerando as situações estressoras, os tipos de as estratégias de *coping* e o alto nível de BES observou-se que os trabalhadores que referiram como situação estressora **Problemas nas relações interpessoais** utilizaram predominantemente a estratégia *coping* controle (52,5%) apresentando alto nível de BES (51,9%). Aqueles que mencionaram como situação estressora **Demanda X Tempo** também utilizaram predominantemente a estratégia *coping* controle (28,3%) apresentando, do mesmo modo, alto nível de BES (28,3%). Os trabalhadores que referiram como situação estressora **Falta de condições de trabalho** utilizaram com maior frequência a estratégia *coping* controle (22,6%) apresentando, do mesmo modo, alto nível de BES (22,3%). Por fim, aqueles trabalhadores que fizeram

referência a **Outras** situações estressoras fizeram uso predominantemente a estratégia *coping* controle (11,3%) e, similarmente, apresentaram alto nível de BES (11%).

Pode-se considerar com estes dados que o alto nível de BES identificado, independentemente das situações estressora vividas, está relacionado com a perspectiva de Diener, Suh, e Oishi (1997) de que estes trabalhadores perceberam eventos mais positivamente do que pessoas com um baixo nível de BES.

### **3.5 Correlações entre nível de BES, estratégias de *coping* e dados sócioprofissionais**

De acordo com Silva (2009) os últimos trinta anos de pesquisa têm demonstrado que os fatores demográficos não são bons preditores do BES. Gueda et al. (2006) corrobora esta inexistência, afirmando que tais fatores exercem quase nenhuma influência sobre o BES. Todavia, outras pesquisas demonstram a relação existente entre o BES e as variáveis sócio-demográficas. Diener, Suh, e Oishi (1997), por exemplo, ao fazerem um levantamento sobre os achados nas pesquisas sobre o BES, encontraram algumas variáveis sóciodemográficas parecem ser preditoras na configuração do bem-estar. Entretanto, reconhecem que o número é ainda pequeno. Em decorrência dos debates sobre o assunto, pesquisadores passaram a questionar o fato de que o impacto das variáveis demográficas é provavelmente mediado por processos psicológicos como metas e habilidades de *coping* (Diener et al., 1999).

#### **3.5.1 Idade**

A maioria dos trabalhadores participantes apresentou idade entre 30 e 35 anos (20,4%). Destes, 22,8% fizeram uso da estratégia de *coping* controle. A estratégia de *coping*

esquiva foi utilizada por 20,6%, enquanto 25,8% usaram a estratégia de  *coping*  manejo. Sendo que o alto nível de BES se fez presente em todos os três casos. As correlações entre idade, estratégias de  *coping*  e alto nível de BES encontram-se na Tabela 6.

**TABELA 6**  
Correlações entre idade, estratégias de  *coping*  e nível de BES \*

		Idade	Estratégias de <i> coping </i>		
			controle	esquiva	manejo
Alto	<i> r </i>	- 0,05	0,02	0,04	-0,02
Nível	<i> p </i> -valor	0,33	0,81	0,56	0,86

Nota. \* BES= Bem-Estar Subjetivo.

Analisando as idades dos trabalhadores e o alto nível de BES não foram encontradas correlações significativas ( $r = -0,05$ ,  $p = 0,33$ ). As correlações entre as idades e a estratégia de  *coping*  controle ( $r = 0,02$ ) assim como, entre as primeiras e a estratégia de  *coping*  esquiva ( $r = 0,04$ ) e entre as idades e a  *coping*  manejo ( $r = -0,02$ ) também não se apresentaram de modo significativo.

Os achados desta pesquisa parecem corroborar os resultados encontrados por Leal (2008) ao investigar o bem-estar entre docentes de uma IES, pois a autora identificou maior nível de satisfação no trabalho de 51 a 60 anos. Outra pesquisa, realizada por Otta e Fiquer (2004), também encontrou maiores níveis de satisfação com a vida a em idosos quando comparados com pessoas mais jovens. Apesar dos autores terem se referido a esta relação em, apenas, uma das dimensões do BES, supõe-se proximidade entre os resultados, pois na presente pesquisa os trabalhadores que referiram possuir 51 a 60 anos apresentaram alto nível de BES, todavia seus escores foram inferiores quando comparados aos trabalhadores mais jovens.

### 3.5.2 Sexo

Considerando a frequência do uso das estratégias de *coping* associada ao sexo dos indivíduos, a estratégia de *coping* controle esteve presente em 99,2% dos sujeitos. Destes, 65% compôs o sexo feminino, 34,2% o sexo masculino e 0,8% não informaram o sexo. As mulheres desta amostra apresentaram maior nível de BES (63,8%) do que os homens (34,3%), dado que vai de encontro aos estudos de Leal (2004) que apontam os homens com maiores escores. Todavia, outros estudos não identificaram diferenças entre o sexo e nível de BES (Andrade, 2008; Robinson et al., 1998).

A estratégia de *coping* esquiva se fez presente em 99% sendo 66,3% do sexo feminino, 32,6% do sexo masculino e 1,0% não informaram o sexo. Enquanto que a estratégia de *coping* manejo foi apresentada por 97,1%, com 68,7% do sexo feminino, 29,8% do sexo masculino e 1,5% não informaram o sexo. Ressalva-se que o nível de BES também foi alto para ambos os sexos.

Os dados desta pesquisa não corroboram os estudos de Chaves et al. (2002) que verificaram que os homens gozavam de maior BES do que as mulheres no contexto da população geral da cidade de João Pessoa–PB. Os homens relataram mais alto nos afetos positivos ( $M = 24,62$ ), bem como na pontuação total do bem-estar ( $M = 0,12$ ) do que as mulheres ( $M = 23,19$ ;  $M = -0,12$ , respectivamente).

A Tabela 7 apresenta as correlações entre sexo, estratégias de *coping* e alto nível de BES.

---

**TABELA 7**  
Correlações entre sexo, estratégias de *coping* e nível de BES \*

---

Sexo	Estratégias de <i>coping</i>		
	controle	esquiva	manejo

---

	<i>r</i>	0,06	0,06	-0,04	-0,05
Alto Nível de BES	<i>p</i> -valor	0,28	0,33	0,56	0,06

Nota. \*BES= Bem-Estar Subjetivo.

Nas análises das correlações entre sexo, estratégias de *coping* e nível de BES foram encontradas fracas correlações positivas entre o sexo e a estratégia de *coping* controle ( $r=0,06$ ,  $p=0,33$ ), assim como entre o sexo e o nível de BES ( $r= 0,06$ ,  $p=0,28$ ), porém ambas não se mostraram significativas. Contudo, as correlações entre o sexo dos sujeitos e as estratégias de *coping* esquiva foram negativas apesar de não significativa, enquanto que a estratégia *coping* manejo apresentou correlações negativas significativas ( $r= -0,04$ ,  $p=0,56$ ) e ( $r= -0,05$ ,  $p=0,06$ ), respectivamente. De forma semelhante, mantiveram alto nível de BES.

Câmara e Carlotto (2008) avaliaram a existência de associação entre bem-estar e estratégias de *coping* nos sexos masculino e feminino, bem como o perfil diferencial dessas entre os sexos. Os resultados encontrados pelos autores provenientes da correlação entre *coping* e bem-estar revelaram que a estratégia de aproximação ao problema, seja em âmbito cognitivo ou em âmbito comportamental, contribuiu para um índice mais elevado de bem-estar tanto para meninas quanto para meninos. Dados confirmados pelos achados desta pesquisa uma vez que os dois sexos apresentaram altos níveis de BES independentemente da estratégia de *coping* adotada.

### 3.5.3 Tipo de organização

As análises descritivas mostraram que: a estratégia de *coping* controle foi apresentada por 99,6% dos sujeitos sendo que 41,6% trabalham em organizações privadas e 58,4% trabalham em organizações públicas; a estratégia de *coping* esquiva foi apresentada por 99,5% dos sujeitos com 40,7% representando àqueles de empresas privadas e 59,3% os de empresas públicas; e, a estratégia de *coping* manejo se fez presente em 98,5% dos sujeitos sendo que

47% trabalham em empresas privadas e 53% trabalham em empresas públicas. Sendo encontrado alto nível de BES em todos.

