



Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Pró-Reitoria de Pós-graduação e Pesquisa
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

**ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE O SIGNIFICADO
DO TRABALHO E *COPING* PARA JOVENS ADULTOS**

Daniella Holanda de Assunção

Goiânia

2010



Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Pró-Reitoria de Pós-graduação e Pesquisa
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE O SIGNIFICADO DO TRABALHO E *COPING* PARA JOVENS ADULTOS

Daniella Holanda de Assunção

Dissertação apresentada à Pontifícia
Universidade Católica de Goiás para a obtenção
do título de Mestre em Psicologia do Curso de
Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

Orientadora: Profª. Dra. Helenides Mendonça

Goiânia

2010



Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Pró-Reitoria de Pós-graduação e Pesquisa
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

Daniella Holanda de Assunção

**ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE O SIGNIFICADO DO TRABALHO E *COPING*
PARA JOVENS ADULTOS**

Esta dissertação foi apresentada à banca como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia do Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

Goiânia, 10 de março de 2010

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Helenides Mendonça

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Presidente da banca

Profª. Dra. Maria das Graças Torres da Paz

Universidade de Brasília

Membro efetivo

Prof. Dr. Luc Marcel Adhemar Vandenberghe

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Membro efetivo

Prof. Dr. Lauro Eugênio Guimarães Nalini

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Membro suplente

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

A851e Assunção, Daniella Holanda de.
Estudo sobre a relação entre o significado do trabalho e
 coping para jovens adultos / Daniella Holanda de Assunção. –
2010.
133 f.
Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica
de Goiás, 2010.
Orientadora: Profa. Dra. Helenides Mendonça.
1. Trabalho – significado – *coping* – jovens adultos. I.
Título.
CDU: 159.944-053.81(043.3)
331.442

Dedico este estudo a todos os trabalhadores e, em especial, aos jovens adultos por terem tantos momentos de angústia e de estresse no ambiente de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos,

Primeiramente, a Deus, pelo dom da vida e por guiar o meu caminho nessa jornada.

A Antônio Carlos e Sônia, meus amados pais, agradeço pelo amor e dedicação com que me educaram e por serem, hoje e sempre, o alicerce de minha história.

Aos meus queridos irmãos, Dionísio e Daniel, pelo apoio incondicional às minhas escolhas.

Ao meu querido sobrinho e afilhado, João Carlos, que me proporciona muitos momentos de alegria.

À minha cunhada, Cintia, que sempre procura me auxiliar no que for preciso.

Às minhas amigas, Mariana, Jordana, Simone e Sonilia, grandes companheiras, pela paciência em ouvir minhas queixas e consolar-me.

À Profa. Me. Ivone Félix, que me incentivou para o ingresso no curso de Pós-graduação.

À Profa. Dra. Helenides Mendonça, minha orientadora, pelo apoio e

incentivo à minha pesquisa e pela proficiente orientação, sem a qual este trabalho simplesmente não existiria.

Aos meus amigos de mestrado, em especial à Bruna, por facilitar o meu acesso à faculdade e pela inestimável colaboração na aplicação dos questionários, meu eterno agradecimento.

À coordenadora regional da Faculdade Objetivo, Profa. Luciana, por abrir as portas da instituição, apoiando e oportunizando esta pesquisa.

Aos participantes, pela disponibilidade em responder aos questionários.

Aos professores que cederam suas aulas para a realização da pesquisa.

Aos professores do Programa de Pós-graduação em Psicologia, pelas aulas ministradas, as quais me fizeram crescer enquanto aprendiz.

À Pontifícia Universidade Católica de Goiás, pela disponibilidade para a realização deste estudo.

Às secretárias da Pós-graduação, Marta e Glenda, pelo atendimento sempre atencioso.

À secretária Marlice, que sempre se prontificou a me auxiliar nos momentos em que precisei conversar com minha orientadora.

Aos participantes da banca de qualificação, Profa. Dra. Adriana Bernardes Pereira e Prof. Dr. Luc Marcel Adhemar Vandenberghe, pelos enriquecedores comentários e críticas.

À Profa. Dra. Livia de Oliveira Borges, por sua atenção e prontidão em enviar-me os materiais para esta pesquisa.

Em especial, à Profa. Me. Suzana Oellers, que carinhosamente e com cuidados minuciosos revisou toda esta dissertação.

Agradeço aos professores que participaram da banca de defesa, Profa. Dra. Maria das Graças Torres da Paz e Prof. Dr. Luc Marcel Adhemar Vandenberghe, pelas sugestões e contribuições que foram fundamentais para o aprimoramento da presente dissertação.

Considerando o trabalho humano como um ato social, construído a partir da inserção do indivíduo em uma coletividade, agradeço a todos que direta ou indiretamente participaram da construção deste trabalho e que torcem por mim.

Muito obrigada!

*“A juventude não é apenas um
período de vida [...],
mas uma qualidade de alma que se
caracteriza precisamente por um
idealismo que se abre para o
amanhã”.*

João Paulo II

RESUMO

Esta pesquisa objetivou analisar a relação entre o significado atribuído ao trabalho, as estratégias utilizadas para enfrentamento de situações estressantes, algumas variáveis sociodemográficas, tipos de problema e origem das condições adversas. A amostra foi composta por 249 jovens adultos de uma faculdade situada na Região Centro-Oeste do Brasil, com idade média de 27 anos (DP = 4,92), sendo 58,2% do sexo feminino. Os instrumentos de medida utilizados foram: Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST), *Coping Response Inventory (CRI – Adult)* e um questionário para as variáveis sociodemográficas. Pela análise descritiva dos estressores relatados na escala de *coping*, detectou-se predominância (51%) de problemas relacionais. As estratégias mais utilizadas foram: resolução de problemas, reavaliação positiva e análise lógica. Quanto ao significado atribuído ao trabalho, houve prevalência dos atributos valorativos. Para analisar o significado do trabalho e as estratégias de enfrentamento, aplicou-se o coeficiente de correlação de Pearson “r”, que apontou para uma correlação baixa e negativa entre atributo valorativo e *coping* de evitação. Com relação à análise das relações entre *coping* e as variáveis tipos de problema e origem das condições adversas, verificou-se que a estratégia busca de guia e suporte social apresentou maior associação com problemas individuais e atribuição do problema ao próprio indivíduo em comparação com problemas relacionais e com problemas atribuídos à chefia. Ao aplicar a regressão múltipla (*stepwise*) à análise da influência das variáveis sociodemográficas e do significado do trabalho sobre as estratégias de enfrentamento, verificou-se que o sexo dos participantes e os atributos valorativos apresentaram poder preditor sobre *coping* de evitação, embora em uma relação negativa. Para avaliar as variáveis sociodemográficas na relação com as estratégias de *coping*, utilizou-se o Teste t para amostra de dados independentes e constatou-se que as mulheres utilizaram mais a estratégia descarga emocional e o *coping* de evitação que os homens. Com base nesses resultados, conclui-se que quando os jovens adultos pensam em como deveria ser o trabalho, não imaginam colocar o problema a distância até que outro fator modifique a situação e utilizam mais estratégias de *coping* de aproximação para enfrentar problemas laborais, o que pode favorecer seu bem-estar.

Palavras-chave: Significado do trabalho, *coping*, jovens adultos.

ABSTRACT

STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MEANING OF WORK AND COPING FOR YOUNG ADULTS

This research aimed at analyzing the relationship among the meaning attributed to work, the strategies used to cope with stressful situations, some demographic variables, types of problem, and origin of adverse conditions. The sample was composed by 249 young adults from a college located in the Midwestern Region of Brazil, with mean age of 27 years ($SD = 4.92$) and 58.2% females. The instruments used in the assessment were: *Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST*, Inventory of Motivation and Meaning of Work), Coping Response Inventory (CRI – Adult), and a questionnaire for the demographic variables. Through the descriptive analysis of the stressors registered in the coping scale, we detected predominance (51%) of relational problems. The most used strategies were: problem solving, positive appraisal, and logical analysis. Regarding the meaning attributed to work, we detected prevalence of valorative attributes. To analyze the meaning of work and coping strategies, we applied the correlation coefficient of Pearson “ r ”, which pointed to a low negative correlation between the valorative attribute and the active-cognitive coping. As to the assessment of the relationships among coping and the variables types of problem and origin of adverse conditions, we detected that the strategy seeking support and guidance presented more association with individual problems and attribution of the problem to the own individual in comparison with relational problems and problems attributed to the boss. Using multiple regression (stepwise) to analyze the influence of the demographic variables and the meaning attributed to work upon coping strategies, we observed that the sex of the participants and the valorative attributes presented predictive power for avoidance coping, although in a negative relationship. To evaluate the demographic variables in their relationship with coping strategies we applied the t-test for independent data samples and detected that women used more the strategy emotional discharge and avoidance coping than men. Based on these results, we conclude that when young adults think about how their work should be, they do not imagine keeping this issue at a distance until another factor modifies the situation and use more approach coping strategies to deal with problems at work, which favors their well-being.

Key words: Meaning attributed to work, *coping*, young adults.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo conceitual dos processos de <i>coping</i> , contexto e adaptação.	42
Figura 2 – Modelo teórico adotado.	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Relação entre as dimensões do contexto social e os tipos de ambiente.	43
Tabela 2 – Dimensões e habilidades de <i>coping</i>	45
Tabela 3 – Dimensão de aproximação.	46
Tabela 4 – Dimensão de evitação.	46
Tabela 5 – Variáveis sociodemográficas dos participantes deste estudo.	64
Tabela 6 – Escores dos resultados das estratégias de <i>coping</i> de aproximação e de evitação.	73
Tabela 7 – Escores dos resultados dos atributos valorativos e descritivos.	75
Tabela 8 – Correlação entre o significado do trabalho e as estratégias de enfrentamento.	77
Tabela 9 – ANOVA e <i>Post Hoc</i> : médias, desvio-padrão (entre parênteses) e teste estatístico das estratégias de <i>coping</i> em função do tipo de problema.	80
Tabela 10 – ANOVA e <i>Post Hoc</i> : médias, desvio-padrão (entre parênteses) e teste estatístico das estratégias de <i>coping</i> em função da atribuição de causalidade. .	82
Tabela 11 – Resultados da regressão múltipla aplicada à análise das variáveis explicativas sobre <i>coping</i> de evitação.	85
Tabela 12 – Teste T: médias, desvio-padrão (entre parênteses) e teste estatístico das estratégias de <i>coping</i> em função do gênero.	88

SUMÁRIO

RESUMO	vii
ABSTRACT	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
LISTA DE TABELAS	ix
INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I – ATRIBUTOS DESCRITIVOS E VALORATIVOS: O SIGNIFICADO DO TRABALHO	18
1.1. A categoria trabalho e seus diferentes significados	18
1.2. Estudos sobre o significado do trabalho	24
1.2.1. Atributos descritivos do trabalho	26
1.2.2. Atributos valorativos do trabalho	28
CAPÍTULO II – ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DE PROBLEMAS NA PERSPECTIVA DE MOOS E SEUS ANTECEDENTES HISTÓRICOS	32
2.1. Definição e relevância do construto	32
2.2. Evolução conceitual e modelos de <i>coping</i>	34
2.3. Principais medidas de <i>coping</i>	49
CAPÍTULO III – ESTUDO EMPÍRICO: INTEGRANDO SIGNIFICADO DO TRABALHO E <i>COPING</i>	59
3.1. Modelo teórico	59
3.2. Objetivos	61
CAPÍTULO IV – MÉTODO	62
4.1. Participantes	62

4.2. Instrumentos de coleta de dados	66
4.3. Procedimentos	67
CAPÍTULO V – RESULTADOS E DISCUSSÃO	69
5.1. Análise preliminar dos dados	69
5.2. Descrição dos tipos de problema	71
5.3. Análise descritiva das estratégias de <i>coping</i> e do significado do trabalho	72
5.4. Relações entre o significado do trabalho e as estratégias de <i>coping</i>	76
5.5. Análise das relações entre <i>coping</i> , significado do trabalho e as variáveis tipos de problema e origem das condições adversas	78
5.6. Poder preditivo das variáveis sociodemográficas e do significado do trabalho sobre as estratégias de enfrentamento	83
5.7. Análise das relações entre as variáveis pesquisadas e sexo	87
CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS	97
APÊNDICES	109
Apêndice A. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	110
Apêndice B. Dados sociodemográficos e Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST)	114
Apêndice C. <i>CRI-Adult Form</i>	125

INTRODUÇÃO

O interesse pelas relações dos jovens adultos com o trabalho originou-se a partir da minha própria vivência como participante desta etapa da vida, bem como a partir de minha percepção de que este é um período em que tomamos decisões importantes. A definição da carreira profissional e a escolha nos relacionamentos íntimos afetarão o resto de nossas vidas. Por isso, é uma fase que apresenta estresse e riscos pessoais bastante elevados, comparados com outras etapas do desenvolvimento humano. Daí surgiu a necessidade de estudar a relação entre o sentido que os jovens atribuem ao trabalho e as formas que estes utilizam para o enfrentamento do estresse.

Tendo em vista as razões mencionadas como motivação para este estudo, compete indagar: será que o significado que o jovem adulto atribui ao trabalho influenciará na sua maneira de lidar com situações adversas?

A primeira fase da vida adulta é definida como o período entre os 20 e os 40 anos de idade (Bee, 1997; Berger, 2003; Papalia & Olds, 2000) e pode ser considerada como o apogeu da vida. O corpo está mais forte, mais alto e mais saudável que em qualquer outro período. É a melhor época para o trabalho físico pesado, para a reprodução sem problemas e para o auge do desempenho atlético (Berger, 2003). Entretanto, também é o período em que os indivíduos estão mais propensos à depressão e a outras formas de problemas emocionais (Bee, 1997).

De modo geral, o desenvolvimento adulto se caracteriza por duas necessidades básicas, conforme Berger (2003). A primeira refere-se à intimidade, alcançada por meio das amizades e dos relacionamentos amorosos. A segunda é a produtividade, que geralmente se obtém por meio

de trabalho que proporciona realização profissional.

Para a maioria dos jovens adultos, o trabalho é uma importante fonte de satisfação e estima, uma vez que o prazer de uma profissão bem-sucedida ajuda a atender a necessidade de ser produtivo (Berger, 2003), sobretudo na sociedade moderna, em que o trabalho está sendo cada vez mais significativo nos grupos sociais.

O mundo do trabalho contemporâneo é afetado por transformações estruturais, representadas pelo processo de globalização e novas formas de gestão e de produção. Essas transformações são caracterizadas pelos avanços na tecnologia e nos modelos de gestão, assim como pela geração de empregos instáveis.

O sistema econômico globalizado gerou mudanças bruscas nas organizações, que incluem a globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre empresas, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e/ou socio-organizacionais, a flexibilização das relações de trabalho, a ampliação do número de desempregados, entre outras. O processo de inserção e de estabilização do laborador¹ no mercado de trabalho torna-se mais crítico na medida em que produz um conjunto de questionamentos e sentimentos nessas pessoas em torno da esfera do trabalho. Isso acontece principalmente com os jovens, pois não têm a experiência de trabalho de um profissional reconhecido no mercado. Assim, dedicam-se ainda mais à organização, com o intuito de obter estabilidade no mercado de trabalho e reconhecimento.

Diante das inovações tecnológicas, as organizações visam o aumento da competitividade por intermédio da redução de custos organizacionais e da ampliação do mercado consumidor. Para isso, as empresas exigem ainda mais de seus trabalhadores. Conforme Siqueira (2006), as

¹ Os vocábulos trabalhador, laborador, funcionário e empregado são utilizados nesta dissertação com referência à pessoa que possui vínculo empregatício com uma organização.

organizações requerem que seus funcionários estejam envolvidos em processo de atualização continuada e sem fim e, ao mesmo tempo, atendam às expectativas da empresa com relação à produtividade e ao desempenho. Por consequência, essas transformações no mundo do trabalho afetam os significados atribuídos pelos jovens adultos, considerando-se a importância do trabalho na estruturação da vida das pessoas.

Ribeiro e Léda (2004) afirmaram que grande parte dos trabalhadores não reconhece a esfera profissional como um espaço de realização, de reconhecimento e de possibilidade de ser útil à sociedade. Segundo essas autoras, existe apenas uma minoria de laboradores que trabalha em funções que permitem envolvimento e identificação. Por outro lado, há um grande grupo de trabalhadores que atua somente por necessidade financeira e trocaria facilmente de atividade profissional. Para esse grupo, o trabalho é exclusivamente um meio para alcançar outros objetivos, sendo identificado como uma forma de acesso aos bens materiais.

Com o propósito de ser reconhecido e de alcançar seus objetivos pessoais, o jovem adulto, inserido no ambiente organizacional, se vê obrigado a assumir uma carga excessiva de horas trabalhadas, submetendo-se a pressões e cobranças. Essa sobrecarga de trabalho, por seu turno, gera sentimentos de insegurança e de incapacidade diante das pressões para atender as exigências relacionadas ao desempenho e à produtividade (Mendes & Cruz, 2004). Todo esse sofrimento pode ser creditado ao estresse e às suas diferentes formas de expressão física e psicológica.

O termo estresse é conceituado por Lipp (1984) como reação psicológica que inclui componentes emocionais, físicos, mentais e químicos a determinados estímulos que irritam, amedrontam ou excitam a pessoa. Já para Sousa e Mendonça (2006), o estresse é determinado a partir de antecedentes que provêm de processos internos e externos ao indivíduo. Um desses

processos que influencia no surgimento do estresse é a forma pela qual o indivíduo lida com situações adversas.

Balbinotti, Barbosa, Wiethaeuper e Teodoro (2006) relataram que as formas e as estratégias utilizadas pelas pessoas para lidar com situações estressantes e circunstâncias adversas em seu cotidiano têm despertado interesse e curiosidade nos pesquisadores. Tais estudos são realizados por meio do construto denominado *coping*².

Há diversos conceitos de *coping*. Na perspectiva de Holahan e Moos (1987), *coping* é um fator estabilizador, isto é, que facilita o ajustamento individual ou a adaptação quando a pessoa se depara com situações estressantes. Folkman e Lazarus (1991) definem *coping* como esforços cognitivos e comportamentais realizados pelo indivíduo com o objetivo de lidar com as demandas específicas, externas ou internas, que são avaliadas como excessivas aos recursos pessoais. Antoniazzi, Dell’Aglia e Bandeira (1998) designam *coping* como um conjunto de estratégias utilizadas pelos indivíduos com o objetivo de se adaptar a circunstâncias estressantes.

Conforme o exposto, esse fenômeno pode ser positivo ou negativo, tendo como propósito atenuar ou eliminar os desconfortos psicofisiológicos causados pelo estressor (Zanelato, 2008).

Desse modo, a análise das diferentes estratégias utilizadas pelo jovem adulto no ambiente de trabalho é fundamental para compreender como este trabalhador lida com situações adversas, as quais, conseqüentemente, podem exercer influências que favoreçam seu bem-estar ou adoecimento.

O interesse pelo assunto surgiu da percepção de que alguns jovens adultos se frustram em suas expectativas de ingresso nas organizações, pois nelas precisam exceder sua carga horária de

² *Coping* é um substantivo da língua inglesa que surgiu a partir do verbo *to cope*, o qual significa lidar com e tentar superar problemas e dificuldades (Mich, 1993, tradução nossa). É um termo comumente utilizado pelos pesquisadores brasileiros ou traduzido como enfrentamento.

trabalho, se esforçar ao máximo a fim de alcançar suas metas e, por conseguinte, reformular seus projetos de vida, como o possível retardamento da constituição familiar. Diante disso, despertou-me a curiosidade de investigar como esses jovens enfrentam as adversidades e os desafios que lhes são impostos, pois podem lidar com essas situações de diversas maneiras, e como o modo de enfrentá-las pode variar conforme o significado que esses indivíduos concedem ao trabalho.

A maneira como os jovens atribuem significados ao trabalho no seu emprego e utilizam as estratégias de enfrentamento ao se deparar com situações de estresse influenciará em sua produtividade e desempenho dentro da organização, bem como em sua saúde.

O levantamento da literatura especializada efetuado para a consecução deste trabalho demonstra haver carência de pesquisas acadêmico-científicas desenvolvidas no Brasil que articulem as variáveis significado do trabalho e *coping* na população de jovens adultos. Portanto, investigar essas variáveis em um grupo específico de jovens adultos pode contribuir para a construção do conhecimento no campo da psicologia social e do trabalho, com resultados práticos na vida dos jovens trabalhadores e no contexto laboral.

Nesse sentido, os temas abordados na presente dissertação são atuais e pertinentes para o desenvolvimento de uma sociedade saudável e humanizada, vez que o jovem trabalhador pode atribuir significado e utilizar estratégias no trabalho que sejam maléficas a seu equilíbrio emocional, podendo causar-lhe sofrimento psíquico.

Em síntese, esta pesquisa pretende ser norteadora para o entendimento do papel do trabalho na vida das pessoas e trazer esclarecimentos sobre o processo de socialização desses jovens no ambiente organizacional. Para isso, são analisados o significado do trabalho e as estratégias de *coping* em jovens adultos, considerando alguns dos fatores com os quais podem estar relacionados.

Isso posto, salienta-se que esta pesquisa visa interligar o significado que os jovens adultos atribuem ao trabalho às estratégias de enfrentamento de situações adversas na organização em que atuam. Desse modo, o presente trabalho está organizado de forma que nos dois primeiros capítulos está explicitado o referencial teórico das variáveis significado do trabalho e *coping*. No primeiro capítulo, a revisão teórica abrange a conceituação, os atributos e os estudos relevantes para a compreensão do significado do trabalho. O segundo capítulo compreende parte da teoria relacionada ao *coping*, incluindo pesquisas realizadas sobre tal conceito.

O terceiro capítulo aborda o modelo teórico de investigação utilizado, as questões empíricas e os objetivos propostos. No quarto capítulo, descreve-se a metodologia que embasa os estudos empíricos desenvolvidos na presente pesquisa, caracterizando-se a amostra, os instrumentos e os procedimentos utilizados para a coleta de dados. No quinto capítulo, são apresentados os resultados e a discussão acerca dos objetivos desta pesquisa. Por último, tecem-se as considerações finais.

CAPÍTULO I

ATRIBUTOS DESCRITIVOS E VALORATIVOS: O SIGNIFICADO DO TRABALHO

O presente capítulo apresenta estudos referentes ao significado do trabalho, visando oferecer subsídio teórico para alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa. Esta revisão teórico-conceitual não tem a pretensão de ser exaustiva, mas de explicitar os conceitos, os componentes e os principais estudos sobre o significado do trabalho.

1.1. A categoria trabalho e seus diferentes significados

Nos dois últimos séculos, a demanda em compreender o mundo do trabalho tem assumido dimensões significativas. Historicamente, essa necessidade ocorre em razão da sofisticação gradual das organizações, das diversas formas de reações sociais à organização do trabalho e aos modelos atuais de gestão do trabalho.

Os modelos atuais de gestão requerem competências cognitivas complexas, como a criatividade, o raciocínio lógico, a iniciativa dos trabalhadores, o envolvimento e o comprometimento com as tarefas e com as organizações nas quais atuam. Dessa forma, os significados atribuídos ao trabalho certamente estão implicados no desenvolvimento de tais competências (Borges & Yamamoto, no prelo).

O trabalho é um construto que perpassa várias dimensões, entre as quais se destacam: gerencial – modo pelo qual o trabalho é gerido; ideológica – entrelaçamento das demais

dimensões e das relações de poder na sociedade; concreta – condições materiais e ambientais em que se realiza, incluindo segurança física e conforto; socioeconômica – articulação entre o modo de realizar o trabalho e as estruturas sociais, econômicas e políticas da sociedade; e simbólica – que abrange aspectos subjetivos da relação de cada indivíduo com o trabalho (Borges & Yamamoto, 2004). Percebe-se que essas dimensões são interdependentes, se modificam de acordo com a historicidade da sociedade e influenciam na forma do indivíduo executar o trabalho e pensar sobre ele. Além disso, demonstram que o trabalho é um conceito passível de diversos significados (Ros & Grad, 2005).

Pela importância do trabalho para a sociedade, e em meio a tantos questionamentos relacionados a este construto, acrescentam-se algumas articulações acerca da adequação terminológica da expressão “significado do trabalho” perante a expressão “sentidos do trabalho”.

Tolfo e Piccinini (2007) elaboraram ampla discussão em que descreveram o significado do trabalho como a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, ou seja, como entendimento social do que seja o trabalho. Por outro lado, o sentido do trabalho refere-se a autorrealização, satisfação, sentimento de desenvolvimento pessoal e profissional, liberdade e autonomia para a execução das tarefas, assim sendo uma dimensão mais pessoal.

Com base na revisão da literatura, percebe-se que há determinados autores que privilegiam sentidos (Antunes, 2000; Morin, 2001; Tolfo & Piccinini, 2007), ao passo que outros consideram significado e sentido como parte do mesmo construto (Borges & Yamamoto, no prelo). Todavia, verifica-se que, embora utilizem termos diferentes, muitas vezes esses autores adotam as mesmas variáveis de pesquisa.

No presente estudo, adota-se a expressão “significado do trabalho”, tendo em vista o largo uso que dela já se tem feito na literatura especializada, como encontrado em Borges (1997,

1998, 1999) e L. O. Borges, Alves Filho e Tamayo (2008).

A proposta deste capítulo é apresentar os diferentes significados que as pessoas atribuem ao trabalho, perpassando desde a visão objetiva e material até uma perspectiva subjetiva e psicológica acerca deste. Ressalta-se que não há separação entre as duas visões, porquanto o mesmo indivíduo pode atribuir, simultaneamente, significados referentes tanto à concepção objetiva como à subjetiva do trabalho.

O processo de atribuição de significado, consoante Fiske e Taylor (1991), é subjetivo e nele estão implicadas a intencionalidade e as habilidades cognitivas do indivíduo, bem como sua forma de inserção no mundo.

Codo, Sampaio e Hitomi (1995) acrescentaram que o significado e a satisfação que o indivíduo atribui ao trabalho sofrem interferências pelo modo como este é executado (atividade em si) e o que resulta dele (o produto). O significado e a satisfação também são fundamentais para a construção da identidade humana, pois de acordo com Morin (2001), ambos têm grande impacto sobre o que o trabalhador pensa e a maneira como percebe sua liberdade e sua independência.

É válido ressaltar que isso depende da subjetividade e da história de cada sujeito, pois um indivíduo pode apresentar modo de trabalho eficaz e excelente resultado e, mesmo assim, atribuir significado negativo ao seu trabalho. Conseqüentemente, isso poderá desencadear adoecimento físico e mental no laborador.

Borges (1996, 1998) afirmou e Borges e Tamayo (2001) ratificaram que os significados dados ao trabalho estão associados às concepções subjetiva, sociohistórica e dinâmica. A concepção subjetiva refere-se à história pessoal de cada trabalhador e à maneira como este

interpreta e proporciona sentido ao seu trabalho. A concepção sociohistórica diz respeito às condições históricas da sociedade na qual o indivíduo está inserido. Já a concepção dinâmica do significado do trabalho o compreende como uma categoria que está em construção para o trabalhador, concebendo-a como um processo de desenvolvimento subjetivo e sociohistórico. Essa dinâmica ocorre por meio do processo de socialização pelo qual o indivíduo atribui concepções de trabalho conforme sua historicidade. Esses autores veem o significado do trabalho como um construto complexo e abrangente, o que pode resultar em distintas análises.

Ademais, as funções que os trabalhadores exercem na organização e o modo como se relacionam uns com os outros e com a instituição influenciam nos significados que estes designam ao trabalho (L. O. Borges et al., 2008). Outro aspecto que ainda pode estar associado com a atribuição de significado concerne à perspectiva material e objetiva.

Borges e Alves Filho (comunicação pessoal, 13 de maio de 2007) apontaram que o trabalho também é visto como uma forma de emprego contratual, exercida com o fim de obter remuneração. Muchinsky (2004) acrescentou que o trabalho é uma ação que tem o sentido de proporcionar recursos materiais a fim de melhorar a qualidade de vida do ser humano.

Além de atender as necessidades de ordem objetiva, o trabalho possui caráter subjetivo, pois desempenha papel decisivo como produtor e estruturador da identidade social. Isso quer dizer que, a partir do trabalho, o indivíduo se identifica e, por consequência, os outros o reconhecem como trabalhador e participante da sociedade (Lobato, 2004).

Ser médico, psicólogo, advogado, empresário, motorista ou doméstica faz parte, de forma indissolúvel, da identidade social de cada indivíduo. As pessoas os reconhecem, por exemplo, como o médico da clínica de estética X, a psicóloga da universidade Y e, assim, os indivíduos são identificados de acordo com o trabalho e a função que desempenham.

O trabalho pode ser visto como fonte de realização pessoal, de identidade, de união com outras pessoas e de participação social (Coutinho, Diogo, & Joaquim, 2008; Muchinsky, 2004). O ambiente laboral pode propiciar a construção de laços de amizade e de afetividade entre os trabalhadores.

Ribeiro e Léda (2004) concordaram com Melo (2002) salientando que a atividade profissional deve incorporar sentido ao auxiliar na construção de uma nova sociabilidade, marcada por valores éticos, porquanto o trabalho, além de ser um meio de sobrevivência, precisa estar integrado à vida, ter sentido. Conseqüentemente, o indivíduo precisa vislumbrar a possibilidade de realização de seus planos e projetos.

Todavia, a realidade apresenta-se de forma diferente. Diante das mudanças e da imprevisibilidade que acontecem no mundo atualmente, o significado conferido ao trabalho como valor essencial para a vida e como fonte de identidade não é concretizado e, não raras vezes, torna-se o trabalho tão-somente um meio de sobrevivência.

A realização profissional e a pretensão de autonomia dos jovens adultos distanciam-se cada vez mais da realidade. Como uma das conseqüências disto, na contemporaneidade, há pessoas com vasta experiência que aceitam iniciar sua vida profissional em qualquer posição nas empresas apenas para ter um trabalho, bem como vários indivíduos com alto nível de escolaridade que estão desempregados (Lobato, 2004).

Para a maioria das pessoas – jovens, adultos ou idosos –, a profissão forma uma parte fundamental de sua identidade. Possuir um trabalho valorizado pela sociedade e obter sucesso com ele aumenta a autoestima e facilita o desenvolvimento de um senso de identidade cada vez mais seguro e estável (Lobato, 2004). Em contraste, quando a atividade laboral é mecânica, repetitiva, desumanizada em sua essência, isenta de reconhecimento, com excessiva carga de

pressão e, por sua urgência, mascara a capacidade produtiva do trabalhador, apresenta maior potencial para causar sofrimento, queixas e/ou problemas somáticos (Diogo, 2005).

Em síntese, a compreensão do significado do trabalho engloba vários aspectos, entre os quais se mencionam: o que é valorizado no trabalho, as funções da atividade, os motivos que levam os indivíduos a trabalhar, a relevância da atividade na vida das pessoas e as relações do trabalhador com a sociedade, uma vez que o trabalho é concomitantemente físico e social (Santos, 2006). Acrescenta-se a essa lista o modo de executar o trabalho e a história prévia do empregado. Dependendo da maneira como o indivíduo atribui significado a esses aspectos, eles podem se constituir em fonte de bem-estar ou de estresse.

Nota-se que os teóricos citados no decorrer deste tópico assumem uma perspectiva psicossocial e, talvez, devido a isto, apresentam ideias muito semelhantes, embora sejam de épocas distintas.

Percebe-se, então, a necessidade de verificar a relação existente entre o significado atribuído ao trabalho pelos jovens adultos e as estratégias de enfrentamento de problemas, as quais podem ser geradoras de bem-estar ou de mal-estar nos trabalhadores.

Com o propósito de compreender o significado que as pessoas atribuem ao trabalho, serão descritos a seguir alguns estudos sobre esta temática, desenvolvidos sob a perspectiva social-cognitiva.

1.2. Estudos sobre o significado do trabalho

A breve revisão de literatura apresentada evidencia a grande diversidade de significados dados ao trabalho, quer seja de atribuição individual, quer seja em nível ideológico. Faz-se

necessário destacar que, na presente dissertação, esses significados serão enfocados, prioritariamente, sob a perspectiva social-cognitiva.

Esta abordagem está relacionada aos conceitos subjetivos e individuais, formulados a partir do conhecimento das definições correntes, bem como dos conteúdos e das vivências do trabalhador. Além disso, assume uma perspectiva de análise interpretativa, contextual e sistêmica (L. O. Borges et al., 2008).

Segundo Borges (1999), os estudos relacionados ao trabalho que seguem essa linha de investigação ganharam maior expressividade a partir das contribuições dos estudos realizados pela Equipe de Pesquisa Internacional sobre o Significado do Trabalho (Meaning of Work International Research Team, 1987). Esses estudos colaboraram, entre outros aspectos, para: salientar a relevância do construto significado do trabalho como multifacetado; incluir as atribuições de valor e os aspectos sacionormativos, tais como o sentido de obrigação geral e dever, direitos e contribuição societal; e elaborar questionários padronizados e testados em diversos países.

No cenário nacional, na década de 1990, importantes pesquisas contribuíram para o avanço do conhecimento nesta área. Destacam-se, inicialmente, as pesquisas de Soares (1992), Bastos, Pinho e Costa (1995) e Borges (1996, 1997, 1998, 1999), entre outras.

A literatura especializada tem convergido para assumir o significado do trabalho como multifacetado e de natureza complexa. Porém, existem divergências na identificação dessas dimensões.

Assim sendo, no estudo de Borges e Tamayo (2001), o significado do trabalho é identificado por meio das seguintes facetas: centralidade do trabalho, hierarquia dos atributos e

atributos descritivos e valorativos. No presente trabalho, consideram-se os atributos descritivos e os valorativos. Optou-se por estas duas facetas por serem consideradas como duas perspectivas distintas de compreensão do trabalho em que os atributos valorativos traduzem o ideal de trabalho, enquanto os atributos descritivos referem-se ao trabalho concreto, na sua realidade.

Borges (1999) utilizou conceitos e definições de significado do trabalho formulados pelo grupo MOW (1987) e buscou aprofundar a análise sobre a estrutura fatorial das crenças acerca do trabalho, fazendo distinção entre os atributos valorativos e os descritivos do trabalho.

No decorrer desta dissertação, analisa-se o significado do trabalho a partir desses dois atributos, com o intuito de tentar abranger o sentido atribuído ao trabalho de forma sistêmica e contextual, levando-se em consideração a subjetividade da população pesquisada.

A identificação dos atributos valorativos e descritivos teve sua origem em estudo empírico realizado por Borges (1996), no qual a autora analisou o conteúdo de 134 entrevistas aplicadas a trabalhadores da construção civil, do comércio e das indústrias de confecção e costura, o que possibilitou estabelecer os seguintes atributos relacionados ao trabalho: expressivos, sociais, instrumentais, socionormativos, intrínsecos, humanistas e extrínsecos. Diante disso, Borges (1996) percebeu que a quantidade de atributos, por si, torna o significado do trabalho um construto excessivamente complexo, o que dificulta a tarefa de distinção entre os aspectos centrais e os periféricos, assim como o objetivo de formular uma visão de conjunto do significado do trabalho.

A partir dessa constatação, Borges (1996) propôs a exploração da estrutura fatorial dos atributos descritivos e valorativos com o fito de identificar grupos de atributos e obter pistas mais diretas sobre as ideias latentes (o fator) que associam um conjunto de atributos. Em adição a isso, os atributos descritivos e valorativos do trabalho foram definidos por Borges (1998) como sendo

dimensões que expressam a percepção do trabalhador em relação à realidade concreta e idealizada, respectivamente.

Trabalhos posteriores (Borges, 1999; Borges & Tamayo, 2001; Borges & Alves Filho, 2001; L. O. Borges et al., 2008), em que pesem as peculiaridades das amostras investigadas, apresentaram mudanças na estrutura fatorial dos atributos descritivos e valorativos, o que promoveu o aperfeiçoamento dos fatores nos dois tipos de atributos.

Nesta pesquisa são adotados os atributos descritivos e valorativos identificados por L. O. Borges et al. (2008). A versão do instrumento desses autores foi utilizada em pesquisas com petroleiros, funcionários técnico-administrativos de universidades, bancários, profissionais de saúde, policiais civis e profissionais de educação básica. Para a compreensão dessas estruturas fatoriais, a seguir são esclarecidas as definições dos atributos descritivos e valorativos.

1.2.1. Atributos descritivos do trabalho

Os atributos descritivos dizem respeito às percepções do trabalho concreto, isto é, de como é o trabalho (Borges & Alves Filho, 2003), e supõem o ato de avaliar a própria realidade do trabalho como mentalmente representada ou abstraída por cada indivíduo (Borges, 1999). Dessa forma, o atributo descritivo é aquilo que o trabalhador percebe como realidade do trabalho, ou seja, o que o trabalho é para ele.