A Tabela 8 apresenta as análises das correlações entre sexo, estratégias de coping e nível de BES.

**TABELA 8**  
Correlações entre tipo de organização, estratégias de coping e nível de BES \*

		Tipos de organização	Estratégias de coping		
			controle	esquiva	manejo
Nível de BES	<i>r</i>	-0,10	-0,10	0,06	0,06
	<i>p</i> -valor	0,08	0,12	0,38	0,65

Nota. \* BES= Bem-Estar Subjetivo.

Conforme pode ser observado ocorreu a presença de correlação negativa fraca entre os tipos de organização que os sujeitos trabalham e a estratégia de coping controle ( $r = -0,10$ ,  $p=0,12$ ). Foram encontradas correlações fracamente positivas entre os tipos de organização que os sujeitos trabalham e a estratégia de coping esquiva ( $r=0,06$ ,  $p=0,38$ ) não se apresentando significativamente. De modo semelhante, a correlação entre os tipos de organização que os sujeitos trabalham e a estratégia de coping manejo ( $r= 0,06$ ,  $p= 0,65$ ) também não foi significativa.

Por fim, a correlação entre os tipos de organização e o alto nível de BES apresentou-se de forma negativa e fraca, porém de não significativa ( $r= -0,10$ ,  $p= 0,08$ ).

### 3.5.4 Tempo de serviço

A maioria dos trabalhadores relatou possuir entre 2 e 4 anos (25,7%) vinculados a organização a que pertenciam no momento da realização da pesquisa. O Quadro 7 apresenta a relação entre as estratégias de coping e o tempo de serviço mais frequentes.

Tempo de serviço	Estratégias de <i>coping</i>		
	controle	esquiva	manejo
2 anos	8,5	<b>9,4</b>	6,1
3 anos	8,9	8,3	<b>10,6</b>
4 anos	7,6	8,8	6,1
5 anos	<b>9,3</b>	8,8	7,6

**QUADRO 7.** Frequência das estratégias de *coping* por tempo de serviço.

Os achados das relações entre o tempo de serviço e estratégias de *coping* demonstraram que o uso da estratégia controle apresentou maior frequência entre os trabalhadores com 5 anos de tempo de serviço (9,3%), seguida dos trabalhadores com 3 anos (8,9%) de tempo de serviço, com 2 anos de tempo de serviço (8,5%) e de (7,6%) entre aqueles com tempo de serviço de 4 anos.

Quanto ao uso da estratégia de *coping* esquiva, os sujeitos com 2 anos de tempo de serviço apresentaram a maior frequência dentre os demais com 9,4%, seguidos pelos sujeitos com tempo de serviço de 4 e 5 anos, ambos com frequência de 8,8% e daqueles com tempo de serviço de 3 anos (8,3%). O alto nível de BES se manteve igualmente presente. Por último, a estratégia de *coping* manejo surgiu de forma mais expressiva em 10,6% dos sujeitos com 3 anos de tempo de serviço, seguida de 7,6% entre aqueles com tempo de serviço de 5 anos e de 6,1% entre os sujeitos com tempo de serviço de 4 anos, sendo que todos apresentaram alto nível de BES.

Na Tabela 9 estão descritas as correlações entre tempo de serviço, estratégias de *coping* e alto nível de BES.

**TABELA 9**

*Correlações entre tempo de serviço, estratégias de coping e nível de BES\**

Tempo de Serviço	Estratégias de <i>coping</i>		
	controle	esquiva	manejo

	<i>r</i>				
Alto Nível		-0,07	-0,14**	-0,03	0,08
de BES	<i>p</i> -valor	0,23	0,03	0,66	0,54

Nota. \*BES= Bem-estar Subjetivo.

\*\*A correlação é significativa no nível 0,05.

Das correlações entre o Tempo de Serviço e as estratégias de *coping*, apenas o *coping* controle apresentou uma correlação negativa ( $r = -0,14$ ) que, apesar de fraca mostrou-se significativa ( $p < 0,05$ ). Todavia, não houve correlação significativa entre o tempo de serviço e o alto nível de BES ( $r = -0,07$ ,  $p = 0,23$ ).

No estudo desenvolvido por Leal (2008), anteriormente descrito, identificou-se que os indivíduos apresentaram até 5 anos a organização apresentaram baixos níveis de satisfação. Apesar de considerar, somente, uma das dimensões do BES, supõe-se que tais dados não são corroborados neste estudo, uma vez que nesta amostra, considerando o mesmo recorte de tempo de serviço, os profissionais que apresentaram altos níveis de BES.

Por fim, considerando-se todas as correlações realizadas entre as variáveis sócioprofissionais e alto nível de BES não podemos afirmar que a H4 (*as variáveis sócioprofissionais são preditoras do alto nível de BES*) do estudo foi confirmada, uma vez que não foram encontradas correlações significativas entre as variáveis.

## CAPÍTULO 4 — CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário do ensino superior brasileiro incorpora algumas características do mundo do trabalho que influenciam o nível de pressão que os trabalhadores enfrentam. Desse modo, ao lidarem com as situações estressoras de forma mais adequada, os trabalhadores sentem-se desafiados e estimulados a alcançarem metas e superar dificuldades. Todavia, para obterem um bom desempenho é necessário, entre outros aspectos, que se sintam bem consigo e se identifiquem com as atividades que realizam enfrentando os desafios oriundos deste contexto.

Apesar da existência de estressores ocupacionais o trabalho pode ser visto de forma positiva, pois é uma das fontes de satisfação de muitas das necessidades do ser humano, como a autorrealização, sobrevivência e manutenção de relações interpessoais. De acordo com tal realidade, verifica-se que buscar práticas que possam prevenir e amenizar danos, ao mesmo tempo em que fomentam bem-estar, configura-se enquanto importante papel da Psicologia do Trabalho especialmente no que tange a área da saúde ocupacional. Nessa direção, é sinalizado não só o papel do trabalhador na autogestão de estressores ocupacionais, como também a atuação das organizações em intervenções que propiciem melhores condições de trabalho.

A presente pesquisa buscou contribuir com a investigação do *coping* como elemento de aproximação das concepções sobre o bem-estar, bem como propiciar uma aproximação desse conceito com o bem-estar subjetivo. Assim, objetivou-se examinar as relações entre as estratégias de *coping* e o bem-estar subjetivo destes trabalhadores, tendo em vista que o cenário de expansão do ensino superior no Brasil agrega novas demandas, ao mesmo tempo em que possibilita novas formas de vivenciar o trabalho, podendo também ter repercussões nos níveis de bem-estar subjetivo.

De acordo com as respostas de um total de 318 trabalhadores de organizações de ensino superior da Bahia, juntamente com as escalas de bem-estar subjetivo e de estratégias de *coping*, além das questões sócioprofissionais, pôde-se chegar a dados que, após as análises, permitiram confirmar a hipótese da correlação entre a esquiiva e alto nível de bem-estar subjetivo.

Embora o presente estudo não tenha focalizado os elementos causais entre as variáveis, sua proposta investigativa permitiu estabelecer possíveis direções na construção de futuras investigações sobre o assunto. Desse modo, sua principal contribuição consistiu em possibilitar o aprofundamento dos conhecimentos sobre um construto relativamente recente da área de saúde do trabalhador, mas que demonstra ter importante potencial diagnóstico e de intervenção. Pois, elucida estratégias de *coping* que podem ser adotadas a fim de promover maiores níveis de bem-estar subjetivo dos profissionais nas organizações de ensino superior.

A seguir, são expostas as principais tendências às quais se chegou nesta pesquisa, com base nos tópicos investigados.

No que tange aos dados sociodemográficos (sexo, idade, escolaridade) e ocupacionais (tipo de organização, tempo de serviço) as análises apresentaram algumas informações que devem ser consideradas. Dentre essas destaca-se a maior ocorrência das mulheres, com idades entre 30 e 35 anos, provenientes de organizações e com 2 anos de tempo de serviço.

As análises indicaram que a estratégia de *coping* controle foi a mais adotada pelos trabalhadores tanto isoladamente quanto associadas a outras, o que evidencia o predomínio de ações e avaliações cognitivas no intuito de administrar variáveis situacionais, de modo a diminuir a possibilidade de ocorrência de situações estressoras em detrimento das demais estratégias. Um aspecto singular deste estudo correspondeu a redução e adaptação da ECO que proporcionou um caráter inovador nas investigações sobre o *coping* ao propiciar ao respondente identificar livremente as situações estressoras vivenciadas no contexto de

trabalho, bem como escolher, de modo aleatório, as estratégias de *coping* utilizadas surgindo mais de uma estratégias para cada situação identificada. Desse modo, houveram achados da especificidade das situações para os tipos de estratégias de *coping* adotadas.

Observou-se ainda o alto nível de BES encontrado como resultado positivo da avaliação cognitiva e afetiva que os trabalhadores fazem de si mesmos e das condições existentes para a realização de sua atividade laboral. Neste sentido é possível supor que tais trabalhadores conseguem gerir as demandas estressoras provenientes do contexto organizacional de forma assertiva refletindo na auto-avaliação de suas vidas e, conseqüentemente, no seu BES.

Com base nos resultados encontrados o bem-estar subjetivo deveria ocupar a agenda nas pesquisas organizacionais, sobretudo em decorrência da relevância adaptativa mediante situações de estresse. Desse modo, ressalva-se a importância de adotar ações que contribuam para a melhoria da saúde do trabalhador, por parte das organizações de ensino superior e também da sociedade, proporcionando apoio e acolhimento, além de desenvolver relações baseadas no bem-estar.

Diante destes resultados, para as pesquisas que se dedicam à construção e à discussão teórica dos conceitos de bem-estar, considera-se interessante sugerir a realização de estudos posteriores que se dediquem à comparação entre o *coping* e o bem-estar subjetivo, a fim de melhor compreender as relações de cada um e, assim, concentrar esforços perante aqueles construtos que apresentem maior possibilidade de contribuir para o desenvolvimento da teoria e da prática.

Recomenda-se que os tipos de estratégias de *coping* continuem sendo estudados em sua relação com o Bem-Estar Subjetivo em organizações de ensino superior, a fim de possibilitar a identificação dos antecedentes que influenciam a escolha das estratégias e a percepção dos trabalhadores sobre suas vidas, permitindo que sejam pensadas novas práticas

de incentivo e promoção do bem-estar do trabalhador. Além disso, o desenvolvimento de novos estudos que realizem comparações entre função exercida (docentes e administrativos), tempo de atuação na organização e tipos de organizações de ensino (públicas e privadas) tendem a enriquecer esta discussão.

No que concerne a limitações deste estudo algumas questões precisam ser explicitadas. Inicialmente teve-se a dificuldade em encontrar estudos prévios que apresentassem a correlação entre esses conceitos, em especial estudos desenvolvidos com profissionais do setor administrativo de organizações de ensino superior, o que resultou na discussão dos dados mais voltada para os docentes. Em segundo lugar, foi identificado que a maioria dos trabalhadores apresentou alto nível de bem-estar subjetivo. Entretanto, as discussões acerca do trabalho em organizações de ensino superior apontam para uma realidade adversa e até distante da relatada por estes profissionais. Logo, este dado pode ter sido enviesado pela forma de amostragem, que pode ter acessado aqueles trabalhadores mais disponíveis a realização da pesquisa e, provavelmente, com maiores níveis de Bem-Estar Subjetivo. Outra possibilidade é que estes trabalhadores podem ter desenvolvido estratégias de *coping* eficazes para as condições adversas de trabalho, mantendo elevado seu Bem-Estar Subjetivo.

Além disso, o uso exclusivo de medidas autorreferenciadas suscita a presença de possíveis vieses nas respostas. Neste estudo, tal aspecto é salientado devido ao fato da coleta também ter ocorrido *on-line* sendo uma parte dos questionários enviada por *e-mail*. Tal procedimento possibilitou uma maior extensão da coleta, porém impediu o controle dos respondentes e das condições de resposta. Logo, os trabalhadores que não responderam ao estudo podem ser exatamente aqueles com baixo nível de Bem-Estar Subjetivo. Sendo assim, os resultados aqui encontrados não podem ser generalizados. Além disso, as escolhas metodológicas limitam as características da realidade encontrada. No caso desta pesquisa, os limites de uma metodologia quantitativa resultam em impossibilidade de acesso às

especificidades da amostra e, ainda, aos diferentes significados que estes resultados podem ter para os diversos trabalhadores.

Vale lembrar que as limitações citadas não comprometeram os resultados e discussões suscitados. No entanto são sugeridos esforços no sentido de preveni-las na realização de estudos futuros, que podem ser desenvolvidos em diferentes vertentes a fim de intensificar o conhecimento sobre a temática.

No que concerne a novas investigações recomenda-se que sejam realizadas pesquisas com análises estatísticas mais sofisticadas, como regressão múltipla ou equações estruturais que permitiriam a construção de um modelo teórico com variáveis antecedentes, mediadoras e consequentes. Além disso, caberia identificar as formas pelas quais os trabalhadores enfrentam a sua realidade de trabalho e quais os pontos positivos desta vivência que são significativos, a ponto de mantê-los satisfeitos no que realizam mesmo identificando tantos estressores. Estes seriam caminhos interessantes para futuras investigações.

A presente pesquisa trouxe contribuições importantes para a área de estudo delimitada, mas também aponta a necessidade de ampliação e aprofundamento das relações encontradas, revelando a importância de se estabelecer uma nova agenda de pesquisa que considere tais fenômenos.

Finalmente, espera-se que os estudos futuros possam continuar fomentando a perspectiva do bem-estar no trabalhador, motivando a construção de espaços de trabalho que favoreçam a autorrealização do profissional e uma troca mais satisfatória entre indivíduo, trabalho e a organização.

## REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S., & Trócoli, B. T. (2004, Maio/Agosto). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20 (2). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/%0D/ptp/v20n2/a08v20n2.pdf>
- Almeida, H. (2002). *Stress, burnout and coping: um estudo realizado com psicólogos algarvios* (Tese de mestrado, Universidade do Algarve). Recuperado de <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/1571/1/Tese%20Mestrado.pdf>
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Andrade, R. S. (2008). *Comprometimento e entrincheiramento na carreira profissional de professores universitários: examinando suas relações com o bem-estar subjetivo* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia). Recuperado de [http://www.pospsi.ufba.br/Rayana\\_Santedicola.pdf](http://www.pospsi.ufba.br/Rayana_Santedicola.pdf)
- Antoniazzi, A. S., Dell'Aglio, D. D., & Bandeira, D. R. (1998). O conceito de coping: uma revisão teórica. *Estudos de psicologia*, 3(2). Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X1998000200006&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X1998000200006&lng=pt&nrm=iso)
- Antoniazzi, A. S., Souza, L. K. de, & C. S. Hutz (2009). Coping em situações específicas, bem-estar subjetivo e autoestima em adolescentes. *Revista Interinstitucional de Psicologia*. 2(1). Recuperado de [http://www.researchgate.net/publication/230853657\\_Coping\\_em\\_situases\\_especificas\\_bem-estar\\_subjetivo\\_e\\_autoestima\\_em\\_adolescentes](http://www.researchgate.net/publication/230853657_Coping_em_situases_especificas_bem-estar_subjetivo_e_autoestima_em_adolescentes)
- Arteche, A. X. (2003). *O impacto do trabalho nas variáveis coping e bem-estar subjetivo em uma amostra de adolescentes* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Recuperado de: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2640/000373971.pdf?...1>
- Assis, M. R. (2013, Junho). Avaliação do stress ocupacional em funcionários de um centro universitário da cidade do Rio de Janeiro. *Cadernos Unisuam de Pesquisa e Extensão*. 3(1). Recuperado de file:///C:/Users/Gleice%20Quele/Downloads/354-904-1-SM.pdf
- Batista J. B. V., Carlotto, M. S., Coutinho, A. S., & Silva, A. L. G. da (2010, Setembro). Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13(3). Recuperado de [http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-790X2010000300013&lang=pt&tlng](http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2010000300013&lang=pt&tlng).
- Bradburn, N. M. (1995, Oct). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4),719-727. Retrieved form <http://www.aging.wisc.edu/midus/findings/pdfs/830.pdf>
- Cannon, W. B. (1929, July). Organization for physiological homeostasis. *Psychological Review*, 9, 339-430. Retrieved from <http://physrev.physiology.org/content/84/3/869.short>
- Carlotto, M. S. (2002, Janeiro/Junho). A síndrome de *burnout* e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>
- Carlotto, M. S. (2011, Outubro-Dezembro). Síndrome de *Burnout* em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 27(4 ). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722011000400003>

- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2008, Junho). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores de escolas públicas e privadas. *Psicologia e Educação*. 26. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-69752008000100003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752008000100003)
- Carlotto, M. S., & Palazzo, L. dos S. (2006, Maio). Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Caderno de Saúde Pública*, 22(5). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v22n5/14.pdf>
- Carver, C. S., & Scheier, M.F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*. 66(1),184-195. doi:10.1037/0022-3514.66.1.184
- Chaves, S. S. S., Gouveia, V. V., Gusmão, E. E. S., Santos, W. S., & Araújo, J. M. A. (2002). O bem-estar subjetivo em função do sexo e da classe social. Trabalho apresentado no CCHLA – Conhecimento em Debate – VI edição, João Pessoa, Paraíba.
- Clark, M., Gopfert, C.; Hoebert, T.; Jaque, K.; Shonkwiler, C., & Whitman, D. (2006). *Guia de estudos para uma ética para o novo milênio*. Disponível em <http://www.dlfound.org>
- Cohen, S., Evans, G. W., Stokols, D., & Krantz, D. S. (1986). *Behavior, Health, and Environment Stress*. New York: Plenum.
- Cooper, C. L. (1986, Sep). Job distress: Recent researchs and the emerging role of the clinical occupational psychologist. *Bulletin of the British Psychological Society*, 39, 325-331. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1987-36254-001>
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1982). Fontes ocupacionais de stress: uma revisão da literatura relacionada com doenças das coronárias e com saúde mental. *Análise psicológica*. 2(3) 153-170. Recuperado de [http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/2066/1/1982\\_23\\_153.pdf](http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/2066/1/1982_23_153.pdf)
- Compas, B. E. (1987). Coping with stress during childhood and adolescence. *Psychological Bulletin*, 101(3), 393-403. doi: 10.1037/0033-2909.101.3.393
- Correia, V. (1997). *Estudo do bem-estar e mal-estar na profissão docente em Educação Física: O stress profissional* (Dissertação de mestrado) Universidade Técnica de Lisboa, Portugal.
- Costa, L. S. M. da, & Pereira, C. A. A (2007, Janeiro-Junho). Bem-estar subjetivo: aspectos conceituais. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*. 5(1). Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672007000100008&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672007000100008&script=sci_arttext)
- Covacs, J. M. L. de M. (2006). *O impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça*. (Dissertação de mestrado, Universidade Metodista de São Paulo). Recuperado de [http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde\\_arquivos/2/TDE-2007-06-18T133511Z-356/Publico/JORGE%20MIGUEL%20L%20M%20COVCS.pdf](http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde_arquivos/2/TDE-2007-06-18T133511Z-356/Publico/JORGE%20MIGUEL%20L%20M%20COVCS.pdf)
- Coyne, J.C., & DeLongis, A. (1986). Going beyond social support: The role of social relationship in adaptation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, 454-460. doi:10.1037/0022-006X.54.4.454
- Csikszentmihalyi, M. (1975). Beyond boredom and anxiety. *Josey-Bass, San Francisco*. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2000-12701-000>
- Csikszentmihalyi, M. (1992). *Psicologia da felicidade*. São Paulo: Saraiva.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). *A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana*. Rio de janeiro: Rocco, 1999.
- Dantas, E. A. de M., & Borges, L. de O. (2012, Abril). Saúde organizacional e síndrome de burnout em escolas e hospitais. *Estudos e pesquisas em psicologia*. 12(1). Recuperado

- de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812012000100007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812012000100007)
- Dewe, P., Cox, T., & Ferguson, E. (1993, Sep). Individual strategies for coping with stress at work: a review. *Work & Stress*, 7(1), 5-15. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678379308257046>
- Diener, E. (1984, Mar). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. Recuperado de [http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener\\_1984.pdf](http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener_1984.pdf)
- Diener, E. (1996). Subjective well-being in cross-cultural perspective. In G. Hector (Ed.), *Key issues in cross-cultural psychology: selected papers from the Twelfth International Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*. San Diego: Academic Press.
- Diener, E. (2000, Jan). Subjective well-being: The Science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/journals/amp/55/1/34/>
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In Huppert, F. A, Baylis, N., & Kevern, B (Eds.), *The science of well-being* (pp. 11-58). New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E., & Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 31(4). 419-436. doi: 10.1177/0022022100031004001.
- Diener, E.; Emmons, R. A.; Larsen, R. e Griffin, S. (1985, Jun). The satisfaction with Life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 91-95. Retrieved from [http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/s15327752jpa4901\\_13#.VQSaJ47F-oM](http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/s15327752jpa4901_13#.VQSaJ47F-oM)
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999, Mar). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997, Mar). Recent findings on subjective well being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1997-43193-002>
- Dohms, K. P.; Stobäus, C. D., & Mosquera, J. J. M. (2012, Julho-Dezembro). Níveis de mal/bem-estar, autoimagem e autoestima e autorrealização de docentes em uma escola tradicional de Porto Alegre. *Série-Estudos - Periódico do Programa de Pós-Graduação em Educação da UCDB*. Campo Grande, MS, 34, p. 227-246. Recuperado de <http://www.serie-estudos.ucdb.br/index.php/serie-estudos/article/view/99/55>
- Eddington, N., & Shuman, M. F. T. (2005, Jan). Subjective Well-Being (happiness). *Continuing Psychology Education*. Retrieved from <http://www.texcpe.com/html/pdf/ncc/nccSWB.pdf>
- Esteves, M. F. D. P. (2004). *Estresse psíquico em professores do ensino superior privado: um estudo em Salvador-BA*. (Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia). Recuperado de [http://www.pospsi.ufba.br/Maria\\_Fabiana\\_Esteves.pdf](http://www.pospsi.ufba.br/Maria_Fabiana_Esteves.pdf)
- Fernández-Castro, J., & Edo, S. (1998). Se puede medir el estrés? Un análisis de los elementos que componen el proceso de estrés. *Avances en Psicología Clínica Latinoamericana*, 16, 133-148.
- Ferreira, M. C., & Mendonça, H. (2012). *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Fiquer, J. T. (2006) *Bem-estar subjetivo: influência de variáveis pessoais e situacionais em auto-relato de afetos positivos e negativos*. (Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo). Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47132/tde-14092006-175006/en.php>