Nesse sentido, quando o indivíduo descreve seu trabalho, relatando quão concretamente ele oferece desafios, provisão do sustento e relações interpessoais, por exemplo, está revelando as características descritivas de seu trabalho (L. O. Borges et al., 2008).

A partir da pesquisa realizada por L. O. Borges et al. (2008), cinco fatores que compõem os atributos descritivos puderam ser identificados, a saber:

a) Autoexpressão: o trabalho representa concretamente a oportunidade de emitir opinião e influenciar nas decisões, expressar a criatividade, merecer confiança e reconhecimento, ser e crescer como pessoa;

b) Desgaste e desumanização: o trabalho implica desgaste e desumanização, o que percebe o indivíduo como máquina e exige esforço físico, rapidez e ritmo acelerado;

c) Independência e recompensa econômica: o trabalho como garantidor da independência econômica, do sustento, da sobrevivência e da assistência para si e para a família;

d) Responsabilidade: o trabalho relacionado ao caráter de obrigatoriedade do cumprimento das atividades e das obrigações previstas pela organização, o que possibilita à pessoa sentir-se digna e respeitadora por produzir, contribuir para o progresso social e assumir responsabilidades;

e) Condições de trabalho: a presença no trabalho de equipamentos adequados, segurança, higiene, assistência e amparo social, merecidos pelo trabalhador.

Dessa maneira, os atributos descritivos são compostos por fatores que se referem ao que o trabalhador percebe como mais significativo nas atividades que desempenha dentro do ambiente de trabalho. Por conseguinte, as características descritivas do trabalho podem apresentar-se como positivas ou negativas para os trabalhadores.

1.2.2. Atributos valorativos do trabalho

Os atributos valorativos são os valores do trabalho, ou seja, como este deve ser (Borges, 1999) e constituem-se no que o indivíduo pensa que o trabalho deveria ser. A utilização deste termo encontra-se amparada no conceito de valor de Schwartz (1994), segundo o qual, os valores direcionam a vida de uma pessoa ou entidade social.

Em outro estudo, Schwartz (1999) conceituou valores como “concepções desejáveis que guiam os caminhos dos atores sociais selecionando ações, avaliando pessoas e eventos e esclarecendo suas ações e avaliações” (p. 24).

Com a evolução da definição de valores, Schwartz (2005) considerou que este é um conceito socialmente desejado e utilizado para representar mentalmente os objetivos ou as motivações do indivíduo, assim como para que as pessoas se expressem na interação social.

A partir da concepção de valor elaborada por Schwartz (1994), Borges e Alves Filho (2003) descreveram os atributos valorativos como representantes do modelo de trabalho para cada indivíduo, os quais trazem implícitas as noções do que é certo e do que é errado para cada pessoa.

L. O. Borges et al. (2008) exemplificaram os atributos valorativos da seguinte forma: quando a pessoa afirma que o trabalho deveria ser desafiante em seu conteúdo, provedor de sustento econômico, estimulador e gerador de contatos interpessoais com outros indivíduos, isto quer dizer que ela está revelando as características valorativas que concede ao trabalho.

Os atributos valorativos foram estruturados por L. O. Borges et al. (2008) da seguinte maneira:

a) Justiça no trabalho: o trabalho deve garantir boas condições de higiene, assistência, conforto, equidade de direitos entre colegas, provisão salarial, equilíbrio entre esforços,

recompensas e reconhecimento;

b) Autoexpressão e realização pessoal: o trabalho deve oportunizar a expressão da criatividade, a aprendizagem contínua, a capacidade de tomar decisões, o sentimento de produtividade, as habilidades interpessoais e o prazer pela realização das tarefas;

c) Sobrevivência pessoal e familiar: o trabalho deve garantir as condições econômicas de sobrevivência, de sustento pessoal e familiar, o salário, o progresso social e a estabilidade no emprego através do desempenho;

d) Desgaste e desumanização: o trabalho entendido como desgaste, pressa, atarefamento, desumanização, esforço físico, dedicação e exploração.

É importante destacar, conforme atestaram Borges e Yamamoto (no prelo), o caráter valorativo dos atributos conceituados. Nota-se que o que está sendo designado por desgaste e desumanização não é uma constatação do trabalho real, como no caso deste fator ligado aos atributos descritivos, mas uma definição valorativa. Portanto, para que alguma atividade seja considerada trabalho, ela deve ser desgastante e desumanizadora, implicando pressa, atarefamento, esforço físico e a percepção do sujeito de que está sendo tratado como uma máquina ou como um animal (desumanização), além de estar sendo discriminado.

Esta exposição sobre os atributos valorativos refere-se ao ideal de trabalho que é proporcionado pelo laborador. Então, o empregado pode estabelecer metas a partir da sua percepção de como devem ser suas atividades laborais em seu ambiente de trabalho. É válido lembrar que as características valorativas do trabalho podem apresentar-se como positivas ou negativas para os indivíduos.

Na comparação entre os fatores que compõem os atributos descritivos e os valorativos,

revela-se que a diferença em sua organização cognitiva se expressa na quantidade de fatores, uma vez que os atributos descritivos apresentam cinco fatores, enquanto os valorativos apresentam quatro.

Vale ressaltar que na presente pesquisa foram utilizados apenas os fatores de ordem superior, ou seja, foram investigados os atributos valorativos e descritivos, por questão de síntese e para não extrapolar o objetivo estabelecido.

Outro estudo abrangendo os atributos descritivos e valorativos foi realizado por Assunção, Sousa e Mendonça (2009), com o objetivo de investigar possíveis diferenças dependentes do sexo quanto ao significado do trabalho para os jovens aprendizes. Os resultados demonstraram que as meninas adolescentes atribuíram maior importância ao trabalho valorativo e descritivo que os meninos adolescentes. Isso demonstrou que as jovens aprendizes estão cada vez mais interessadas pelo trabalho quando comparadas aos meninos.

Os atributos descritivos e valorativos, de modo geral, estão relacionados aos aspectos que as pessoas consideram importantes na situação de trabalho, o que engloba aspectos da relação do indivíduo com o ato de trabalho, a organização e as pessoas com as quais ele convive. Fundamentalmente, inclui itens como: trabalho interessante, pagamento, oportunidade de promoção, segurança, condições físicas do trabalho e oportunidade de aprender coisas novas.

Ao final desta revisão teórica sobre o significado do trabalho, percebe-se que não há estudos conhecidos que tenham como tema central a exploração das relações entre o significado do trabalho e as estratégias de enfrentamento de situações adversas. Dessa maneira, para compreender melhor a ligação do sentido do trabalho com as estratégias de enfrentamento de problemas, no próximo capítulo apresenta-se uma revisão da literatura sobre *coping*, buscando integrar as possíveis relações existentes entre os diferentes atributos – descritivos e valorativos –

que o trabalho pode ter para o jovem laborador e as estratégias de enfrentamento de problemas relacionados ao trabalho.

CAPÍTULO II

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DE PROBLEMAS NA PERSPECTIVA DE MOOS E SEUS ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Neste capítulo são discutidos a evolução teórico-conceitual, os principais modelos e os estudos mais relevantes sobre *coping*. Além disso, enfatizam-se as estratégias de enfrentamento sob a perspectiva de Moos.

2.1. Definição e relevância do construto

Atualmente, o mercado de trabalho é marcado por competitividade e necessidade de atualização profissional decorrentes das rápidas mudanças na sociedade contemporânea, sendo estes alguns dos fatores que impelem o indivíduo a ficar em constante situação de desequilíbrio físico e mental.

Lazarus e Folkman (1984) postularam que a maneira de enfrentar os problemas é o que diferencia as pessoas diante dessa situação. O modo como os indivíduos lidam com as situações estressantes caracteriza as estratégias de enfrentamento de problemas ou *coping*.

As primeiras referências sobre o conceito de *coping* são datadas nos anos 40, embora apenas na década de 1960 e, principalmente, com os estudos de Lazarus e Folkman (1984) na década de 1980, tenha se tornado objeto de maior número de pesquisas. Por conseguinte, *coping* passou a ser um conceito-chave no estudo de diferentes abordagens psicoterápicas e de

programas educacionais e sociais.

Uma das razões para o interesse em estudar *coping* diz respeito aos fatores intrínsecos, vez que os indivíduos em busca do domínio e do controle de suas vidas interessam-se em adquirir novas estratégias de enfrentamento (Aldwin, 1994).

As pessoas encontram profunda dificuldade em lidar com problemas pessoais (Aldwin, 1994) e, por consequência, podem apresentar estratégias de enfrentamento não saudáveis ou inadequadas. Por isso, é importante compreender as diferentes estratégias de enfrentamento de situações estressantes com o propósito de auxiliar o indivíduo a lidar melhor com suas dificuldades.

Aldwin (1994) afirmou que o objetivo de estudar as estratégias de *coping* é compreender por que os indivíduos diferem em suas respostas diante de situações estressantes e como são distintas as respostas referentes ao bem-estar. Devido a essas peculiaridades que cada indivíduo pode apresentar, surgiu a necessidade de pesquisar as estratégias mais utilizadas pela população jovem adulta.

Diante disso, o estudo de *coping* pode ser fundamental nas diversas circunstâncias da vida do indivíduo. Conforme Folkman e Lazarus (1991), o conceito de *coping* foi importante na psicologia durante mais de 40 anos, fornecendo uma organização do tema na descrição e avaliação clínica nos anos 40 e 50 e, atualmente, constitui o foco da psicoterapia e de programas educativos que têm como meta desenvolver as habilidades de *coping*.

Zanini (2003) enfatizou que os estudos sobre *coping* são fundamentais para o papel desempenhado pela saúde mental dos indivíduos, pois a utilização de um ou outro conjunto de respostas ou estratégias pode estar relacionada com o maior ou menor risco de sofrer alterações

psicopatológicas.

Na psicologia social, clínica e da personalidade, têm-se constituído como objeto de estudo os esforços despendidos pelos indivíduos para lidar com situações estressantes, os quais se encontram associados ao estudo das diferenças individuais (Antoniazzi et al., 1998).

Com o intuito de compreender o conceito de *coping*, é de fundamental importância estudar a evolução teórico-conceitual, os principais modelos e as pesquisas sobre este construto.

2.2. Evolução conceitual e modelos de *coping*

Antes de descrever *coping* sob a perspectiva de Moos, faz-se necessário tecer considerações acerca do contexto histórico deste construto, o que foi relevante para a construção do modelo proposto pelo pesquisador.

As concepções sobre *coping* apresentam-se no meio acadêmico-científico de formas variadas. A princípio, este construto pôde ser encontrado em dois tipos distintos de literatura, ambos considerados abordagens tradicionais: um se originando da teoria baseada em estudos sobre animais e o outro, com base na psicologia do ego.

A visão da teoria da experimentação animal surgiu do princípio darwiniano e tem como preceito a seleção das características dos organismos pelo ambiente, o qual foi ampliado para a seleção do comportamento pelas consequências, tanto em sua ontogênese quanto em sua filogênese (Skinner, 1966).

Para Hunziker (1993), isso significa afirmar que o comportamento seria resultado tanto da seleção pelo ambiente no qual o indivíduo vive (história individual) quanto da seleção

ocorrida no meio ao qual sua espécie foi exposta e que lhe legou uma herança genética específica. A autora acrescentou que, como as espécies são geneticamente diferentes, elas necessariamente possuem comportamentos distintos; porém, muitas são sujeitas a processos idênticos de alteração do seu comportamento pela interação com o meio ambiente. Portanto, esse fato permite que se busquem em animais processos básicos do comportamento humano, obviamente levando em consideração as diferenças existentes entre as espécies.

Com base em experimentos com animais, Miller (1980) definiu *coping* como respostas comportamentais aprendidas que são utilizadas para enfrentar situações perigosas ou nocivas.

A concepção de *coping*, conforme a experimentação animal, apresenta ideias simplistas de enfrentamento, porquanto não leva em consideração aspectos relevantes, tais como as diferenças individuais, a avaliação do problema e as estratégias cognitivas dos sentimentos e emoções. Enfim, esta concepção não atenta para a complexidade do funcionamento cognitivo do ser humano (Folkman & Lazarus, 1991; Zanini, 2003).

Cabe salientar que o modelo animal trouxe uma contribuição fundamental para o entendimento do comportamento humano, pois auxiliou na elaboração do que seria *coping*. Em decorrência da complexidade humana, estudar o comportamento animal poderia, naquela época, ser uma maneira de facilitar o entendimento e a compreensão de algumas atitudes do ser humano.

Em seguida a esta perspectiva da experimentação animal, surgiu outra abordagem em que o conceito de *coping* se referia à visão da teoria psicológica do ego. Esses estudos de base psicanalítica sobre o enfrentamento foram iniciados por Freud (1923–1925/2006).

Vaillant (1994) alertou que, desde o início do século XX, pesquisadores vinculados à

psicologia do ego definiram o enfrentamento como correlato aos mecanismos de defesa, motivado interna e inconscientemente como forma de lidar com conflitos sexuais e agressivos.

Posteriormente, Haan (1977) estendeu o conceito de *coping*, postulando que serviria para enfrentar conflitos ou ameaças externas, e propôs uma distinção entre os mecanismos de defesa e as estratégias de enfrentamento. Os primeiros seriam inconscientes, rígidos, baseados em experiências infantis, fora da realidade e apresentariam respostas menos evolutivas. Já o *coping* foi conceituado pela autora como pensamentos e atos realistas e flexíveis, que resolvem o problema, o que reduziria o estresse.

A diferença mais significativa entre a visão da psicologia do ego e a visão da experimentação animal está no modo de perceber e pensar a relação da pessoa com o contexto. Dessa maneira, as estratégias de *coping* pretendem diminuir o estresse atuando na resposta ao evento externo, enquanto os mecanismos de defesa reduzem a ansiedade provocada pela situação estressante e sua ação é totalmente interna, a fim de controlar as emoções causadas por ela (Zanini, 2003).

Os descendentes da corrente analítica discorreram sobre *coping* como traço da personalidade ou como estilo. Folkman e Lazarus (1985) consideraram a maneira de enfrentar as situações estressantes como determinada por traços da personalidade, que se refere a uma propriedade estável da pessoa que afeta ações em diversas circunstâncias estressantes. Vale apontar que os traços de personalidade são, muitas vezes, pobres preditores do modo como a pessoa lida com os fatores estressantes em determinado contexto. Já os estilos de *coping* são métodos de enfrentamento que caracterizam a reação do indivíduo ao estresse em diferentes situações ou em uma condição específica (Folkman & Lazarus, 1985). Isso equivale a afirmar que o indivíduo escolhe a melhor forma de lidar com o problema e, portanto, os seus valores

pessoais e crenças podem ser melhores preditores que os traços de personalidade. Nesse sentido, devido ao seu caráter estável, os estilos de *coping* influenciam no desenvolvimento de doenças e na maneira como o indivíduo as enfrenta (Compas, 1987).

Na década de 1980, surgiram as ideias propostas por Lazarus e Folkman (1984) com uma nova abordagem, tratando *coping* como um processo. Esse modelo difere substancialmente da perspectiva animal e da teoria psicológica do ego, tendo sido denominado “modelo de processamento de *stress* e *coping*”.

O modelo de *coping*, conforme preconizado por Folkman e Lazarus (1980), envolve quatro princípios: 1) ser um processo ou interação entre o indivíduo e o ambiente; 2) ter como função lidar com a situação estressora; 3) apresentar processos que presumem a noção de avaliação; 4) ser constituído pela mobilização de esforços, de tal modo que os indivíduos empreendam esforços cognitivos e comportamentais para administrar as demandas internas e externas que se originam de sua interação com o ambiente.

Esta nova tendência buscou enfatizar os comportamentos de *coping* e seus determinantes cognitivos e situacionais (Suls, David, & Harvey, 1996) e foi designada por Aldwin (1994) como uma proposta transacional.

A partir desse modelo, Lazarus e Folkman (1984) definiram *coping* como todos os esforços cognitivos e comportamentais utilizados pelo indivíduo para lidar com demandas internas e externas avaliadas pelo sujeito como excedentes aos seus recursos pessoais. Posteriormente, Folkman e Lazarus (1991) concluíram que as definições de *coping* devem incluir todos aqueles esforços necessários para lidar com as demandas estressantes, independentemente do resultado.

Lazarus (1993) assegurou que as estratégias de enfrentamento mudam constantemente, conforme os contextos situacionais na qual ocorrem. Acrescenta-se a isso que são esforços para lidar com o estresse, formados pelo contexto adaptacional.

Esse modelo cognitivo de enfrentamento não constitui um evento isolado, mas um processo dinâmico de avaliação contínua entre o indivíduo e seu ambiente. As mudanças nas relações entre o indivíduo e o ambiente resultam de um esforço dirigido para a transformação do ambiente externo ou para a transformação do evento, aumentando sua compreensão ou alterando seu significado (Lazarus & Folkman, 1984).

Pais Ribeiro e Rodrigues (2004) afirmaram que o termo esforço, designado por Lazarus e Folkman (1984), enfatiza o processo em vez do resultado, e empregaram o termo gerir, com o objetivo de evitar a ligação de *coping* com sucesso, porquanto o esforço de *coping* nem sempre é bem sucedido.

Para estudar o enfrentamento como um processo, devem ser atendidos três critérios: 1) o *coping* deve ser examinado dentro do contexto de um encontro estressante específico; 2) a ocupação atual da pessoa deve ser descrita; 3) devem existir múltiplas avaliações no decorrer do encontro para examinar as mudanças das estratégias de enfrentamento (Folkman & Lazarus, 1985).

A proposta transacional é descrita por Aldwin (1994) como baseada em quatro suposições: 1) na maioria das vezes, um indivíduo lida com um problema por meio da avaliação da situação; 2) as pessoas são flexíveis nas escolhas das estratégias de *coping* e modificam-nas conforme as demandas do problema em particular; 3) as tentativas de *coping* incluem estratégias focadas no problema e na emoção que são dirigidos ao problema e à emoção, respectivamente; 4) devem ser identificadas as estratégias de *coping* utilizadas em situações específicas e as

condições em que estas estratégias são empregadas para promover adaptação positiva.