- Folkman, S. & Lazarus, R. S. If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 48, n. 1, p. 150-70, 1985.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Behavior*. 21, 219-239. Retrieved from
- Folkman, S., & Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992. doi: 10.1037/0022-3514.50.5.992
- Fonseca, P. N. da, Chaves, S. S. da S., & Gouveia, V. V. (2006,Jan./Jun.). Professores do ensino fundamental e bem-estar subjetivo: uma explicação baseada em valores. *Psico-USF*, 11 (1). 45-52. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v11n1/v11n1a06>
- Frango, M. H. (1995). *Stress nos profissionais de saúde em meio hospitalar* (Dissertação de mestrado). Instituto Superior de Serviço Social de Coimbra).
- Galinha, I., & Ribeiro, J. L. P. (2006). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, saúde & doença*, 6(2). Recuperado de <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/psd/v6n2/v6n2a08.pdf>
- Gazzaniga, M. S., & Heartherton, T. F. (2005). Emoções, estresse e coping. In Gazzaniga, M. S. & Heartherton, T. F. *Ciência psicológica: mente, cérebro e comportamento* (pp. 312-341). Porto Alegre: Artmed.
- Giacomoni, C. H. (2004, Junho). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*. 12 (1). Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X2004000100005&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X2004000100005&script=sci_arttext)
- Giacomoni, C. H. e Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. Em Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), *Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 313). São Paulo, SP: SIP.
- Gomes, A. R., Montenegro, N. Peixoto, A. M. B. da C., & Peixoto, A. R. B. da C. (2010). *Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundário. Psicologia & Sociedade*. 22(3). Recuperado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/11845/1/artigo.pdf>
- Gonçalves, S. M. M., & Leite, A. P. T. T. (2009, Janeiro/Junho). Trabalho e flow: contribuições da Psicologia Positiva. *Diversa*. Recuperado de [http://www.ufpi.br/subsiteFiles/parnaiba/arquivos/files/rd-ed3ano2\\_art\\_03\\_trabalho\\_e\\_flow.pdf](http://www.ufpi.br/subsiteFiles/parnaiba/arquivos/files/rd-ed3ano2_art_03_trabalho_e_flow.pdf)
- Gueda, M. T. D., Albuquerque, F. J. B. de, Tróccoli, B. T., Noriegad, J. A. V., Seabra, M. A. B., & Guedea, R. L. D.(2006). Relação de Bem-estar Subjetivo, estratégias de enfrentamento e apoio social em idosos. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19 (2), 301-308. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/prc/v19n2/a17v19n2.pdf>
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Canada: Sage Publications Ltd.
- Júnior, E. G., Cardoso, H. F., Domingues, L.C., Green, R. M., & Lima, T. R. (2014, Janeiro). Trabalhadores de uma unidade administrativa de uma instituição pública de ensino superior (IES). *Revista GUAL*, Florianópolis, 7(1), 01-17. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2014v7n1p1>
- Kirschenbaum, A, Oigenblick, L., & Goldberg, AI (2000). Well being, work environment and work accidents. *Social Science & Medicine*. 50 (5). Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953699003093>

- Latack, J. (1984, December). Career transitions within organizations: an exploratory study of work, nonwork and coping strategies. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 34, 296-322. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507384900412>
- Latack, J.C. (1986). Coping with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 377-385. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.377
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984, September). An Analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*. 1(3), 219-239. Retrieved from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2136617?uid=2&uid=4&sid=21104469022601>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leal, A. L. de A. (2008). Bem-estar no trabalho entre docentes universitários: estudo de caso em uma IES pública. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Levin. J. (1987). Tomada de decisões: Correlações. In Levin. J. *Estatística Aplicada a Ciências Humanas* (pp. 276-288). Harbra Ltda.
- Limongi França, A. C.; Rodrigues, A. L. (1996). *Stress e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Lipp, M. (1984). Stress e Suas Implicações. *Estudos de Psicologia*, 1(3), 4.
- Lipp, M. E. N., & Malagris, L. E. N. (2001). O stress emocional e seu tratamento. In Rangé, B.(org.), *Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria*. Potro Alegre: Artmed.
- Lucas, R. E., & Grohn, C. L. (2000). Age and sex differences in subjective well-being across culture. In E. Diener & E. M. Suh (Org.), *Culture and subjective well-being* (291-318). Cambridge, MA. MIT Press.
- Madeira, L. M., & Alves, M. (1996). Processo saúde-doença e trabalho. *Semina: Ciências Biológicas e da Saúde*, 17(2), 164-169. doi: <http://dx.doi.org/10.5433/1679-0367.1996v17n2p164>
- Martins, M. das G. T. (2007). Sintomas de Stress em Professores Brasileiros. *Revista Lusófona de Educação*, Lisboa, 10. 109-128. Recuperado de <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rle/n10/n10a09.pdf>
- Mathews, K. A. (1982). Psychological perspectives on the Type A behavior pattern. *Psychological Bulletin*, 91, 293-323. doi: 10.1037/0033-2909.91.2.293
- Mazon, V., Carlotto, M. S., & Câmara, S. (2008 Janeiro/Abril). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores Arquivos Brasileiros de Psicologia. 60(1). Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672008000100006&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672008000100006&script=sci_arttext).
- Ministério da Educação (2008). *Cadastro das Instituições de Educação Superior*. Recuperado de <http://www.educacaosuperior.inep.gov.br>
- Mendes, R. M. das N. (2008). História dos conceitos de saúde e doença. *Revista Nursing*, 231. Recuperado de <http://www.forumenfermagem.org/dossier-tecnico/revistas/nursing/item/3298-historia-dos-conceitos-de-saude-e-de-doenca>
- Miller, S. M. (1981). Predictability and human stress: Toward clarification of evidence and theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 14, 203-255.
- Mota, C.; Matos, P. (2006). Coping across situations questionnaire – CASQ numa amostra de adolescentes portuguesas. *Psychologica*, 43, p. 211-226.
- Mullen, B., & Suls, J. (1982). The effectiveness of attention and rejection as coping styles: A meta- analysis of temporal differences. *Journal of Psychosomatic Research*, 26. 43-49. doi:10.1016/0022-3999(82)90061-7

- Nunes, P. (2007). *Psicologia Positiva. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal*. Recuperado de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0115.pdf>
- O'Brien, T. B., & DeLongis, A. (1996). The interactional context of problem-, emotion-, and relationship-focused coping: The role of the big five personality factors. *Journal of Personality, 64*, 775-813. doi: 10.1111/j.1467-6494.1996.tb00944.x
- Offe, C. (2000). *Algunas contradicciones del moderno estado de bienestar*. In: *Conradicciones em el estado de bienestar* (pp. 135-150). Madri. Alianza.
- Organização Internacional do Trabalho (1981). *Emploi et conditions de travail des enseignants vail des enseignants*. Genova: Bureau International du Travail.
- Oswaldo, Y. C. (2009). *Vulnerabilidade ao estresse no trabalho, coping, depressão e qualidade de vida: evidências de validade*. (Tese de doutorado), Universidade São Francisco, São Francisco.
- Otta, E., & Fiquer, J. T. (2004, Junho). Bem-estar subjetivo e regulação de emoções. *Psicologia em Revista, Belo Horizonte, 10(15)*, 144-149. Recuperado de [DOC\\_DSC\\_NOME\\_ARQUI20041213115707](http://www.docdsc_nome_arqui20041213115707)
- Paludo, S. dos S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia, 17 (36)*. 9-20. . Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v17n36/v17n36a02.pdf>
- Parkes, K. R. (1994, Sep). Personality and coping as moderator of work stress process: Models, methods and measures. *Work & Stress, 8*, 110-129. Retrieved form <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02678379408259984#.VQWtxI7F-oM>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia, 9(1)*, 45-52. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008, abril). Construção e validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica, 7(1)*, 201-209. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552012000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552012000200006&script=sci_arttext)
- Passareli, P. M., & Silva, J, A de (2007, Outubro/dezembro). Psicologia positiva e estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos de psicologia, 24(4)*. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2007000400010](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2007000400010)
- Pereira, F. F. S.(2011). *Indicadores de mal-estar docente em escolas públicas municipais de salvador* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia). Recuperado de <http://www.repositorio.ufba.br:8080/ri/bitstream/ri/8945/1/Flaviane%20F.%20Sudario%20Pereira.pdf>
- Peixoto, C. do N. (2004). *Estratégias de enfrentamento de estressores ocupacionais em professores universitários* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina). Recuperado de <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/86975/222007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R., (2003, Maio/Agosto). Mensuração de *Coping* no Ambiente Ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 19 (2)*. Recuperado de <http://bases.bireme.br/cgiin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&nextAction=lnk&base=LILACS&exprSearch=347190&indexSearch=ID&lang=p>
- Pocinho, M., & Capelo, M. R. (2009 Maio/Agosto). Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. *Educação e Pesquisa, 35(2)*. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-97022009000200009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-97022009000200009&script=sci_abstract&tlng=pt)

- Quirino, A. M. G. V. (2008). *Stresse, Coping e Burnout em professores do 3º Ciclo*. (Dissertação de mestrado, Universidade do Algarve). Recuperado de <http://sapiencia.ualg.pt/bitstream/10400.1/313/4/Tese%20de%20Mestrado.pdf>
- Ramos, S. I. V. (2009). (In)Satisfação e stress docente. *Estudo Geral*. Recuperado de <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/8522/1/Bem%20estar%20e%20mal%20e%20star%20docente.pdf>
- Rebolo, F. (2012). Caminhos para o bem-estar docente: as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores frente às adversidades do trabalho docente na contemporaneidade. *Quaestio*. São Paulo. 14(1). 115-131. Recuperado de <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php?journal=quaestio&page=article&op=view&path%5B%5D=793&path%5B%5D=807>
- Rice, T. W., & Steele, B. J. (2004). Subjective Well-being and culture across time and space *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 35(6). 633-64. doi: 10.1177/0022022104270107.
- Robinson, M. D., Johnson, J. T., & Shields, S. A. (1998). The gender heuristic and the database: Factors affecting the perception of gender-related differences in the experience and display of emotions. *Basic and Applied Social Psychology*, 20, 206–219. doi: 10.1207/s15324834basp2003\_3
- Rodrigues, A. (1997). Stress, trabalho e doenças de adaptação. In: A. C. L. Franco & A. L. Rodrigues, *Stress e trabalho: guia prático com abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- Rudolph, K. D., Denning, M. D., & Weisz, J. R. (1995, Nov.). Determinants and consequences of children's coping in the medical setting conceptualization, review, and critique. *Psychological Bulletin*, 118, 328-357. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1996-09116-001>
- Rothenbühler, R. (2000). *Universidade empreendedora* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina). 131. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/79005/178612.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ryan, R. M., & Deci, E. R. (2001, February). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. Retrieved from <http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Santos, C. T. da (2000). *Saúde do trabalhador: um desafio para qualidade total no Hemorio* (Dissertação de mestrado, Fundação Oswaldo Cruz). 145. Recuperado de <http://www.arca.fiocruz.br/xmlui/bitstream/handle/icict/4608/177.pdf?sequence=2>
- Santos, G. B. dos (2006, Junho). As estratégias de fuga e enfrentamento frente às adversidades do trabalho docente. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*. 6(1). Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672008000100006&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-52672008000100006&script=sci_arttext)
- Savoia, M. G. (1999). Escalas de eventos vitais e de estratégias de enfrentamento (Coping). *Revista de Psiquiatria Clínica*. 26 (2). Recuperado de [http://hcnet.usp.br/ipq/revista/vol26/n2/artigo\(57\).htm](http://hcnet.usp.br/ipq/revista/vol26/n2/artigo(57).htm)
- Seidl, E. (2001). *Pessoas que vivem com HIV / AIDS: configurando relações entre enfrentamento, suporte social e qualidade de vida*. (Tese de doutorado, Universidade de Brasília). 284. Recuperado de <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=317047&indexSearch=ID>
- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). *New York*:

- Oxford University Press. Retrieved from [http://www.positiveculture.org/uploads/7/4/0/7/7407777/seligman\\_intro.pdf](http://www.positiveculture.org/uploads/7/4/0/7/7407777/seligman_intro.pdf)
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000, Jan.). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*. *American Psychological Association*. 55(1). Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11392865>
- Servilha, E. A. M. (2005, Janeiro/Fevereiro). Estresse em professores universitários na área de fonoaudiologia. *Revista Ciências Médicas*. Campinas. 14(1). 43-52. Recuperado de <file:///C:/Users/Gleice%20Quele/Downloads/1193-2400-1-SM.pdf>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia Teoria e Pesquisa*. 24(2). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf>
- Silva, E. N. da (2009). *Coping e Dimensões Afetivas do Bem-estar Subjetivo: Um Estudo com Trabalhadores da Educação* (Dissertação Universidade Católica de Goiás). Recuperado de [http://tede.biblioteca.ucg.br/tde\\_arquivos/11/TDE-2009-08-03T090408Z-617/Publico/Eliete%20Neves%20da%20Silva.pdf](http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_arquivos/11/TDE-2009-08-03T090408Z-617/Publico/Eliete%20Neves%20da%20Silva.pdf)
- Silveira, K. A., Enumo, S. R. F. Pozzatto, R. N., e Paula, K. N. P. de (2014, Janeiro/Março). Indicadores de estresse e coping no contexto da educação inclusiva. *Educação e Pesquisa*. 40(1). São Paulo. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-97022014000100009&lng=pt&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022014000100009&lng=pt&nrm=iso&tlng=en)
- Smedema, S.M., Catalano, D. & Ebener, D.J. (2010). The Relationship of Coping, Self-Worth, and Subjective Well-Being: A Structural Equation Model. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 53(3), 131-142. doi:10.1177/0034355209358272
- Souza, A. F. (2005). *Estresse ocupacional em motoristas de ônibus urbano: o papel das estratégias de coping*. (Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia). Recuperado de [http://www.pospsi.ufba.br/Aldineia\\_Sousa.pdf](http://www.pospsi.ufba.br/Aldineia_Sousa.pdf)
- Souza, A. L. H. (2013, Setembro/ Dezembro). As IES privadas como organização e a precarização do trabalho docente. Recuperado de [http://www.sinproguarulhos.org.br/iesprivadas\\_textoandrea.pdf](http://www.sinproguarulhos.org.br/iesprivadas_textoandrea.pdf)
- Sousa, J. R. S.; Oliveira, G. F. de; Damasceno, M. M. S.; Oliveira e Silva, A. C. de (2012, Setembro/Dezembro). Prevalência da síndrome de burnout em profissionais da educação. *Caderno de Cultura e Ciência*. 11(1). Recuperado de [http://periodicos.urca.br/ojs/index.php/cadernos/article/view/482/pdf\\_1](http://periodicos.urca.br/ojs/index.php/cadernos/article/view/482/pdf_1)
- Sporcq, J. (1994) *Gestion du stress et conclusions*. L'Observatoire, 1, 44-47.
- Suls, J., David, J.P., & Harvey, J.H. (1996). Personality and Coping: Three Generations of Research. *Journal of Personality*, 64, 711-735. doi: 10.1111/j.1467-6494.1996.tb00942.x
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de psicologia*, 7(1). Recuperado de <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&nextAction=lnk&base=LILACS&exprSearch=349825&indexSearch=ID&lang=p>
- Terry, D. (1994). Determinants of coping: the role of stable and situational factors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 895-910. doi:10.1037/0022-3514.66.5.895
- Traldi, M. T. F. (2010). *Comprometimento, bem-estar e satisfação no trabalho: a experiência dos professores de administração da Universidade de Brasília*. (Monografia), Universidade de Brasília. Recuperado de [http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/1192/1/2009\\_MariaTeodoraFariasTraldi.pdf](http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/1192/1/2009_MariaTeodoraFariasTraldi.pdf)
- Veenhoven, R. (1996). The Study of Life Satisfaction. In W.E. Saris, R. Veenhoven, A.C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A Comparative Study of Satisfaction With Life in Europe*

- (pp 11-48). Eötvös: University Press. Retrieved from [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-5702-8\\_11#page-1](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-5702-8_11#page-1)
- Watson, D.; Clark, L.A. e Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063- 1070. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Westerhof, G.J., Thissen, T., Dittmann-Kohli, F. & Stevens, N. (2006). What is the problem? A taxonomy of life problems and their relation to subjective well-being in middle and late adulthood. *Social indicators of research*, 79(1), 97-115. Retieved from <http://link.springer.com/article/10.1007/s11205-005-3516-0#page-1>
- World Health Organization (1988). *WHO definition of Health*. Retrieved from <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>
- Woyciekoski, C. F., Stenert, C., & Hutz C. S. (2012). Determinantes do Bem-Estar Subjetivo. *Psico*. 43(3). Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/viewArticle/8263>
- Yeda, C. O. (2009). *Vulnerabilidade ao estresse no trabalho, coping, depressão e qualidade de vida: evidências de validade* (Tese de doutorado, Universidade de São Francisco). Recuperado de [file:///C:/Users/Gleice%20Quele/Downloads/6938492717704843%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Gleice%20Quele/Downloads/6938492717704843%20(1).pdf)
- Zanelli, J. C. *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- Zautra, A. J., & Wrabetz, A. B. (1991). Coping success and its relationship to psychological distress for older adults. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 801-810. doi:10.1037/0022-3514.61.5.801