Folkman e Lazarus (1980) dividiram esse modelo em duas categorias funcionais: *coping* focalizado no problema e *coping* focalizado na emoção. A primeira é um esforço para atuar no contexto que originou o estresse, tentando mudá-lo. Sua função é alterar o problema existente na relação entre a pessoa e o ambiente que causa a tensão. Por seu turno, *coping* focalizado na emoção é um esforço para regular o estado emocional associado ao estresse. Este esforço é dirigido em nível somático ou em nível de sentimentos, com o fito de alterar o estado emocional do indivíduo ativado pelo estressor.

Coping focalizado no problema e *coping* focalizado na emoção são duas formas de reações distintas. O ideal seria, dependendo do contexto em que ocorre a situação estressante, o indivíduo verificar a melhor forma de reagir ou enfrentar tal circunstância.

Noriega, Albuquerque, Alvarez e Pimentel (2003) destacaram que a maioria das pesquisas tem caracterizado *coping* como um processo bem sucedido e dirigido ao problema ou à tarefa, relacionado com características positivas, o sexo masculino e a idade mais avançada das pessoas. Em contrapartida, as estratégias orientadas para a emoção estão correlacionadas com características negativas, o sexo feminino e indivíduos mais jovens.

A. I. Borges, Manso, Tomé e Matos (2008) corroboraram a ideia de Noriega et al. (2003) ao verificar em uma amostra de crianças e adolescentes que as meninas utilizaram mais estratégias focadas na emoção, como descarga emocional, que os meninos, embora em sua análise de regressão múltipla, a variável sexo não tenha sido fator preditor das estratégias de *coping*.

Os papéis e as expectativas das pessoas baseadas no sexo podem influenciar nas respostas

de *coping*. Isso porque, desde o momento do nascimento, educam-se os indivíduos para emitir determinadas respostas, conforme o seu papel social designado, dependendo, assim, do seu sexo (Noriega et al., 2003).

Contudo, na contemporaneidade, educadores, pais e professores têm procurado não mais educar as crianças conforme o seu sexo e sim de maneira igual a fim de, no futuro, evitar discriminação entre os sexos, assim como emissão de respostas comportamentais que sejam características exclusivas de homens ou de mulheres.

A utilização das dimensões de enfrentamento de problemas está associada aos recursos pessoais de *coping*, que são as habilidades aprendidas no ambiente, e aos recursos socioecológicos, que são condições do ambiente em interação com o indivíduo (Câmara & Carlotto, 2007).

O simples fato de o indivíduo enfrentar situações estressantes pode ser considerado uma resposta saudável. Todavia, existem modos de lidar com as situações que podem contribuir para o bem-estar ou para o adoecimento dos indivíduos.

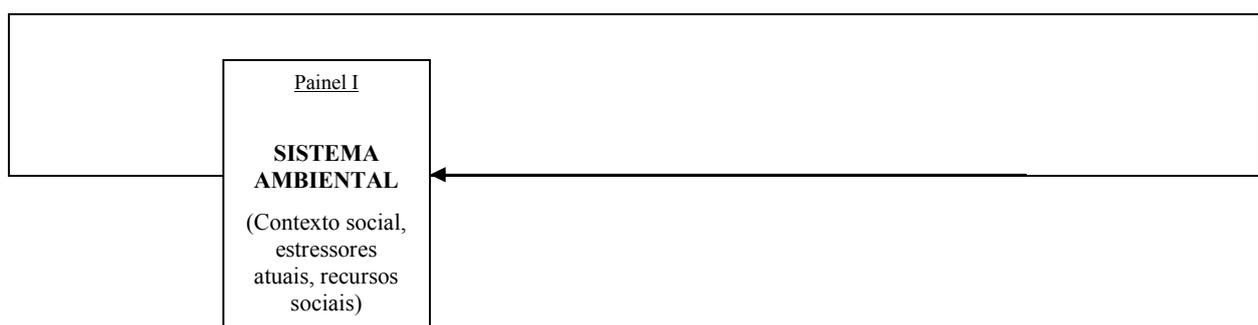
Tendo por base esse princípio teórico, Noriega et al. (2003) argumentaram que nenhuma estratégia é inerentemente melhor que a outra, pois todas supõem fatores pessoais e situacionais em uma perspectiva sociocultural. Portanto, esses autores consideraram que a melhor maneira de analisar *coping* é considerar as pessoas, a situação, o problema, a cultura e a história.

Antoniazzi et al. (1998) perceberam que os fatores situacionais não são capazes de explicar toda a variação das estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos. Diante de tais evidências, recentemente, os estudiosos começaram a se interessar pelo estudo das convergências entre *coping* e personalidade.

Nessa perspectiva, Holahan e Moos (1987) preconizaram que fatores sociodemográficos, como educação, nível socioeconômico, características de personalidade e fatores contextuais, influenciam nas estratégias de *coping*.

Moos (2002) trouxe uma abordagem psicossocial em um modelo que consiste na estrutura conceitual, a qual norteia a interação entre contexto, *coping* e adaptação. Dessa forma, o autor demonstrou que os fatores pessoais e contextuais associados com as habilidades de *coping* desempenham funcionamento psicossocial e maturação, os quais permanecem como parte do sistema pessoal no próximo estágio do desenvolvimento. Essa estrutura conceitual é mostrada na Figura 1.

De acordo com o modelo explicativo de Moos (1995, 2002), o sistema ambiental (painel I) é composto por condições relativamente estáveis nos diversos domínios específicos da vida. Além disso, é representado pelo clima social (sistema social), estressores atuais e recursos sociais. O sistema pessoal (painel II) é representado pelas características biogenéticas e recursos pessoais, tais como habilidades intelectuais e cognitivas, competência social, autoestima, otimismo, extroversão, dedicação e aspirações. Estas características interatuam mutuamente e influenciam na vivência de condições transitórias, como novos eventos da vida e participação em programas de tratamento e intervenção (painel III). Este conjunto, por sua vez, modela a apreciação do problema e as respostas pessoais de *coping* (painel IV), bem como o estado de saúde e bem-estar do indivíduo (painel V).



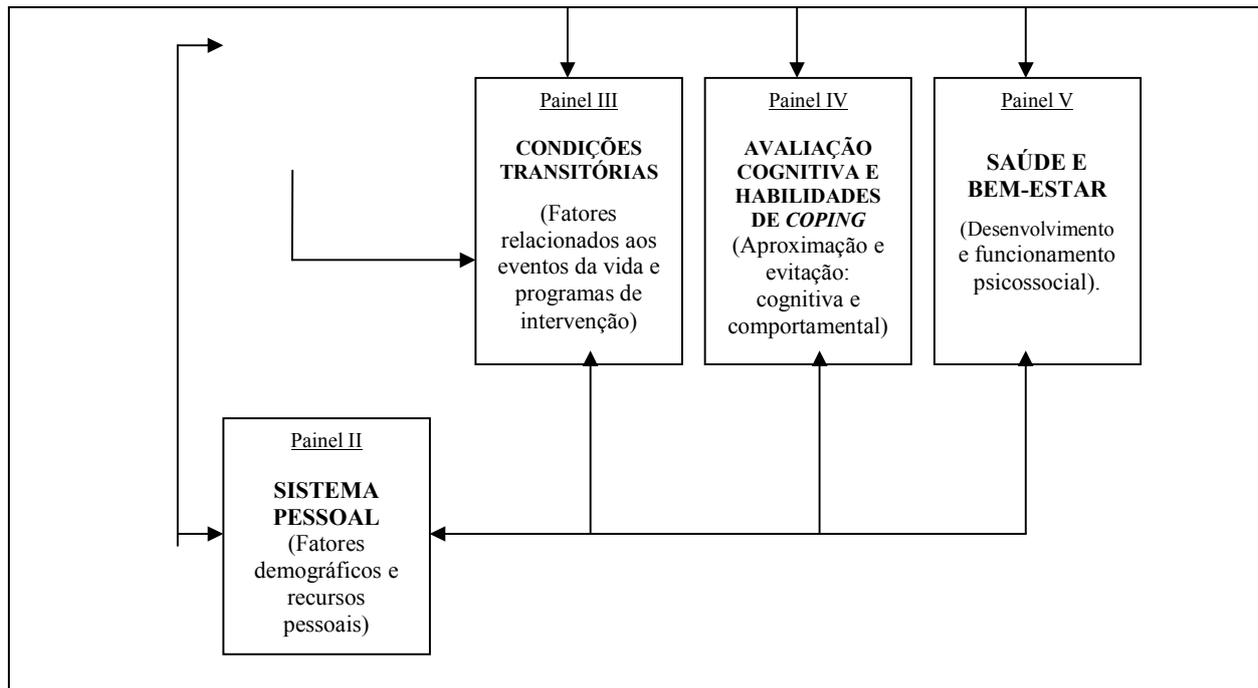


Figura 1 – Modelo conceitual dos processos de *coping*, contexto e adaptação.

Fonte: Moos (1995, 2002).

Conforme o exposto, torna-se necessário um aprofundamento na temática que envolve os principais sistemas descritos no modelo conceitual elaborado por Moos (2002), já que é neste que o aporte teórico da presente pesquisa se baseou.

Para Moos (2002), o contexto social de domínios relativamente duradouros pode ser descrito por três dimensões: relacionamento, desenvolvimento pessoal e mudança e manutenção de sistema. Assim, *coping* pode ser observado em cada uma destas dimensões, que se relacionam de maneira diferenciada em cada ambiente. Na Tabela 1, apresenta-se cada tipo de ambiente (família, trabalho, grupo e comunidade) de acordo com as três dimensões do contexto social.

Tabela 1 – Relação entre as dimensões do contexto social e os tipos de ambiente.

Tipo de ambiente	Dimensão		
	Relacionamento	Desenvolvimento pessoal	Mudança e manutenção de sistema
Família	Coesão	Independência	Organização
	Expressividade	Realização	Controle
	Conflito	Intelectual-cultural Recreacional Moral-religioso	
Trabalho	Envolvimento	Autonomia	Clareza
	Coesão dos colegas	Orientação de tarefas	Controle gerencial
	Suporte do supervisor	Demandas no trabalho	Inovação Conforto físico
Grupo	Coesão	Independência	Ordem/organização
	Suporte do líder	Orientação de tarefa	Controle do líder
	Expressividade	Autodescoberta Raiva/irritação	Inovação
Comunidade	Senso de comunidade	Identidade	Ordem
	Integração social	Atividade	Controle social
		Mentor	Desaprovação de desvio
		Diversidade	

Fonte: Moos (2002).

De acordo com Moos (2002), a dimensão relacionamento avalia a qualidade e a interdependência de relacionamentos interpessoais, bem como analisa o nível de envolvimento e coesão, como as pessoas auxiliam e fornecem suporte umas às outras e como estão abertas a expressar seus sentimentos. Já a dimensão desenvolvimento pessoal analisa as direções para as quais um ambiente encoraja o desenvolvimento e a mudança social. Por fim, a dimensão

mudança e manutenção de sistema avalia a ordem e a organização de um ambiente, sendo influenciada pelas relações entre condições duradouras e transitórias, características pessoais estáveis e habilidades de *coping*.

Essas três dimensões estão associadas a desenvolvimento e disfunção dos indivíduos em diversos domínios da vida. Assim, para entender o contexto de vida das pessoas, faz-se importante considerar as circunstâncias duradouras e transitórias pelas quais elas passam, as quais são determinantes da adaptação (Moos, 2002).

A influência dos contextos de vida transitórios e estáveis sobre o funcionamento e o desenvolvimento psicossocial pode ser alterada e transmitida pela avaliação e as habilidades de *coping*, que são mecanismos importantes (Moos, 2002).

Para Moos (1993), as habilidades de *coping* podem ser caracterizadas por dois modos principais: em relação ao foco (aproximação e evitação) e ao método (cognitivo e comportamental). O autor explicou as duas abordagens – foco e método – por meio da Tabela 2, em que relaciona as habilidades de *coping* dentro das quatro dimensões – aproximação, evitação, cognitivo e comportamental.

Conforme Moos (1993), a análise lógica e a reavaliação positiva refletem na aproximação cognitiva de *coping*; a busca por guia e suporte e a resolução de problemas exprimem-se na aproximação comportamental de *coping*. A evitação cognitiva e a aceitação ou resignação exemplificam *coping* de evitação cognitiva, enquanto a busca por gratificação e a descarga emocional exemplificam *coping* de evitação comportamental.

Tabela 2 – Dimensões e habilidades de *coping*.

Dimensão de <i>coping</i>	Aproximação	Evitação
----------------------------------	--------------------	-----------------

Cognitivo	Análise lógica	Evitação cognitiva
	Reavaliação positiva	Aceitação ou resignação
Comportamental	Busca por guia e suporte	Busca por gratificação
	Resolução de problemas	Descarga emocional

Fonte: Moos (1993, 2002).

Esse modelo é caracterizado por relacionar as diferentes respostas ou estratégias de *coping* emitidas pelo indivíduo com o desempenho de tarefas adaptativas. Assim, as estratégias de evitação são compostas por respostas de *coping* nas quais o problema é colocado a distância até que o tempo ou outro fator modifique a situação estressante. Consideradas mais adaptativas, as estratégias de aproximação são aquelas utilizadas pelo indivíduo quando tenta lidar diretamente com o problema, reavaliando a situação com o auxílio de um suporte social (Holahan & Moos, 1985).

Para melhor compreender essas dimensões, faz-se necessário explicitar as habilidades de *coping* propostas por Moos (1993, 1995, 2002), as quais estão descritas nas Tabelas 3 e 4.

De modo geral, Moos (2002, 2008) salientou que os indivíduos que utilizam *coping* aproximativo são mais indicados para resolver problemas estressantes e para obter alguns benefícios de si próprios, bem como mais autoconfiantes e menos sujeitos a depressão e disfunções psicológicas. Em contraste, os indivíduos que utilizam mais *coping* de evitação tendem a vivenciar resultados ruins. Estas constatações demonstram que *coping* de aproximação e de evitação podem realizar contribuições independentes para a adaptação das pessoas.

Tabela 3 – Dimensão de aproximação.

Habilidade	Definição
Análise lógica	Tentativas cognitivas de compreender e prevenir mentalmente um estressor e suas consequências
Reavaliação positiva	Tentativas cognitivas de analisar e reavaliar um problema de maneira positiva, ainda que aceitando a realidade da situação
Busca por guia e suporte	Tentativas comportamentais de procurar informação para fins de aconselhamento
Resolução de problemas	Tentativas comportamentais de tomar decisões e lidar diretamente com o problema

Fonte: Moos (1993, 1995, 2002).

Tabela 4 – Dimensão de evitação.

Habilidade	Definição
Evitação cognitiva	Tentativas cognitivas destinadas a evitar pensar no problema de maneira realística
Aceitação ou resignação	Tentativas cognitivas dirigidas à aceitação do problema
Busca por gratificação	Tentativas comportamentais para empreender atividades substitutas e criar novas fontes de satisfação
Descarga emocional	Tentativas comportamentais destinadas a reduzir a tensão emocional resultante da situação estressante

Fonte: Moos (1993, 1995, 2002).

O modelo de Moos (1995, 2002) indica que os indivíduos utilizam-se dos estilos passivo e ativo de *coping*. Quando este é ativo, a pessoa mobiliza esforços de aproximação do foco do

estresse na tentativa de solucionar a situação estressante. No que tange ao estilo passivo, o sujeito envida esforços de evitação do foco de estresse, tentando controlar as emoções e os pensamentos sobre o problema.

As estratégias de evitação, como a negação, o distanciamento e a fuga do problema, embora pareçam relativamente eficazes em uma fase inicial de confronto com o evento estressante, quando utilizadas constantemente podem ser um fator de risco para respostas adversas (Moos, 1995, 2002).

Com relação ao método de *coping*, Moos (2002) alertou que existem poucos estudos acerca das implicações adaptativas. Diante desse cenário, as estratégias cognitivas parecem estar mais intimamente associadas com a adaptação que as estratégias comportamentais. Ainda que as habilidades de *coping* sejam dependentes do contexto, parecem capturar um aspecto moderadamente estável das reações pessoais ante as circunstâncias de vida, o que está associado com a maturação e o bem-estar da pessoa a longo prazo.

Percebe-se que a trajetória deste modelo mostra os processos como transacionais e retroalimentativos em cada etapa. Os fatores pessoais e o contexto social agem em conjunção com as habilidades de *coping* para afetar o funcionamento e o desenvolvimento psicossocial, o qual se torna parte de um sistema pessoal, que é composto por saúde e bem-estar (Moos, 2002).

Alegretti (2006) esclareceu que há vários recursos que podem auxiliar os indivíduos a enfrentar situações diversas, como: habilidade social, habilidade para resolução de problemas, fuga e esquiva de situações diversas, uso da fé, crenças, valores, condição de saúde e interpretação dos eventos estressores. Para a autora, as estratégias de enfrentamento têm como objetivo manter o bem-estar, buscando amenizar os efeitos de situações estressantes.

Importante ressaltar que, dependendo do recurso que o indivíduo utiliza, por um lado, pode haver o favorecimento de bem-estar a longo prazo e, por outro, pode ocorrer adoecimento no futuro. Assim é que a habilidade social e a habilidade para a resolução de problemas podem contribuir para uma adaptação saudável, enquanto a fuga e a esquiva podem propiciar o adoecimento. Isto depende do contexto, do ambiente e das características psicológicas em que se encontra o sujeito.

Nota-se que nas diversas perspectivas, diferenças marcantes podem ser observadas em suas construções, tanto em nível teórico quanto metodológico, em decorrência de suas ligações epistemológicas (Suls et al., 1996). Destarte, há vários modelos teóricos e pesquisas que abordam o conceito de *coping*.

Casarín, Munguía, Infante e Celis-Ochoa (2007) relataram que, a partir das propostas de Lazarus e Folkman e de Moos, têm-se organizado as estratégias de enfrentamento em dois grandes grupos: as que se dirigem ao manejo do problema ou ao controle das emoções (Folkman & Lazarus, 1980) e as que se dirigem ao foco do enfrentamento e ao método empregado (Billings & Moos, 1981).

O primeiro grupo refere-se às abordagens disposicionais, que se aproximam da teoria do traço e são focadas nas estratégias de *coping*. Essas estratégias tendem a ser utilizadas pelos indivíduos em situações estressantes variadas, as quais, avaliadas como medidas de autorresposta, questionam o respondente acerca do modo habitual de reagir perante situações estressantes. Em oposição, o segundo grupo diz respeito à abordagem situacional, que visa identificar como as estratégias de *coping* mudam diante de situações diferentes (Pais Ribeiro & Rodrigues, 2004).