# APÊNDICES

## APÊNDICE A — Distribuição da carga fatorial. Escala de coping ocupacional (eco).

**TABELA 2**

*Carga fatorial para os itens da Escala de Coping Ocupacional*

Itens	Fatores		
	Controle	Esquiva	Manejo
Conversei com colegas que também estejam envolvidos no problema	0,759		
Tentei ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades	0,758		
Dei atenção extra ao planejado	0,554		
Pensei em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa	0,536		
Tentei manter distância da situação		0,708	
Mantive a maior distância possível das pessoas que causaram a situação		0,606	
Disse a mim mesmo (a) que o tempo resolve problemas desta natureza		0,600	
Procurei lembrar que o trabalho não é tudo na vida		0,534	
Tirei alguns dias para descansar			0,577
Fiz uma viagem			0,566
Mudei os meus hábitos alimentares			0,562
Comprei alguma coisa			0,548

*Fonte:* Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003).

## APÊNDICE B — Instrumento de pesquisa

Prezado(a),

O grupo Indivíduo, Organização e Trabalho, composto por pesquisadores do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), atualmente está realizando uma pesquisa que busca compreender como os trabalhadores se relacionam com a organização para a qual trabalham e como se sentem em relação a esta e a si mesmos. Sua resposta é muito importante e nos permitirá compreender de forma mais detalhada a relação entre o indivíduo e a organização.

Trata-se da realização de uma pesquisa a ser utilizada para desenvolvimento de produções científicas e não um estudo realizado pela empresa para a qual você trabalha. Assim, os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos. Os questionários respondidos ficarão sob a guarda e responsabilidade do grupo de pesquisa e as informações pessoais dos participantes não serão divulgados sob nenhum pretexto. Lembramos que sua participação é voluntária. Esperamos contar com a sua colaboração prestando todas as informações solicitadas em cada parte/ítem deste instrumento.

Em caso de dúvidas, você poderá se comunicar com o responsável pelo projeto, Profa. Dra. Sônia Regina P. Fernandes, através do e-mail: e-mail@gmail.com.

Desde já agradecemos por sua colaboração.

A equipe de pesquisa

### PARTE I – DADOS DE SOCIOPROFISSIONAIS

1- Idade: \_\_\_\_\_ anos.

2 - Sexo:

Masculino

Feminino

3- Escolaridade

Nunca estudou

Superior Incompleto

Pré-escola (educação infantil)

Superior Completo

Ensino Fundamental 1 (Alfabetização a 4<sup>a</sup> série)

Especialização (Completa)

Ensino Fundamental 2 (5<sup>a</sup> série a 8<sup>a</sup> série)

Mestrado (Completo)

Segundo Grau (Ensino médio)

Doutorado (Completo)

4 - Com que idade você começou a trabalhar? \_\_\_\_\_ (anos).

5- Qual o tipo de organização para a qual você trabalha hoje?

Organização Privada

Organização Pública

6- Há quanto tempo trabalha nesta organização? \_\_\_\_\_ (anos)

7- Qual o tipo de vínculo que mantém com a organização atual?

Docência

Administrativo

Técnico Administrativo Nível Médio

Outros. Especifique: \_\_\_\_\_

Técnico Administrativo Nível Superior

8- Quanto tempo atua na mesma profissão? \_\_\_\_\_ (anos)

9- Você ocupa algum cargo comissionado ou de chefia atualmente?  SIM  NÃO

9.1- Caso **sim**, qual o seu cargo?

Supervisão  Gerência  Coordenação  Diretoria

## PARTE II – COMO SE SENTE CONSIGO PRÓPRIO

### Subescala 1

Gostaria de saber como você tem se sentido ultimamente. Esta escala consiste de algumas palavras que descrevem diferentes sentimentos e emoções. Não há respostas certas ou erradas. O importante é que você seja o mais sincero possível. Leia cada item e depois marque com um X o retângulo correspondente ao quanto você tem vivenciado cada sentimento ou emoção.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às Vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

1	Aflito	1	2	3	4	5
2	Alarmado	1	2	3	4	5
3	Amável	1	2	3	4	5
4	Ativo	1	2	3	4	5
5	Angustiado	1	2	3	4	5
6	Agradável	1	2	3	4	5
7	Alegre	1	2	3	4	5
8	Apreensivo	1	2	3	4	5
9	Preocupado	1	2	3	4	5
10	Disposto	1	2	3	4	5
11	Contente	1	2	3	4	5
12	Irritado	1	2	3	4	5
13	Deprimido	1	2	3	4	5
14	Interessado	1	2	3	4	5
15	Entediado	1	2	3	4	5
16	Atento	1	2	3	4	5
17	Transtornado	1	2	3	4	5
18	Animado	1	2	3	4	5
19	Determinado	1	2	3	4	5
20	Chateado	1	2	3	4	5
21	Decidido	1	2	3	4	5
22	Seguro	1	2	3	4	5
23	Assustado	1	2	3	4	5
24	Dinâmico	1	2	3	4	5
25	Engajado	1	2	3	4	5
26	Produtivo	1	2	3	4	5
27	Impaciente	1	2	3	4	5
28	Receoso	1	2	3	4	5
29	Entusiasmado	1	2	3	4	5
30	Desanimado	1	2	3	4	5

31	Ansioso	1	2	3	4	5
32	Indeciso	1	2	3	4	5
33	Abatido	1	2	3	4	5
34	Amedrontado	1	2	3	4	5
35	Aborrecido	1	2	3	4	5
36	Agressivo	1	2	3	4	5
37	Estimulado	1	2	3	4	5
38	Incomodado	1	2	3	4	5
39	Bem	1	2	3	4	5
40	Nervoso	1	2	3	4	5
41	Empolgado	1	2	3	4	5
42	Vigoroso	1	2	3	4	5
43	Inspirado	1	2	3	4	5
44	Tenso	1	2	3	4	5
45	Triste	1	2	3	4	5
46	Agitado	1	2	3	4	5
47	Envergonhado	1	2	3	4	5

### Subescala 2

Agora você encontrará algumas frases que podem identificar opiniões que você tem sobre a sua própria vida. Por favor, para cada afirmação, marque com um X o número que expressa o mais fielmente possível sua opinião sobre sua vida atual. Não existe resposta certa ou errada, o que importa é a sua sinceridade. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 6, maior é a concordância com o conteúdo da frase.

<b>1</b> Discordo plenamente	<b>2</b> Discordo	<b>3</b> Não sei	<b>4</b> Concordo	<b>5</b> Concordo plenamente
---------------------------------	----------------------	---------------------	----------------------	---------------------------------

48	Estou satisfeito com minha vida	1	2	3	4	5
49	Tenho aproveitado as oportunidades da vida	1	2	3	4	5
50	Avalio minha vida de forma positiva	1	2	3	4	5
51	Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida	1	2	3	4	5
52	Mudaria meu passado se eu pudesse	1	2	3	4	5
53	Tenho conseguido tudo o que esperava da vida	1	2	3	4	5
54	A minha vida está de acordo com o que desejo para mim	1	2	3	4	5
55	Gosto da minha vida	1	2	3	4	5
56	Minha vida está ruim	1	2	3	4	5
57	Estou insatisfeito com minha vida	1	2	3	4	5
58	Minha vida poderia estar melhor	1	2	3	4	5
59	Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida	1	2	3	4	5
60	Minha vida é “sem graça”	1	2	3	4	5
61	Minhas condições de vida são muito boas	1	2	3	4	5
62	Considero-me uma pessoa feliz	1	2	3	4	5

### PARTE III: FORMAS DE ENFRENTAMENTO DE SITUAÇÕES ESTRESSORAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

- 1- Apresente 3 (três) situações de dificuldades (estressores) que já tenha vivenciado no seu contexto de trabalho nos últimos 6 (seis) meses. Em seguida, indique com um X na coluna em branco 4 (quatro) estratégias de enfrentamento que adotou em cada situação:

SituaçãoA \_\_\_\_\_

---

01	Conversei com colegas que também estejam envolvidos no problema	
02	Tentei ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades	
03	Dei atenção extra ao planejado	
04	Pensei em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa	
05	Tentei manter distância da situação	
06	Mantive a maior distância possível das pessoas que causaram a situação	
07	Disse a mim mesmo(a) que o tempo resolve problemas desta natureza	
08	Procurei lembrar que o trabalho não é tudo na vida	
09	Tirei alguns dias para descansar	
10	Fiz uma viagem	
11	Mudei os meus hábitos alimentares	
12	Comprei alguma coisa	

SituaçãoB \_\_\_\_\_

---

01	Conversei com colegas que também estejam envolvidos no problema	
02	Tentei ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades	
03	Dei atenção extra ao planejado	
04	Pensei em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa	
05	Tentei manter distância da situação	
06	Mantive a maior distância possível das pessoas que causaram a situação	
07	Disse a mim mesmo(a) que o tempo resolve problemas desta natureza	
08	Procurei lembrar que o trabalho não é tudo na vida	
09	Tirei alguns dias para descansar	
10	Fiz uma viagem	
11	Mudei os meus hábitos alimentares	

<b>12</b>	Comprei alguma coisa	
-----------	----------------------	--

SituaçãoC \_\_\_\_\_

---

<b>01</b>	Conversei com colegas que também estejam envolvidos no problema	
<b>02</b>	Tentei ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades	
<b>03</b>	Dei atenção extra ao planejado	
<b>04</b>	Pensei em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa	
<b>05</b>	Tentei manter distância da situação	
<b>06</b>	Mantive a maior distância possível das pessoas que causaram a situação	
<b>07</b>	Disse a mim mesmo(a) que o tempo resolve problemas desta natureza	
<b>08</b>	Procurei lembrar que o trabalho não é tudo na vida	
<b>09</b>	Tirei alguns dias para descansar	
<b>10</b>	Fiz uma viagem	
<b>11</b>	Mudei os meus hábitos alimentares	
<b>12</b>	Comprei alguma coisa	

**Agradecemos a sua participação!**

## APÊNDICE C — Carta de apresentação



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
Instituto de Psicologia  
Programa de Pós-Graduação



Salvador, 01 de abril de 2014

Prezados(as) Senhores(as)

O grupo Indivíduo, Organização e Trabalho, composto por pesquisadores do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), está realizando uma pesquisa que busca compreender como os trabalhadores se relacionam com a organização e com o trabalho. Essa pesquisa é denominada Comprometimento, Consentimento e Entrincheiramento: como se articulam o bem-estar subjetivo e pessoal dos trabalhadores.

A participação dos empregados dessa organização é fundamental para o nosso estudo. Vale salientar que as informações serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

A investigação está sendo conduzida pela Profa Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes, cujo e-mail para esclarecimentos/contatos é [sonregina@gmail.com](mailto:sonregina@gmail.com).

Integram a coleta de dados as pesquisadoras Gleice Quele Luz do Espírito Santo e Graceane Coelho de Souza, bem como as bolsistas de iniciação científica Alice de Assis Saes e Camila Bahiense.

Agradeço e peço a sua colaboração

Atenciosamente

Prof. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes,

## APÊNDICE D — Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O Sr.<sup>(a)</sup> está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada Comprometimento, Consentimento e Entrincheiramento: como se articulam o bem-estar subjetivo e pessoal dos trabalhadores, de responsabilidade da pesquisadora Sônia Regina Pereira Fernandes.

Suas respostas serão tratadas de forma **anônima** e **confidencial**, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

A sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em preencher, individualmente, um questionário sobre seus dados sócio-demográficos e, em seguida, a Escala de Bem-estar Subjetivo, as Escalas de comprometimento e entrincheiramento organizacional em suas versões reduzidas e a Escala de Coping Organizacional, também reduzida. As escalas são breves, de modo que sua tarefa de preenchimento não será demorada, não exigindo muito esforço.

Você não terá nenhum **custo ou quaisquer compensações financeiras**. Não há **riscos** de qualquer natureza relacionados com a sua participação na pesquisa.

Os benefícios relacionados com a sua participação são contribuir para uma melhor compreensão dos fatores que influenciam o bem-estar e o lócus de controle da amostra estudada. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone/e-mail e o endereço do pesquisador principal, e demais membros da equipe, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Eu, \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_  
declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Salvador, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## APÊNDICE E – Frequência dos itens da dimensão “afetos positivos”

**TABELA 4**  
*Médias de afetos positivos*

Afetos positivos	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Amável	3,92	,751
<b>Ativo</b>	<b>4,27</b>	<b>,758</b>
Agradável	3,97	,737
Alegre	3,88	,755
Disposto	3,93	,773
Contente	3,74	,771
<b>Interessado</b>	<b>4,12</b>	<b>,936</b>
Atento	4,09	,862
Animado	3,78	,784
<b>Determinado</b>	<b>4,13</b>	<b>,870</b>
Decidido	4,02	,801
Seguro	3,78	,848
Dinâmico	3,97	,807
Engajado	3,92	,925
Produtivo	4,05	,825
Entusiasmado	3,69	,790
Estimulado	3,50	,848
Bem	3,92	,742
Empolgado	3,61	,817
Vigoroso	3,50	,855
Inspirado	3,55	,907

## APÊNDICE F – Frequência dos itens da dimensão “afetos negativos”

**TABELA 5**  
*Médias de afetos negativos*

Afetos positivos	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Aflito	2,34	0,936
Alarmado	2,13	0,957
Angustiado	2,68	0,939
Apreensivo	2,74	0,935
<b>Preocupado</b>	<b>3,16</b>	<b>0,888</b>
Irritado	2,57	0,798
Deprimido	1,97	0,945
Entediado	2,31	1,005
Transtornado	1,59	0,789
Chateado	2,70	0,828
Assustado	2,04	0,908
Impaciente	3,92	0,925
Receoso	2,66	0,898
Desanimado	2,40	0,909
<b>Ansioso</b>	<b>2,93</b>	<b>1,026</b>
Indeciso	2,34	0,892
Abatido	1,92	0,86
Amedrontado	1,72	0,79
Aborrecido	2,32	0,841
Agressivo	1,74	0,816
Incomodado	2,68	0,886
Nervoso	2,37	0,883
Tenso	2,59	0,924
Triste	2,17	0,895
<b>Agitado</b>	<b>2,84</b>	<b>1,063</b>
Envergonhado	1,90	0,937

## APÊNDICE G – Frequência dos itens da dimensão “satisfação com a vida”

**TABELA 6**

*Médias de satisfação com a vida*

Afetos positivos	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Estou satisfeito com a minha vida	3,73	0,976
Tenho aproveitado as oportunidades da vida	3,94	0,920
<b>Avalio minha vida de forma positiva</b>	<b>4,16</b>	<b>0,77</b>
Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida	2,21	1,07
Mudaria meu passado se pudesse	2,49	1,24
Tenho conseguido tudo o que esperava da vida	3,34	1,04
A minha vida está de acordo com o que desejo para mim	3,34	1,00
<b>Gosto da minha vida</b>	<b>4,17</b>	<b>0,78</b>
Minha vida está ruim	1,65	0,88
Estou insatisfeito com minha vida	1,97	1,11
Minha vida poderia estar melhor	3,63	1,190
Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida	1,68	0,95
Minha vida é "sem graça"	1,73	0,93
Minhas condições de vida são muito boas	3,56	1,06
<b>Considero-me uma pessoa feliz</b>	<b>4,18</b>	<b>0,75</b>