Com o propósito de melhor compreender a evolução conceitual de *coping*, faz-se

necessário explicitar alguns estudos e pesquisas desenvolvidos no meio acadêmico-científico envolvendo tal construto.

2.3. Principais medidas de *coping*

A pesquisa atual tem enfatizado a conceituação e a mensuração das estratégias de enfrentamento de problemas, gerando uma aceleração da produção de instrumentos de medida de respostas de *coping* a estressores específicos. Muitos dos artigos publicados sobre *coping* referem-se à construção de instrumentos para a sua medida.

Savoia (1999) relatou que as medidas de *coping* dizem respeito às classificações que os autores realizam sobre as estratégias de enfrentamento de problemas. Atualmente, percebe-se crescente número de estudos relacionados com a validade do construto *coping* (Balbinotti, Barbosa, & Wiethaeuper, 2006).

As pesquisas mais comentadas e citadas pela literatura foram as desenvolvidas por Folkman e Lazarus. Na década de 1980, esses pesquisadores realizaram um estudo que tinha como propósito analisar as formas como as pessoas lidam com os eventos estressantes do dia-a-dia no decorrer de um ano e, assim, apresentar uma abordagem para a avaliação do *coping* (Folkman & Lazarus, 1980).

Folkman e Lazarus (1980) extraíram as informações sobre a experiência estressante das entrevistas e dos questionários de autorrelato. Assim, os autores analisaram duas funções de *coping* em medidas separadas: *coping* focado no problema e *coping* focado na emoção.

Em sua pesquisa, Folkman e Lazarus (1980) examinaram aspectos que podem ter grande

influência sobre o *coping*, tais como o contexto de um evento, como este evento é avaliado, a idade e o sexo do indivíduo. Nesse estudo, perceberam que os fatores mais poderosos foram o contexto e como o evento é avaliado. Além disso, verificaram que os contextos no trabalho favoreciam o *coping* focado no problema e os contextos de saúde, o *coping* focado na emoção.

As situações em que a pessoa pensa em coisas construtivas, segundo Folkman e Lazarus (1980), podem ser avaliadas como requerentes de mais informações que favorecem o *coping* focado no problema. Contudo, aqueles que têm pensamentos para serem aceitos favorecem o *coping* focado na emoção. Além disso, não existem efeitos associados com a idade. Em relação às diferenças de sexo, apenas o *coping* focado no problema apresenta variações, enquanto para aquele orientado pela emoção não há diferença entre os sexos.

Adicionalmente, Folkman e Lazarus (1980) verificaram que a adoção da abordagem de *coping* como processo e a estrutura teórica adotada possibilitam o desenvolvimento de respostas para muitas questões complexas sobre estresse, *coping* e resultado adaptacional.

A partir de sua pesquisa, Folkman e Lazarus (1980) elaboraram um dos questionários mais utilizados para avaliar *coping* em situações específicas, denominado *Ways of Coping Questionnaire* (WCQ, Formas de Questionário de *Coping*), inicialmente chamado de *Ways of Coping Checklist* (WCC, Formas de Lista de *Coping*). Esse instrumento é empregado na investigação dos seguintes tipos de estratégia: confronto, distanciamento, autocontrole, busca de suporte social, aceitação da responsabilidade, escape-evitação, planejamento e resolução de problemas e reavaliação positiva.

Ainda na perspectiva proposta por Folkman e Lazarus (1980), Carver, Scheier e Weintraub (1989) desenvolveram, a partir de seus próprios estudos, um inventário multidimensional de *coping*, denominado *Coping Orientation of Problem Experience* (COPE,

Orientação de *Coping* da Experiência do Problema) com o intuito de avaliar as diferentes formas que o indivíduo utiliza para responder ao estresse. O instrumento incorporou 13 escalas conceitualmente distintas de *coping*: *coping* ativo, planejamento, supressão de atividades concomitantes, *coping* moderado, busca de suporte social por razões instrumentais, busca de suporte social por razões emocionais, reinterpretação positiva, aceitação, retorno para a religiosidade, foco na emoção, negação, comportamento descomprometido e desengajamento mental.

Esse instrumento chamado COPE possui cinco escalas, com quatro itens cada, de aspectos de medida do *coping* focado no problema, que são conceitualmente distintas, cinco escalas de aspectos de medida relacionados com *coping* focado na emoção e três escalas de medida de respostas de *coping* que são menos utilizadas. Carver et al. (1989) justificaram o grande número de categorias do COPE ao afirmar que a maioria das medidas existentes, como o WCQ, não expressa todos os domínios específicos do *coping*, os quais seriam, teoricamente, interessantes. Esses autores argumentaram que cada tipo de *coping*, como *coping* focado na emoção, pode envolver várias estratégias distintas, tais como negação, reinterpretação e busca de suporte social. Eles concluíram que a pesquisa permitiu uma avaliação inicial das associações entre as tendências de *coping* disposicionais e situacionais.

Na perspectiva situacional, Holahan e Moos (1987) realizaram uma pesquisa que veio acrescentar e ampliar o conceito de *coping*. Esses autores avaliaram preditores pessoais e contextuais das estratégias de *coping* ativo e de evitação em duas populações: uma que estava internada em uma clínica psiquiátrica, fazendo tratamento para depressão, e outra formada por adultos que não estavam sendo submetidos a tratamento psiquiátrico. Os pesquisadores concluíram que fatores sociodemográficos, disposições da personalidade, fatores contextuais de

eventos negativos e suporte familiar contribuíram significativamente para prever *coping* como ativo (de aproximação) ou passivo (de evitação).

Nessa pesquisa, Holahan e Moos (1987) perceberam que os indivíduos que tinham mais recursos pessoais e ambientais estavam mais inclinados a utilizar *coping* ativo que *coping* passivo. Contudo, em ambas as populações, a maioria dos preditores continuou a demonstrar relações significativas com as estratégias de *coping* ativo e passivo, mesmo após o componente estável de *coping* ter sido controlado em um modelo longitudinal. Consequentemente, os autores concluíram que entender os determinantes de *coping* a partir de uma estrutura abrangente pode ter um valor prático nas intervenções terapêuticas com o propósito de criar mais esforços de *coping* adaptativos. Assim sendo, esse estudo contribuiu para o desenvolvimento de uma estrutura capaz de entender os determinantes de *coping*.

Holahan e Moos (1987) proporcionaram uma análise da relação entre fatores internos e *coping* que pode auxiliar na identificação de grupos de risco. Nesse sentido, entender o papel da personalidade no *coping*, principalmente entre os pacientes psiquiátricos, promove maior elucidação sobre as estratégias de *coping*.

Posteriormente, Moos (1993) desenvolveu o *Coping Response Inventory (CRI Form, Inventário das Respostas de Coping)* para avaliar as estratégias de enfrentamento em adultos e adolescentes. O autor criou dois instrumentos específicos, sendo um deles direcionado à população adolescente e o outro, à população de adultos.

Os estudos desse pesquisador apresentam uma abordagem mais ampla, que abrange diversos contextos nos quais o indivíduo está inserido. Por isso, na presente pesquisa, optou-se por estudar as estratégias de enfrentamento a partir do instrumento desenvolvido por Moos (1993), assim utilizando o *CRI Form – Adult*.

O modelo situacional, proposto por Moos (2002), influenciou diversas áreas da psicologia, entre as quais se destaca a psicologia organizacional e do trabalho. Os resultados foram: a formulação de modelos conceituais que incorporam fatores contextuais estáveis e transitórios, fatores pessoais biológicos e psicológicos e a influência mútua do contexto com o indivíduo; a reformulação de programas de intervenção e prevenção; e, por fim, a formação de valores sociais que auxiliam no desenvolvimento de princípios de uma sociedade justa.

No Brasil, um dos primeiros estudos relacionados ao *coping* foi realizado por Lipp (1984) empregando seu Inventário de Controle de Estresse. Nessa pesquisa, foram agrupadas as estratégias de *coping* da seguinte forma: aspectos fisiológicos que englobam exercícios físicos, práticas gerais de nutrição e saúde e formas de relaxamento; sistemas de apoio, envolvendo o suporte social da família e de amigos, sessões de psicoterapia e frequência a uma igreja; trabalho voluntário, recreação e *hobbies*; e, por último, habilidades interpessoais e de controle, que englobam treinamentos e experiências de crescimento pessoal.

Santos e Alves Júnior (2007) realizaram um estudo com base em pesquisas feitas por Lipp (1984), o qual teve como um de seus objetivos delinear as estratégias de enfrentamento utilizadas para lidar com o estresse e os estressores percebidos pelos mestrandos durante o curso de pós-graduação. Uma das conclusões foi que a focalização no problema revelou-se como a estratégia mais frequentemente empregada pelos homens.

Outra pesquisa que utilizou as classificações das estratégias de *coping* elaboradas por Lipp (1984) foi realizada por Sanzovo e Coelho (2007). Um dos objetivos dessa pesquisa foi fazer um levantamento das estratégias de enfrentamento utilizadas. Para tal, realizaram entrevistas semiestruturadas empregando uma amostra de 15 psicólogos. As autoras verificaram que os entrevistados indicaram como agentes estressores a sobrecarga de trabalho, a preocupação

excessiva com clientes, a falta de gratificação e os problemas econômico-financeiros. Além disso, apontaram como estratégia para lidar com os agentes estressores gostar do próprio trabalho, isto é, exercer atividades profissionais que sejam reforçadoras por si mesmas.

O instrumento mais utilizado no país para medir *coping*, segundo Zanelato (2008), é o Inventário das Estratégias de *Coping* desenvolvido por Folkman e Lazarus (1985), que foi traduzido e adaptado para o português por Savoia, Santana e Mejias (1996). Esse instrumento contém 66 possibilidades de comportamentos e pensamentos emitidos diante de uma situação de vida problemática, com respostas utilizando a escala do tipo *Likert*, podendo prevalecer mais de uma forma de enfrentamento.

Grande parte dos estudos sobre *coping* desenvolvidos no Brasil refere-se a crianças e adolescentes. Uma das principais pesquisas com este tipo de população foi realizada por Antoniazzi (1999), que resultou no desenvolvimento do Inventário Multifatorial de *Coping* para Adolescentes (IMCA-43). Trata-se de uma escala autoaplicável de 43 itens distribuídos em quatro fatores: ações diretas, apoio social, negação e autocontrole.

Concomitantemente, Dell’Aglío (2000) investigou o processo de *coping* em crianças e adolescentes frente a eventos estressantes e fatores pessoais e socioecológicos relacionados a este processo. A pesquisadora optou por utilizar entrevistas semiestruturadas com o intuito de avaliar o processo de *coping* de forma mais global e melhor compreender o contexto em que ele ocorre. Os resultados do estudo apontaram uma variação na utilização das estratégias de *coping* conforme a idade e o tipo de interação entre os participantes do evento, o que demonstra a importância da avaliação da situação estressora.

Percebe-se que, atualmente, vêm sendo desenvolvidas pesquisas sobre *coping* em populações de adultos no Brasil. Um dos estudos desenvolvidos no país foi realizado por Ribeiro

(2002) com o propósito de investigar e analisar as estratégias predominantes de *coping* utilizadas por 33 psicólogos trabalhadores em instituições de saúde pública. Para isso, a pesquisadora traduziu e adaptou o *Coping Responses Inventory for Work Settings (CRI-Form W*, Inventário sobre Superação do Stress Profissional – ISSP), desenvolvido por Moos e Schaefer (1993).

Ribeiro (2002) verificou que os participantes apresentaram respostas de *coping* de aproximação distribuídas quase uniformemente entre as seguintes categorias: análise lógica, reavaliação positiva e busca por guia e suporte social ($M = 2,1$) e resolução de problemas ($M = 2,0$). Em contraste, *coping* de evitação obteve os seguintes resultados: descarga emocional ($M = 1,5$), busca por gratificação ($M = 1,4$) e evitação cognitiva e aceitação ou resignação ($M = 1,0$).

As variáveis sociodemográficas idade, número de filhos, tipo de instituição, regime de trabalho, estado civil e tempo de serviço, consideradas individualmente, podem não ter sido determinantes das respostas de *coping* na investigação de Ribeiro (2002), porquanto elas não indicaram influência nas maneiras como o enfrentamento foi utilizado pelos participantes.

Deve-se ressaltar que Ribeiro (2002) verificou que a maioria dos psicólogos participantes de seu estudo era do sexo feminino (87,9%), que sabidamente utilizam predominantemente as estratégias de *coping* de aproximação. Dessa forma, a autora supôs que as psicólogas realizam as tentativas cognitivas e comportamentais para enfrentar estressores no trabalho, procurando prevenir, reavaliar positivamente e se aconselhar de forma a tomar decisões e lidar diretamente com o problema.

Outra pesquisa fundamental para o meio acadêmico-científico brasileiro foi desenvolvida por Chamon (2006) com o objetivo de avaliar o estresse e as estratégias de enfrentamento em duas categorias profissionais: trabalhadores da saúde e do setor bancário. Para determinar as estratégias de enfrentamento dos indivíduos, a autora utilizou a *Echelle Toulousaine de Coping*

(ETC, Escala Toulousaine de *Coping*), desenvolvida em uma perspectiva social e psicológica, constituída por 54 afirmações e organizada em torno de quatro estratégias de enfrentamento: controle, apoio social, isolamento e recusa.

Mendonça e Costa Neto (2008) realizaram uma pesquisa visando investigar, em uma população adulta, a relevância do sistema de valores para a compreensão da natureza das respostas de enfrentamento de problemas ocupacionais e estresse. Para a variável *coping*, aplicaram o instrumento denominado Medida de *Coping* no Ambiente Ocupacional, elaborado por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003). A partir desse estudo, os autores demonstraram haver uma influência mediacional do *coping* sobre a relação entre valores e estresse. Isto quer dizer que os valores pessoais e as estratégias de *coping* são antecedentes do desgaste emocional que ocorre no trabalho.

Silva (2009) realizou uma pesquisa que visou analisar as relações existentes entre as dimensões afetivas do bem-estar subjetivo, as estratégias de *coping* e os fatores sociodemográficos em trabalhadores. Para isso, utilizou o inventário elaborado por Moos (2002). A autora detectou que a estratégia busca de guia e suporte social foi a mais utilizada mediante eventos estressores relacionados com problemas estruturais – mudanças na estrutura e contexto do trabalho, desvalorização profissional e financeira, falta de suporte organizacional, sobrecarga de trabalho e falta de comprometimento com o trabalho. Adicionalmente, verificou, de maneira geral, que a estratégia de *coping* mais utilizada foi resolução de problemas e a menos utilizada foi busca de guia e suporte social.

No Brasil, também foram conduzidos estudos acerca de populações de idosos. Uma dessas pesquisas foi realizada por Vivian e Argimon (2009), os quais verificaram as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos idosos em face de suas dificuldades funcionais. As autoras

constatarem que as estratégias mais utilizadas foram autocontrole e resolução de problemas.

É válido destacar o trabalho realizado por Andolhe, Guido e Bianchi (2009), os quais conduziram uma revisão de literatura com a finalidade de refletir sobre estresse e *coping* no perioperatório de câncer de mama. Sua pesquisa foi feita em bases de dados online nacionais, abrangendo trabalhos publicados no período de 1996 a 2006.

Andolhe et al. (2009) identificaram que as estratégias de enfrentamento consideradas mais adaptativas estavam relacionadas à maior valorização da paciente e, conseqüentemente, maior dedicação a si mesma e à indiferença em relação à perda da mama. Outro recurso utilizado como forma de enfrentamento do câncer de mama foi a rede de suporte social. Percebe-se que a mulher com câncer de mama necessita do apoio de outras pessoas, sejam familiares, membros da equipe de saúde ou amigos para o enfrentamento da doença.

Vale lembrar que no Brasil foram realizadas pesquisas sobre *coping* aplicando entrevistas como método de coleta de dados. Entre esses estudos destaca-se aquele realizado por Artech e Bandeira (2006) com adolescentes trabalhadores. Essas pesquisadoras avaliaram a opinião dos adolescentes e de seus familiares sobre o trabalho, bem como as estratégias de *coping* utilizadas pelos jovens para lidar com as dificuldades no trabalho. Os resultados demonstraram que a maior parte dos jovens utilizou como principal estratégia de *coping* a modificação do estressor, assim como considerou que trabalhar é bom por conta do retorno financeiro.

Nota-se um crescente interesse e várias pesquisas sobre o conceito de *coping* e o acréscimo no número de estudos com o objetivo de validar instrumentos capazes de avaliar este conceito na população brasileira. Assim, a partir de estudos realizados sobre *coping*, podem-se produzir programas preventivos baseados no desenvolvimento de recursos e habilidades de *coping* aplicados tanto em contextos organizacionais como em outros tipos de contexto.

Ademais, esta abundante produção promove o entendimento acerca da interação do indivíduo com o meio ambiente, o que pode resultar em situações de estresse, bem como em respostas a tais ocorrências.

Enfrentar situações estressantes é um grande desafio. Acredita-se que a mudança de atitude permite adotar uma melhor forma de lidar com esses fatores estressantes, sobretudo quando há investimento em relações humanas saudáveis. Esse investimento, no caso do ambiente de trabalho, deverá ocorrer mutuamente entre as organizações e os trabalhadores que estão inseridos no meio organizacional. O interesse sobre tais temas é primordial para que os profissionais da área da saúde atuem junto com os jovens trabalhadores a fim de auxiliá-los a enfrentar problemas e a compreender as diferentes formas de lidar com essas situações adversas que acontecem no ambiente de trabalho de forma rotineira.

CAPÍTULO III

ESTUDO EMPÍRICO: INTEGRANDO SIGNIFICADO DO TRABALHO E *COPING*

Neste capítulo apresentam-se as questões empíricas, os objetivos propostos e o modelo de investigação que prioriza a análise direcionada aos temas significado atribuído ao trabalho e estratégias de enfrentamento utilizadas pelos jovens adultos trabalhadores.

3.1. Modelo teórico

Este estudo teve como finalidade analisar as questões pertinentes aos construtos significado do trabalho e *coping* em jovens adultos trabalhadores que estudam em uma instituição de ensino superior situada na Região Centro-Oeste do Brasil.

O desenvolvimento deste estudo baseia-se no pressuposto de que o significado do trabalho para os jovens adultos influencia na utilização de diferentes estratégias de enfrentamento de problemas.

O modelo proposto, mostrado na Figura 2, refere-se ao estudo das correlações entre significado do trabalho e *coping* em jovens adultos, buscando responder às seguintes questões empíricas:

1. Quais são as relações existentes entre significado do trabalho e *coping*?
2. A atribuição de significado descritivo e valorativo ao trabalho está diretamente relacionada com estratégias adaptativas de enfrentamento de problemas, vivenciadas no início da

vida profissional?

3. Quais as dimensões do significado do trabalho que estão mais ou menos relacionadas com cada uma das estratégias de *coping*?

4. Qual a influência dos fatores sociodemográficos sobre o significado do trabalho e *coping*?

5. Quais as relações existentes entre *coping*, significado do trabalho e as variáveis tipos de problema e origens das condições adversas?

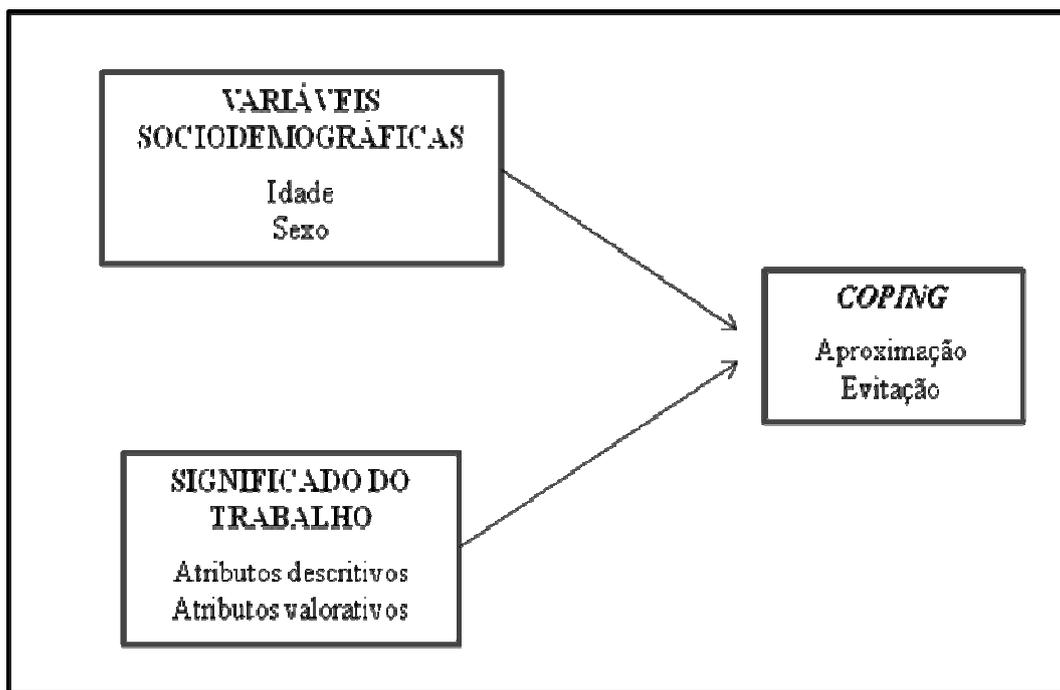


Figura 2 – Modelo teórico adotado.

3.2. Objetivos

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar as relações existentes entre o significado que os jovens adultos atribuem ao trabalho e as estratégias utilizadas para enfrentar situações estressantes (*coping*).

Os objetivos específicos deste estudo foram:

1. Identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos jovens trabalhadores;
2. Identificar o significado do trabalho para os jovens trabalhadores;
3. Analisar as dimensões do significado do trabalho que se relacionam com as estratégias de *coping*;
4. Verificar as relações existentes entre *coping*, significado do trabalho e as variáveis tipos de problema e origem das condições adversas.

CAPÍTULO IV

MÉTODO

Neste capítulo sistematiza-se o método utilizado para responder às questões empíricas e aos objetivos específicos propostos para este estudo. Assim, encontra-se subdividido em tópicos que tratam de cada procedimento separadamente. Primeiramente, caracteriza-se a população em questão. Em seguida, descrevem-se os instrumentos utilizados nas taxonomias dos construtos pesquisados. Por fim, explicitam-se os procedimentos para a execução da pesquisa.

4.1. Participantes

O presente estudo foi conduzido em uma instituição privada de ensino tecnológico, na qual os alunos podem concluir o curso superior tecnológico em dois anos. A faculdade funciona no período noturno e grande parte dos estudantes trabalha no período diurno. As pesquisas foram executadas nas unidades situadas nos setores Bueno e Jardim Planalto, localizados na cidade de Goiânia, Região Centro-Oeste do Brasil.

A amostra inicial foi composta por 466 alunos, os quais responderam ao questionário elaborado para a presente pesquisa. Para a participação no estudo, foram utilizados os seguintes critérios:

A) Critérios de inclusão

- a) Estar na faixa etária compreendida entre 20 e 40 anos;

b) Ter no mínimo três meses de tempo de trabalho.

B) Critérios de exclusão

a) Possuir contrato temporário;

b) Estar desempregado;

c) Responder ao questionário de forma incompleta.

Assim, a amostra final desta pesquisa constituiu-se de 249 participantes, com idade média de 27 anos (DP = 4,92), 58,2% do sexo feminino, com tempo de serviço variando de três meses a mais de 15 anos, tempo médio de trabalho na empresa de 1,9 anos (DP = 0,78), 81,9% deles com até cinco anos na organização em que trabalham, 32,1% com menos de um ano de tempo de serviço e a maioria não ocupando cargo de chefia (14,1%). Uma descrição detalhada da amostra encontra-se na Tabela 5.

Deve-se salientar que a amostra da população escolhida foi aleatória simples e para defini-la foram levadas em consideração as recomendações feitas por Tabachnick e Fidell (1996), as quais especificaram que “o tamanho da amostra em torno de 200 participantes é adequado para modelos de tamanho médio e pequeno” (p. 715).

Essas autoras afirmaram ainda que a maneira mais simples de determinar o tamanho da amostra é realizar o cálculo: $N \geq 50 + 8M$, sendo M o número de variáveis explicativas. Entretanto, quando os pesquisadores desejam observar a significância de cada variável separadamente, Tabachnick e Fidell (1996) recomendaram o seguinte cálculo: $N \geq 104 + M$. Portanto, conclui-se que uma amostra de 200 participantes é representativa da população em questão e encontra-se dentro das recomendações dessas autoras.

Neste estudo, pretendeu-se realizar o teste empírico de um modelo teórico-conceitual em uma amostra de jovens adultos. Portanto, levou-se em consideração a população de jovens adultos que compõem o quadro de alunos da instituição pesquisada em maio de 2009, período em que foi aplicado o questionário.

Tabela 5 – Variáveis sociodemográficas dos participantes deste estudo.

Variável	Nível	Frequência	Porcentagem (%)
Sexo	Feminino	145	58,2
	Masculino	104	41,8
Tempo de serviço	3 meses a 1 ano	80	32,1
	1 ano e 1 mês a 5 anos	124	49,8
	5 anos e 1 mês a 10 anos	39	15,7
	10 anos e 1 mês a 15 anos	4	1,6
	Acima de 15 anos	2	0,8
Cargo na organização	Auxiliar administrativo	78	31,3
	Analista	18	7,2
	Técnico	13	5,2
	Atendente	35	14,1
	Controlador	2	0,8

Continua

Conclusão

Tabela 5 – Variáveis sociodemográficas dos participantes deste estudo.

Variável	Nível	Frequência	Porcentagem (%)
Cargo na organização	Conferente	3	1,2
	Vendedor	43	17,3
	Gerente/Supervisor	35	14,1
	Autônomo	6	2,4
	Estagiário	4	1,6
	Agente	4	1,6
	Motorista/motoboy	3	1,2
	Instrutor	3	1,2
	Doméstico	1	0,4
	Segurança	1	0,4
Curso de graduação	Gestão de recursos humanos	105	42,2
	Gestão em marketing	43	17,3
	Gestão de sistemas de informação	28	11,2
	Gestão empresarial	65	26,1
	Gestão administrativa	2	0,8
	Processamento de dados	1	0,4
	Gestão hospitalar	4	1,6
Gestão empreendedora	1	0,4	

4.2. Instrumentos de coleta de dados

Por intermédio do questionário para a coleta de dados das variáveis sociodemográficas foram obtidas informações referentes a idade, sexo, escolaridade, tempo de serviço e função dos jovens adultos.

O Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST) foi validado no Brasil por L. O. Borges et al. (2008). Trata-se de um instrumento composto por três partes; porém, com a finalidade de adequá-lo aos objetivos propostos na presente pesquisa, foram utilizadas apenas duas delas: a primeira, composta por 61 itens, refere-se aos atributos valorativos; a segunda, composta por 62 itens, refere-se aos atributos descritivos. Esses atributos são investigados empregando-se a escala do tipo *Likert*, variando de 0 a 4 pontos, para que o indivíduo possa avaliar os atributos valorativos (0 = nunca ocorre; 1 = ocorre raramente; 2 = ocorre; 3 = ocorre muitas vezes; 4 = ocorre sempre) e os atributos descritivos (0 = não desejável; 1 = pouco desejável; 2 = desejável; 3 = muito desejável; 4 = sempre desejável) do trabalho.

A escala denominada *CRI Form*, em sua versão para adultos (*CRI Form – Adult*), foi elaborada por Moos (1993). Esse questionário está sendo validado no Brasil pelo Grupo de Estudos de Psicologia Organizacional do Trabalho e Saúde (GEPOTS), da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. O instrumento é composto por três partes. Na primeira, pede-se ao participante para descrever uma situação estressante ou difícil vivida nos últimos 12 meses. Com base na situação descrita, o indivíduo responde às perguntas das duas fases posteriores. A segunda parte é constituída de 10 perguntas nas quais o sujeito valora e analisa a situação estressante sob diversas perspectivas, entre elas: experiência prévia, preconceitos, responsabilidade e causalção. Para que os sujeitos respondam às questões de forma objetiva,

utiliza-se a escala do tipo *Likert*, variando de 0 a 4 pontos (0 = não se aplica, ou seja, o sujeito não marcou nenhum dos itens, deixando a questão em branco; 1 = certeza que não; 2 = geralmente não; 3 = geralmente sim; 4 = certeza que sim). Na terceira parte, analisam-se as estratégias específicas utilizadas pelo indivíduo diante do problema descrito na primeira fase. Para isso, pede-se ao participante que responda a 48 perguntas, escolhendo uma das opções em uma escala variando de 0 a 3 pontos: 0 = não-nunca; 1 = uma ou duas vezes; 2 = bastante vezes; 3 = sim-sempre.

4.3. Procedimentos

Foram seguidos todos os procedimentos éticos, conforme a Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 1996), referente à pesquisa com seres humanos.

Primeiramente, foi solicitada a autorização da coordenação da instituição a ser pesquisada, mediante a apresentação do projeto. Após a autorização da instituição e do Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, os alunos foram abordados em sala de aula, ocasião em que foram esclarecidos acerca da pesquisa, do sigilo de suas respostas, convidando-os a participar voluntariamente do estudo e garantindo-lhes que, em caso de recusa, não haveria nenhum dano ou prejuízo. Aqueles que consentiram em participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), autorizando a utilização de suas respostas para a coleta de dados e a publicação final do trabalho. Garantiu-se aos participantes do estudo a possibilidade de retirada do consentimento a qualquer momento do processo sem nenhum dano ou prejuízo. Além disso, foi esclarecido o caráter estritamente acadêmico da

pesquisa, assim como a segurança do sigilo em relação à emissão das respostas, a livre deliberação de cada um em responder e a não existência de risco previsível.

As aplicações dos questionários IMST (Apêndice B) e *CRI-Adult Form* (Apêndice C) foram realizadas nos locais em que os participantes estudam, de forma coletiva, com no máximo 15 sujeitos em cada aplicação. Para esta pesquisa, foram realizados dois encontros, de aproximadamente 30 minutos cada. No primeiro, aplicou-se o IMST e no último, o *CRI-Adult Form*. Os questionários foram entregues pela aplicadora, que orientou os participantes sobre as instruções. Posteriormente, os questionários foram devolvidos pelos participantes devidamente preenchidos e lacrados em envelopes.

É pertinente destacar que os benefícios desta pesquisa estão relacionados, inicialmente, com a oportunidade que os participantes tiveram de fazer autoanálise sobre as questões referentes ao trabalho e às estratégias de enfrentamento dos diferentes problemas que o contexto laboral pode suscitar. Ademais, ressalta-se a importância social deste estudo para a compreensão do que significa o trabalho para os jovens adultos e quais as estratégias de enfrentamento de problemas que têm sido prioritariamente utilizadas por este grupo populacional. Com isso, objetiva-se subsidiar diferentes gestores no processo de intervenções proativas que tragam maior satisfação e bem-estar aos trabalhadores, aumentando a efetividade organizacional.

CAPÍTULO V

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo destina-se à apresentação dos resultados e da discussão destes com base nas análises feitas e considerando os objetivos propostos neste estudo. Inicia-se com a análise preliminar dos dados e, em seguida, apresenta-se a descrição dos tipos de problemas estressantes e, na sequência, os pressupostos para a realização de regressões múltiplas, correlações e análise de variância dos dados coletados.

Deve-se salientar que o presente estudo teve como objetivo analisar as relações existentes entre o significado que os jovens adultos atribuem ao trabalho e as estratégias utilizadas por eles para enfrentar situações estressantes (*coping*).

5.1. Análise preliminar dos dados

As informações provenientes dos questionários respondidos foram inseridas em uma planilha do programa *SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science)*, versão 12.0. Em seguida, foram feitas a verificação e a correção dos possíveis erros de digitação dos dados. Em virtude dos dados faltosos (*missing values*) não terem atingido 5% do total de casos, em cada variável, foram substituídos pela média.

A seguir, examinaram-se as respostas referentes ao significado do trabalho (atributos valorativos e descritivos) por meio de análises fatoriais, aplicando-se a técnica dos eixos

principais, com a finalidade de verificar se os itens desta escala se agrupariam conforme previsto teoricamente.

Para isso, solicitaram-se os seguintes coeficientes: de fatoriabilidade, que é a matriz de correlação KMO³ (0,80) e o teste de esfericidade de Bartlett (17.883,24); de *communality*⁴ de cada item e a explicação da variância total, cujos valores foram de 6,85% para atributo valorativo e 17,35% para atributo descritivo. O nível de significância dos coeficientes foi menor que 0,00. Os valores de α de Cronbach (índice de confiabilidade) dos atributos valorativo e descritivo foram, respectivamente, 0,80 e 0,96. No caso do atributo valorativo, este valor pode ser considerado bom por ter sido superior a 0,80, enquanto o valor referente ao atributo descritivo pode ser considerado como melhor índice, pois foi superior a 0,90.

Além disso, optou-se por uma análise com rotação ortogonal (Varimax) com supressão dos itens com carga fatorial inferior a 0,30 após a rotação. É pertinente ressaltar que, em decorrência de problemas de impressão, foram excluídos os itens 6 e 37 do questionário da parte 2 do IMST, referente aos atributos descritivos.

A partir dessas análises, verificou-se que a parte 1 do IMST, referente aos atributos valorativos, ficou constituída por 29 itens e a parte 2, que diz respeito aos atributos descritivos foi composta por 51 itens. Dessa forma, apesar da perda de alguns itens, o questionário se estruturou conforme previsto por L. O. Borges et al. (2008).

Com relação às estratégias de *coping*, foi feita a análise do índice de confiabilidade, referente a: a) fatores de ordem superior – *coping* de aproximação ($\alpha = 0,80$) e *coping* de evitação ($\alpha = 0,77$); b) fatores de ordem inferior – análise lógica ($\alpha = 0,52$), reavaliação positiva

³ Medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin.

⁴ Coeficiente que indica a proporção da variância total de uma determinada variável (ou item) considerada pelo fator comum na análise fatorial.

($\alpha = 0,57$), busca por guia e suporte social ($\alpha = 0,47$), resolução de problemas ($\alpha = 0,62$), evitação cognitiva ($\alpha = 0,62$), aceitação ou resignação ($\alpha = 0,53$), busca por gratificação ($\alpha = 0,64$) e descarga emocional ($\alpha = 0,48$).

5.2. Descrição dos tipos de problema

De acordo com o relato dos participantes do estudo, as situações estressantes mais vivenciadas no contexto do trabalho abrangem quatro problemas, conforme categorização feita especificamente para esta pesquisa:

a) Relacionais (51%), que reuniram os seguintes aspectos: relacionamento interpessoal com colegas (18,8%), com clientes (12,3%) e com a chefia (11,8%); falta de comunicação (3,8%); desconfiança/suspeita de desonestidade (3,8 %); e falta de apoio da chefia (0,5%);

b) Estruturais (37,3%), que englobaram: sobrecarga de trabalho e complexidade da tarefa (15,7%); falta de organização no contexto do trabalho (7,2%); problema financeiro (6,8%); mudança na estrutura da empresa (3,6%); mudança de atividade e/ou cargo (2,8%); problemas com empresas terceirizadas (0,8%); e concorrência entre organizações (0,4%);

c) Individuais (6,4%), os quais abrangeram: falta de reconhecimento (2,5%); erro e dificuldade em desempenhar suas tarefas (1,5%); percepção de estar vivenciando injustiça no trabalho (1,3%); medo de ser demitido (1,0%); e dificuldade em delegar (0,1%);

d) De outra natureza (5,2%), que incluíram: fiscalização (1,4%); acidente no trabalho (1,4%); roubos ou assaltos (1,0%); doença (1,0 %); e problemas não categorizados (0,4%).

Estes resultados divergem do que Sanzovo e Coelho (2007) observaram ao apresentar

seus dados. As autoras indicaram como agentes estressores mais apontados pelos entrevistados: sobrecarga de trabalho, preocupação excessiva com clientes, falta de gratificação e problemas econômico-financeiros. Todas essas fontes estão inseridas em problemas individuais e estruturais na presente pesquisa.

5.3. Análise descritiva das estratégias de *coping* e do significado do trabalho

As estratégias de enfrentamento referentes à dimensão *coping* de aproximação mais utilizadas pelos participantes (escala de 1 a 4), em ordem decrescente, foram: resolução de problemas (M = 2,98), reavaliação positiva (M = 2,90), análise lógica (M = 2,81) e busca de guia e suporte social (M = 2,55).

No que concerne à dimensão *coping* de evitação, as estratégias mais utilizadas, em ordem decrescente, foram: busca por gratificação (M = 2,56), evitação cognitiva (M = 2,48), descarga emocional (M = 2,19) e aceitação ou resignação (M = 2,13).

Na Tabela 6 são especificadas as médias, a frequência das respostas e o desvio-padrão em intervalos referentes às dimensões *coping* de aproximação e de evitação.

Nota-se que, ao realizar uma análise descritiva, a dimensão concernente à busca de guia e suporte social apresentou menor média comparada com as outras dimensões que dizem respeito ao *coping* de aproximação, a qual foi, então, considerada como a estratégia menos utilizada. De modo geral, os jovens adultos preferem lidar diretamente com o problema, resolvendo-o, em vez de buscar apoio emocional em outras pessoas.

Tabela 6 – Escores dos resultados das estratégias de *coping* de aproximação e de evitação.

Fator	Média	Frequência de participantes por intervalo (%)			Desvio-padrão
		$M \leq 2$	$2 < M < 3$	$M \geq 3$	
		Dimensão cognitiva			
Análise lógica	2,81 (249)	27 (28,8%)	120 (48,1%)	102 (40,8%)	0,59
Reavaliação positiva	2,90 (249)	26 (17,6%)	99 (39,6%)	124 (49,6%)	0,61
Evitação cognitiva	2,48 (249)	79 (31,6%)	97 (38,8%)	73 (29,2%)	0,68
Aceitação ou resignação	2,13 (249)	123 (49,2%)	89 (35,6%)	37 (14,8%)	0,63
Dimensão comportamental					
Busca por guia e suporte	2,55 (249)	53 (21,2%)	134 (53,7%)	62 (24,8%)	0,58
Resolução de problemas	2,98 (249)	24 (9,6%)	79 (31,6%)	146 (58,5%)	0,62
Busca por gratificação	2,56 (249)	59 (23,6%)	112 (44,8%)	78 (31,2%)	0,68
Descarga emocional	2,19 (249)	112 (44,9%)	106 (42,5%)	31 (12,4%)	0,59

Estes resultados corroboram as pesquisas realizadas por Vivian e Argimon (2009) e Silva (2009). Essas autoras demonstraram que uma das estratégias mais utilizadas em face de situações estressoras foi a resolução de problemas. Porém, na pesquisa feita por Ribeiro (2002), os participantes apresentaram respostas de aproximação distribuídas quase uniformemente entre as categorias desta dimensão: análise lógica, reavaliação positiva e busca por guia e suporte social ($M = 2,1$) e resolução de problemas ($M = 2,0$). Dessa maneira, a dimensão resolução de

problemas obteve menor média comparada com as outras estratégias. Por outro lado, nesta pesquisa, a amostra obteve maior média na estratégia resolução de problemas.

Com relação à dimensão busca por guia e suporte social, o resultado obtido no presente estudo ratifica o dado relatado por Silva (2009), que revelou menor média comparada com as outras dimensões que dizem respeito a *coping* de aproximação. Entretanto, o presente resultado diverge do estudo apresentado por Andolhe et al. (2009), pois esses autores revelaram que a forma de enfrentamento mais utilizada diante do diagnóstico de câncer de mama foi o suporte social, pois é fato que a mulher com câncer de mama necessita do apoio de familiares, membros da equipe médica ou amigos para lidar com a doença.

A partir disso, fica patente que as estratégias de enfrentamento podem variar em intensidade de utilização, dependendo do contexto, da situação ou do problema com o qual o indivíduo tem de lidar.

Em sua pesquisa, Ribeiro (2002) obteve os seguintes resultados: descarga emocional ($M = 1,5$); busca por gratificação ($M = 1,4$); evitação cognitiva e aceitação ou resignação apareceram com média inferior às demais ($M = 1,0$). Nota-se que nos resultados referentes à dimensão *coping* de evitação, a estratégia aceitação ou resignação foi a categoria menos utilizada tanto no estudo de Ribeiro (2002) quanto na presente pesquisa.

No que tange aos atributos valorativos e descritivos referentes ao significado que os jovens adultos atribuem ao trabalho, pode-se observar na Tabela 7 que a média entre os atributos valorativos foi de 2,77 (escala de 0 a 4), enquanto a dos atributos descritivos foi de 2,55, apresentando uma discreta variação.

Tabela 7 – Escores dos resultados dos atributos valorativos e descritivos.

Fator	Média	Frequência de participantes por intervalo (%)			Desvio-padrão
		$X < 2$	$2 \leq X < 3$	$3 \leq X \leq 4$	
Atributos valorativos	2,77 (248)	13 (23,2%)	146 (59,2%)	87 (34,8%)	0,48
Atributos descritivos	2,55 (240)	51 (20,4%)	102 (42,7%)	87 (35,3%)	0,84

Isso demonstra a prevalência, entre os jovens adultos, do significado valorativo do trabalho, ou seja, os participantes deste estudo priorizam o ideal de trabalho, que concerne àquilo que eles consideram ser fundamental no trabalho.

De modo geral, percebe-se que os jovens adultos dão mais importância aos atributos valorativos – o que eles desejariam que o trabalho fosse para eles – que aos atributos descritivos – a realidade do trabalho, o que realmente ocorre no ambiente de trabalho. Uma hipótese explicativa seria pelo fato de os adultos jovens estarem em busca de um trabalho ideal ou em razão de terem fantasias de realização profissional, pois a maioria deles possui de três meses a cinco anos de tempo de serviço, o que representa uma carreira recente no mercado de trabalho.

Assim sendo, por atribuírem maior significado valorativo ao trabalho, percebe-se que a realização profissional e a pretensão de autonomia dos jovens adultos distanciam-se cada vez mais da realidade. Como consequência disso, pessoas com vasta experiência aceitam iniciar sua vida profissional em qualquer posição nas empresas apenas para ter um trabalho, ou indivíduos que possuem alto nível de escolaridade estão desempregados (Lobato, 2004).

No entanto, Melo (2002) e Ribeiro e Léda (2004) afirmaram que o trabalho precisa estar integrado à vida, ter sentido para o indivíduo e, para isso, o laborador precisa vislumbrar a possibilidade de realização de seus planos e projetos.

Essa ideia confirma o resultado desta pesquisa, pois os atributos valorativos (ideal de trabalho) obtiveram média maior quando comparados com os atributos descritivos. Assim, o fato de o indivíduo idealizar, imaginar o seu trabalho, pode ser visto como um aspecto positivo para a sua realização e satisfação laboral.

5.4. Relações entre o significado do trabalho e as estratégias de *coping*

A fim de verificar a correlação existente entre o significado do trabalho e as estratégias de enfrentamento, aplicou-se o coeficiente de correlação de Pearson “r”. Este coeficiente determina o sentido e a intensidade (ou força) da relação entre duas variáveis.

Conforme pode ser verificado na Tabela 8, os resultados apontaram para uma correlação estatisticamente significativa baixa e negativa entre o atributo valorativo e *coping* de evitação ($r = -1,76; p < 0,01$).

Isso significa que quanto mais o indivíduo atribui significado valorativo ao trabalho, estabelecendo como o trabalho deveria ser, menos utiliza estratégias de evitação, como negação, distanciamento e fuga do problema. Portanto, o atributo valorativo está associado negativamente com estratégias menos adaptativas, através das quais o indivíduo tenta se distanciar do problema.

Tabela 8 – Correlação entre o significado do trabalho e as estratégias de enfrentamento.

	Correlação		
	<i>Coping</i> de aproximação	<i>Coping</i> de evitação	Atributo valorativo
<i>Coping</i> de evitação	0,39**	–	
Atributo valorativo	0,03	-0,18*	–
Atributo descritivo	-0,03	-0,01	0,19*

Níveis de significância: * $p < 0,01$; ** $p < 0,001$.

Esses resultados sugerem a resposta a uma das questões empíricas deste estudo, que diz respeito à atribuição de significado valorativo ao trabalho e está relacionada negativamente com estratégias adaptativas de enfrentamento de problemas, as quais são vivenciadas no início da vida profissional.

Entretanto, Andolhe et al. (2009) identificaram que, para pacientes com câncer de mama, as estratégias de enfrentamento consideradas mais adaptativas estavam relacionadas com maior valorização de si mesma e, conseqüentemente, maior dedicação a si mesma e à indiferença quanto ao resultado do problema, no caso, a perda da mama.

No estudo realizado por Artech e Bandeira (2006), com adolescentes trabalhadores, as autoras verificaram que a maior parte dos participantes utilizou como primeira estratégia a busca de modificação do estressor, isto é, agiu diretamente sobre o problema tentando modificá-lo.

Dessa forma, esses resultados demonstram que quando o jovem adulto pensa em como deveria ser idealmente seu trabalho, não imagina colocar o problema a distância até que o tempo ou outro fator modifique a situação. Porém, isto não quer dizer que o jovem consiga lidar com o

problema de maneira realística. Embora o jovem adulto atribua maior importância ao seu ideal de trabalho, ao enfrentar os problemas não tenta lidar com a situação geradora de estresse ou resolvê-la diretamente, também não apresentando esforços cognitivos e comportamentais para evitar pensar sobre o problema ou para lidar com o desconforto emocional causado pelo estresse. Supõe-se que o jovem adulto fique indiferente ao problema ocupacional. Uma hipótese explicativa para esse resultado seria o fato de estar no início da carreira profissional e, por consequência, ser este um período de muitas dúvidas e turbulências, embora também seja a etapa da vida em que surge o impulso de ser produtivo.

5.5. Análise das relações entre *coping*, significado do trabalho e as variáveis tipos de problema e origem das condições adversas

A fim de verificar as diferenças de uso das estratégias de *coping* na relação com cada problema, aplicou-se a ANOVA e o teste de Scheffé. Os resultados deste teste demonstraram diferenças estatisticamente significativas entre as médias ao comparar tipos de problema com busca de guia e suporte social ($F = 4,292; p < 0,01$), conforme apresentado na Tabela 9.

Desse modo, no ambiente de trabalho, os jovens adultos utilizam mais estratégias que buscam por informações para fins de aconselhamento ou solicitam a compreensão de outras pessoas ao se deparar com problemas individuais, como falta de reconhecimento, dificuldade em delegar, percepção de estar vivenciando injustiça no trabalho, erro e dificuldade ao desempenhar suas tarefas e medo de ser demitido, do que quando vivenciam problemas relacionais, que se referem aos relacionamentos interpessoais com a chefia, com os colegas e com os clientes, falta

de comunicação, falta de apoio da chefia e, por fim, desconfiança ou suspeita de desonestidade.

É interessante notar que o jovem adulto utiliza mais a estratégia adaptativa de guia e suporte social quando se depara com problemas individuais do que com problemas relacionais. Esses dados destoam daqueles encontrados por Silva (2009). Para a pesquisadora, a estratégia busca de guia e suporte social é a mais utilizada mediante eventos estressores associados ao ambiente de trabalho que estão relacionados com problemas estruturais – mudanças na estrutura e contexto do trabalho, desvalorização profissional e financeira, falta de suporte organizacional, sobrecarga de trabalho e falta de comprometimento com o trabalho.

No que diz respeito às estratégias de enfrentamento e à atribuição de causalidade, as análises indicaram diferenças estatisticamente significativas ao relacionar busca de guia e suporte social com atribuição de causalidade ($F = 3,001; p < 0,05$), como mostrado na Tabela 10. Isso significa que, ao buscar informações para fins de aconselhamento ou solicitar a compreensão de outras pessoas, esta estratégia é mais utilizada pelo jovem adulto no ambiente de trabalho quando ele atribui o motivo do problema a ele mesmo do que quando atribui o motivo do problema à chefia.

Tomando em conjunto a relação entre as estratégias de enfrentamento, os tipos de problema e a origem das condições adversas, os resultados da presente pesquisa demonstram que há diferenças estatisticamente significativas entre as médias ao relacionar busca de guia e suporte social com problemas individuais e atribuição do problema ao próprio indivíduo, comparados com problemas relacionais e com problema atribuído à chefia, respectivamente.

Tabela 9 – ANOVA e *Post Hoc*: médias, desvio-padrão (entre parênteses) e teste estatístico das estratégias de *coping* em função do tipo de problema.

<i>Coping</i>	Tipos de problema	Te
---------------	-------------------	----

	estatístico			
	Relacionais	Estruturais	Individuais	Outros
	(N = 1 2 7)	(N = 9 3)	(N = 1 6)	(N = 1 3)
	Aproximação cognitiva			
	2,78 (0,40)	2,84 (0,56)	2,84 (0,62)	2,78 (0,40)
Análise lógica				
	2,86 (0,58)	2,96 (0,62)	3,0 (0,68)	2,64 (0,59)
Reavaliação positiva				
	Aproximação comportamental			
Busca por guia e suporte social	2,45 _b (0,61)	2,64 _{ab} (0,50)	2,91 _a (0,56)	2,50 _{ab} (0,62)
Resolução de problemas	2,94 (0,64)	3,03 (0,55)	3,15 (0,71)	2,85 (0,67)
	Evitação cognitiva			
Evitação cognitiva	2,57 (0,60)	2,40 (0,75)	2,32 (0,82)	2,31 (0,73)
Aceitação ou resignação	2,15 (0,64)	2,15 (0,63)	1,93 (0,57)	2,15 (0,59)

Evitação comportamental				
	2,54 (0,68)	2,58 (0,73)	2,74 (0,53)	2,31 (0,51)
Busca por gratificação				
	2,23 (0,53)	2,17 (0,66)	2,01 (0,70)	2,14 (0,55)
Descarga emocional				

As médias que não compartilham o mesmo subscrito apresentam diferenças significativas a $p < 0,05$ no teste de Scheffé.

A estratégia busca por guia e suporte social exemplifica o *coping* comportamental de aproximação (Moos, 1993, 2002). Para Holahan e Moos (1985), as estratégias de aproximação são aquelas consideradas mais adaptativas, pois o indivíduo tenta lidar diretamente com o problema, reavaliando a situação com o auxílio de um suporte social. Isso equivale a afirmar que, quando se trata de problemas individuais e atribuição do problema ao próprio indivíduo, a amostra aqui avaliada, de maneira geral, demonstrou saber lidar com as situações adversas que ocorrem no ambiente organizacional. Isso foi confirmado na pesquisa realizada por Holahan e Moos (1987), pois, segundo os autores, os indivíduos que apresentavam mais recursos pessoais e ambientais estavam mais indicados a utilizar *coping* de aproximação que *coping* de evitação.

No que diz respeito às estratégias de enfrentamento e à atribuição de causalidade, as análises indicaram diferenças estatisticamente significativas ao relacionar busca de guia e suporte social com atribuição de causalidade ($F = 3,001$; $p < 0,05$), como mostrado na Tabela 10. Isso significa que, ao buscar informações para fins de aconselhamento ou solicitar a compreensão de outras pessoas, esta estratégia é mais utilizada pelo jovem adulto no ambiente de trabalho quando ele atribui o motivo do problema a ele mesmo do que quando atribui o motivo do problema à chefia.

Para que os jovens adultos utilizem a estratégia busca de guia e suporte social é necessário que apresentem maiores habilidades cognitivas e intelectuais, competência social, autoestima, dedicação, aspirações, otimismo, entre outras características relacionadas aos recursos pessoais.

Tabela 10 – ANOVA e *Post Hoc*: médias, desvio-padrão (entre parênteses) e teste estatístico das estratégias de *coping* em função da atribuição de causalidade.

<i>Coping</i>	Origem das situações adversas					Teste estatístico	
	Empresa	Colega	Chefia	Nele	Externo	F	<i>p</i> <
Aproximação cognitiva							
Análise lógica							
		2,77 (0,60)		2,94 (0,60)		0,729	n.s.
Reavaliação positiva							
						0,430	n.s.

	(€	7	€	7		
	(((((
	(((((
	,	,	,	,	,		
	€	€	€	€	€		
]	€	€	€	€		
)))))		
Aproximação comportamental							
	€	€	€	€	€		
	,	,	,	,	,		
	€	€	€	€	€		
	€	€	€	€	€		
	a	a	a	a	a		
	b	b	a	b	b		
Busca por guia e suporte						3,001	0,05
	(((((
	(((((
	,	,	,	,	,		
	€	€	€	€	€		
	€	(€	(€		
)))))		
	€	€	€	€	€		
	,	,	,	,	,		
	((€	((
Resolução de problemas	€		€	€	€	1,174	n.s.
	(((((
	(,	(((
	,	€	,	,	,		

	ξ] 1	€	€	ξ	
	ξ)	ξ	(ξ	
))))	
Evitação cognitiva						
	ξ	ξ	ξ	ξ	ξ	
	ξ	ξ	ξ	ξ	ξ	
	ξ	€	ξ	€	ξ	
] 1	ξ	((ξ	
Evitação cognitiva	(((((1,854	n.s.
	(((((
	ξ	ξ	ξ	ξ	ξ	
	ξ	€	ξ	ξ	ξ	
	ξ	€	ξ	ξ	ξ	
)))))	
	ξ	ξ	ξ	ξ] 1	
	ξ	ξ	ξ	ξ	ξ	
] 1] 1	ξ] 1	ξ	
	ξ	€	(] 1	ξ	
Aceitação ou resignação	(((((0,750	n.s.
	(((((
	ξ	ξ	ξ	ξ	ξ	
	€	€	€	€	ξ	
	ξ	ξ	€	ξ	ξ	
)))))	
Evitação comportamental						
Busca por gratificação	ξ	ξ	ξ	ξ	ξ	
	ξ	ξ	ξ	ξ	ξ 1,196	n.s.
	€	€	ξ	€	ξ	

	1	2	3	4	5
	(((((
	(((((
	,	,	,	,	,
	7	7	6	6	4
]	{	4	4	2
)))))
	2	2	2	2	2
	,	,	,	,	,
]	2	2	2]
	2	2	1	2	2
Descarga emocional	(((((0,717 n.s.
	(((((
	,	,	,	,	,
	6	4	4	4	4
	4	{	6	2	9
)))))

As médias que não compartilham o mesmo subscrito apresentam diferenças significativas a $p < 0,05$ no teste de Scheffé.

Ademais, indivíduos que utilizam *coping* aproximativo são mais indicados para resolver problemas estressantes e para obter alguns benefícios de si próprios, também sendo mais autoconfiantes e menos sujeitos a depressão e disfunções psicológicas (Moos, 2002, 2008).

Quando o jovem adulto precisa se ajustar às alterações que estão acontecendo em sua vida, como a inserção no mundo do trabalho, o apoio emocional encontrado em seus companheiros, família, colegas de trabalho e chefia é fundamental para os processos de mudança que acontecem nesta etapa do desenvolvimento humano.

Em relação aos atributos valorativos e descritivos, ao realizar a análise associando-os com tipos de problemas e atribuição de causalidade dos problemas, não foi observada diferença estatisticamente significativa. Assim, a importância atribuída pelos jovens adultos ao trabalho não influenciou nos tipos de problema e nem na atribuição ao que o indivíduo denomina como causa do seu problema.

5.6. Poder preditivo das variáveis sociodemográficas e do significado do trabalho sobre as estratégias de enfrentamento

Com o intuito de verificar a possibilidade de utilizar análise de regressão linear múltipla neste estudo, foi necessário investigar se os dados atendiam aos pressupostos para tal (Tabachnick & Fidell, 1996). Os histogramas com a sobreposição da curva normal evidenciaram que todas as variáveis apresentaram distribuição próxima à normal, razão pela qual não houve necessidade de transformação dos dados de nenhuma delas. A existência de dados atípicos ou *outliers* univariados foi avaliada por meio do cálculo dos escores *z*, observando-se que não houve a presença de *outliers* (valores acima de $z \geq \pm 3,29$).

Foram realizados os testes de linearidade e homocedasticidade para verificar a existência de relacionamento entre variáveis por meio do exame dos *scatterplots*, gráficos de resíduos e índices de assimetria. Constatou-se que as relações entre todas as variáveis explicativas e as variáveis de critério eram lineares. Adicionalmente, ao verificar o pressuposto de multicolinearidade, foi constatado que nenhuma das correlações entre variáveis preditoras e critério foi maior que 0,90, o que demonstra a não existência de multicolinearidade.

Após a constatação de adequação dos dados à realização da técnica estatística de

regressão múltipla, verificou-se o poder preditivo das variáveis sociodemográficas – idade e sexo dos participantes – e do significado do trabalho – atributos valorativos e descritivos – sobre as estratégias de enfrentamento em suas dimensões *coping* de evitação e *coping* de aproximação. Para esta análise, foram realizadas regressões múltiplas (*stepwise*) para cada uma das dimensões das estratégias de enfrentamento.

Regressão linear múltipla é uma técnica estatística multivariada que os pesquisadores utilizam para investigar a influência simultânea de duas ou mais variáveis independentes (VIs) sobre uma única variável dependente (VD) (Pereira, 2003). Neste estudo, como as estratégias de enfrentamento foram compostas por duas dimensões, fez-se necessário realizar a regressão múltipla para cada uma delas: *coping* de evitação e *coping* de aproximação.

Conforme pode ser verificado na Tabela 11, os resultados da regressão múltipla aplicada à análise de *coping* de evitação [$R = 0,25$; $F(2,236) = 8,313$; $p < 0,001$] apontaram que entre as variáveis investigadas, apenas o sexo dos participantes ($\beta = -0,18$; $t = -2,87$; $p < 0,01$) e os atributos valorativos ($\beta = -0,19$; $t = -2,98$; $p < 0,01$) apresentaram correlação negativa e estatisticamente significativa.

Tabela 11 – Resultados da regressão múltipla aplicada à análise das variáveis explicativas sobre *coping* de evitação.

Variável explicativa	Coping de evitação		
	Beta	t	p <
Sociodemográficas			
Idade	0,078	1,217	n.s.
Sexo	-0,18	-2,87	0,01

Significado do trabalho			
Atributos valorativos	-0,19	-2,98	0,01
Atributos descritivos	-0,64	-0,992	n.s.
Coeficiente de regressão		R= 0,25	
Variância explicada		R ² = 0,06; R ² _{Ajustado} = 0,05	
Teste estatístico		F (2,236) = 8,313; <i>p</i> < 0,001	

A mensuração da variável dependente *coping* de evitação foi feita por meio de uma escala de medida variando de 0 (não se aplica) a 4 (sim, quase sempre). As variáveis independentes apresentaram as medidas da seguinte forma: a) idade, com atribuição de valores 1 para 20 a 24 anos, 2 para 25 a 29 anos, 3 para 30 a 34 anos e 4 para 35 a 40 anos; b) sexo, 1 para as mulheres e 2 para os homens; c) atributos valorativos, valores escalares de 0 (não é desejável) a 4 (sempre desejável); d) atributos descritivos variando de 0 (nunca ocorre) a 4 (ocorre sempre).

Esses resultados revelam que quanto mais os jovens adultos atribuem significado valorativo ao trabalho, menos evitam pensar no problema de maneira realística. Quando os jovens adultos pensam no trabalho de forma idealizada, em como deveria ser o ambiente ocupacional, menos buscam estratégias que tenham a finalidade de evitar a situação estressante. Ademais, nota-se que as estratégias cognitivas e comportamentais destinadas a evitar o problema podem variar conforme o sexo do jovem adulto, verificando-se que as mulheres tendem a utilizar mais *coping* de evitação que os homens.

Entretanto, esses resultados divergem do que foi encontrado no estudo realizado por A. I. Borges et al. (2008). Como já comentado anteriormente, de acordo com as pesquisadoras, a análise de regressão múltipla revelou que a variável sexo não foi um fator preditor das estratégias de *coping*. Em síntese, as variáveis sexo dos participantes e atributos valorativos apresentaram

poder preditor sobre *coping* de evitação, embora em uma relação negativa. Assim, os dados dessas autoras confirmam a análise de correlação entre os atributos valorativos e *coping* de evitação realizada na presente pesquisa.

No que concerne às estratégias de aproximação cognitiva do problema, percebe-se que as variáveis investigadas não apresentaram correlação estatisticamente significativa. Isso revela que as variáveis sociodemográficas (idade e sexo) e os atributos valorativos e descritivos não apresentaram caráter preditor para a dimensão em que o indivíduo tenta lidar diretamente com o problema, reavaliando a situação com o auxílio de um suporte social.

Este resultado contradiz a análise feita por Dell’Aglia (2000), na qual a autora afirmou haver uma variação na utilização das estratégias de *coping* conforme a idade. Por outro lado, os resultados obtidos neste estudo confirmam os dados de Ribeiro (2002), que relatou em seu trabalho que idade não pode ser determinante das respostas de *coping*, pois não indica influência nas maneiras como o *coping* é utilizado pelas pessoas.

5.7. Análise das relações entre as variáveis pesquisadas e sexo

Para verificar os objetivos específicos referentes à variável sociodemográfica sexo dos participantes, foi necessário analisar a diferença de média entre esta e as seguintes variáveis: *coping* de aproximação – análise lógica, reavaliação positiva, busca por guia e suporte social e resolução de problemas; *coping* de evitação – evitação cognitiva, aceitação ou resignação, busca por gratificação e descarga emocional; e significado do trabalho – atributos valorativos e

atributos descritivos. Esses resultados foram obtidos pelo método do Teste t para amostra de dados independentes.

Utilizou-se o Teste t para dados independentes com o objetivo de comparar a variável sociodemográfica sexo dos participantes com as variáveis estudadas e verificar se houve diferenças significativas entre as médias obtidas para mulheres e homens em relação às estratégias de *coping* e ao significado do trabalho.

A análise apontou diferença significativa entre o sexo feminino e o masculino ao utilizar a estratégia denominada descarga emocional ($t = 2,329$; $p < 0,05$), como pode ser visto na Tabela 12. As mulheres apresentaram mais estratégias comportamentais destinadas a reduzir a tensão emocional que os homens.

Também foram observados resultados estatisticamente significativos entre os sexos feminino e masculino em relação ao *coping* de evitação ($t = 2,536$; $p < 0,05$), o que também é apresentado na Tabela 12. Nesse sentido, as mulheres jovens adultas evitaram mais pensar no problema de maneira realística comparadas com os homens jovens adultos.

Tabela 12 – Teste T: médias, desvio-padrão (entre parênteses) e teste estatístico das estratégias de *coping* em função do gênero.

<i>Coping</i>	Gênero		Teste estatístico		
	Feminino (N = 145)	Masculino (N = 104)	t	gl	p <
Análise lógica	2,82 (0,58)	2,80 (0,59)	0,239	247	n.s.

Reavaliação positiva	2,90 (0,58)	2,88 (0,64)	0,277	247	n.s.
Busca por guia e suporte	2,53 (0,56)	2,57 (0,60)	-0,518	247	n.s.
Resolução de problemas	2,95 (0,62)	3,03 (0,62)	-0,934	247	n.s.
Evitação cognitiva	2,55 (0,64)	2,38 (0,73)	1,848	247	n.s.
Aceitação ou resignação	2,19 (0,62)	2,06 (0,63)	1,549	247	n.s.
Busca por gratificação	2,61 (0,72)	2,49 (0,62)	1,277	247	n.s.
Descarga emocional	2,26 (0,55)	2,08 (0,64)	2,329	247	0,05
<i>Coping</i> de aproximação	2,80 (0,43)	2,82 (0,47)	-0,315	247	n.s.
<i>Coping</i> de evitação	2,40 (0,43)	2,26 (0,45)	2,536	247	0,05

Esses resultados são corroborados pelas pesquisas de Noriega et al. (2003) e A. I. Borges et al. (2008). As autoras desses estudos verificaram em amostras de crianças e adolescentes que as meninas utilizavam mais estratégias focadas na emoção, como descarga emocional, que os meninos. Noriega et al. (2003) relataram que a maioria das pesquisas tem correlacionado as estratégias orientadas para a emoção com características negativas e o sexo feminino. Isso se deve ao fato de que grande parte dos indivíduos é educada para emitir determinadas respostas em conformidade com o seu papel social designado, dependendo, assim, do seu sexo.

Ressalte-se, ainda, que esta análise revela um aspecto preocupante no que tange ao fato de as mulheres apresentarem uma média estatisticamente significativa em relação à descarga emocional e ao *coping* de evitação, pois os indivíduos que utilizam mais esta estratégia tendem a vivenciar resultados ruins e são mais predispostos a depressão e disfunções psicopatológicas

(Moos, 2002, 2008).

Entretanto, os resultados aqui obtidos destoam daqueles apresentados por Ribeiro (2002). Para a autora, como a maioria dos participantes de seu estudo utilizou predominantemente estratégias de *coping* de aproximação e era do sexo feminino (87,9%), pôde afirmar que estas participantes realizaram, de modo característico, tentativas cognitivas e comportamentais para enfrentar estressores no trabalho, procurando prevenir, reavaliar positivamente e se aconselhar de forma a tomar decisões e a lidar diretamente com o problema. Em contraste, nesta pesquisa, o sexo feminino apresentou maior média na estratégia de *coping* de evitação comparada com o sexo masculino.

No que diz respeito ao *coping* de aproximação, embora o resultado não tenha sido estatisticamente significativo, o sexo masculino apresentou maior média em comparação com o feminino. Este dado confirma o que foi apurado no estudo de Santos e Alves Júnior (2007), os quais verificaram em sua amostra que a estratégia focalização do problema revelou-se como a mais frequente para os homens.

Quanto ao significado do trabalho – atributos valorativos e descritivos –, os resultados da presente pesquisa demonstraram não haver diferença estatisticamente significativa, pois tanto as mulheres como os homens atribuíram sentido ao trabalho de forma semelhante. Uma hipótese explicativa seria o fato de que, atualmente, homens e mulheres apresentam cada vez mais ideias e pensamentos semelhantes, o que contribui para a não distinção entre os sexos.

Entretanto, desconsiderando que não houve diferença entre os grupos, as médias das mulheres ($M = 2,78$ e $M = 2,57$) foram maiores que as médias dos homens ($M = 2,74$ e $M = 2,53$) no que se refere aos atributos valorativos e descritivos, respectivamente.

Portanto, embora os resultados não tenham apresentado diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, confirmam os dados da pesquisa realizada por Assunção et al. (2009). No estudo desses autores, as meninas atribuíram maior significado ao trabalho no que concerne aos atributos valorativos e descritivos que os meninos, tendo sido estatisticamente significativa a diferença entre os grupos, conquanto as médias em relação ao sexo tenham apresentado apenas uma pequena variação, o que corrobora os dados obtidos na presente pesquisa.

Os resultados aqui apresentados evidenciam a necessidade de compreender como os jovens adultos atribuem significado ao trabalho e como percebem e lidam com os problemas ocupacionais, abrindo possibilidades para a implementação de medidas que favorecem a saúde e o bem-estar do jovem trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O significado do trabalho e as estratégias de *coping* vêm despertando o interesse de pesquisadores das mais diversas áreas, seja das ciências humanas ou sociais, seja na esfera dos negócios e da saúde. Os estudos desenvolvidos sobre esta temática buscam compreender de modo mais aprofundado o significado atribuído ao trabalho, as estratégias de enfrentamento de situações adversas e as implicações sobre estes universos, tanto sob a perspectiva da saúde do trabalhador quanto da própria organização do trabalho.

Com relação às estratégias de *coping*, deve-se ressaltar que este estudo considerou o modelo de Moos (1995, 2002), integrando os aspectos ambientais e pessoais. Como sistema ambiental, o modelo considera os estressores mais vivenciados no contexto de trabalho (problemas relacionais, estruturais e de outra natureza) e como sistema pessoal, engloba os fatores sociodemográficos (sexo e idade) e os problemas individuais.

Tomados em conjunto, os estressores laborais e os fatores pessoais podem influenciar a vivência de crise e as transições na vida profissional, levando a uma apreciação acerca das estratégias de enfrentamento (aproximação e evitação) utilizadas pelos jovens adultos trabalhadores. De maneira inter-relacionada, essas variáveis podem ser influenciadas pelo significado que o jovem adulto atribui ao trabalho.

Seguindo essa tendência, nesta dissertação buscou-se ampliar a compreensão dos temas propostos, descrevendo o significado do trabalho para os jovens adultos trabalhadores em suas dimensões valorativas e descritivas. Após a descrição do significado do trabalho e das estratégias de *coping* para o grupo pesquisado, investigou-se a existência de uma relação entre essas

variáveis.

Os resultados deste estudo demonstram haver relações entre o significado que os jovens adultos atribuem ao trabalho e as estratégias utilizadas por eles para enfrentar situações estressantes, confirmando parcialmente as hipóteses de investigação.

De maneira específica, o estudo evidenciou a existência de relação entre atributo valorativo e *coping* de evitação, porém não apresentou relações significativas entre atributo descritivo e *coping* de aproximação. Em adição a isso, os resultados indicaram que o jovem adulto atribui mais significado valorativo ao trabalho e que este atributo está relacionado negativamente com estratégias desadaptativas de enfrentamento de problemas, as quais são evidenciadas no início da vida profissional. Isso quer dizer que quando o jovem adulto pensa em como deveria ser o trabalho, não imagina colocar o problema a distância até que o tempo ou outro fator modifique a situação.

As estratégias mais utilizadas pelos jovens adultos na tentativa de solucionar problemas laborais encontraram-se na dimensão do *coping* de aproximação. Os participantes utilizaram, em primeiro lugar, a estratégia resolução de problemas na tentativa comportamental de tomar decisões e de lidar diretamente com o problema; em segundo lugar, fizeram uso da reavaliação positiva na tentativa cognitiva de analisar e reavaliar um problema de maneira positiva; e, por último, empregaram a análise lógica na tentativa cognitiva de compreender mentalmente um estressor e suas consequências.

Também se verificou que a situação estressante mais vivenciada e relatada pelos jovens adultos no contexto de trabalho referiu-se aos problemas relacionais que englobam relacionamento interpessoal com a chefia, com colegas e com clientes, falta de comunicação, falta de apoio da chefia e desconfiança ou suspeita de desonestidade. Visto que relações

saudáveis no ambiente de trabalho são importantes em qualquer tipo de atividade em que convivem pessoas, para solucionar esse problema seriam necessários programas de desenvolvimento pessoal e de capacitação, os quais podem modificar comportamentos interpessoais indesejáveis e, simultaneamente, desenvolver competências para o gerenciamento de conflitos.

A análise dos resultados obtidos no presente estudo, por intermédio da identificação dos atributos valorativos e descritivos, demonstrou que os jovens adultos atribuíram ao trabalho maior significado valorativo (ideal) que descritivo (o que ocorre).

A estratégia busca de guia e suporte social apresentou maior associação com problemas individuais e atribuição do problema ao próprio indivíduo em comparação com problemas relacionais e com problemas atribuídos à chefia. Por outro lado, ao relacionar atributos valorativos e descritivos com tipos de problemas e atribuição de causalidade dos problemas, não se observou diferença estatisticamente significativa.

Já a análise de *coping* de evitação apontou que, entre as variáveis investigadas, apenas o sexo dos participantes e os atributos valorativos apresentaram correlação negativa. Contudo, na análise de *coping* de aproximação, verificou-se que não houve correlação significativa entre as variáveis idade, sexo dos participantes e atributos valorativos e descritivos.

Vale destacar que as mulheres participantes deste estudo informaram utilizar mais a estratégia descarga emocional, ou seja, a tentativa comportamental destinada a reduzir tensão emocional e *coping* de evitação, que os homens. No entanto, não houve diferença significativa entre os sexos em relação aos atributos valorativos e descritivos.

Evidencia-se a importância das estratégias de *coping* e da atribuição de significado nas

relações de trabalho, o que favorece a eficácia organizacional, a saúde e o bem-estar no trabalho. Os dirigentes das organizações deveriam adotar medidas que facilitem o aprimoramento de esforços cognitivos e comportamentais do trabalhador para administrar satisfatoriamente situações percebidas como estressantes, pois, conseqüentemente, estas influenciariam no significado que é atribuído ao trabalho, bem como nas ações do indivíduo no ambiente laboral.

Essas contribuições podem encontrar aplicabilidade durante a execução de projetos e de programas realizados pelo governo, universidades, empresas, consultorias, organizações não-governamentais, entre outras instituições dedicadas aos jovens adultos. Esses projetos devem atender as necessidades relacionadas com o ambiente laboral, no sentido de dar ao jovem adulto uma estrutura de apoio adequada para o alcance de sua identidade social e do conhecimento da representatividade do trabalho.

As organizações deveriam ter um espaço de expressão, de trocas entre as pessoas, assim como propiciar a construção de redes de apoio que favoreçam a vivência do prazer do trabalho em conjunto e a superação de dificuldades cotidianas e de problemas existenciais. Além disso, deveriam fomentar programas de manejo de situações estressantes, tendo o jovem adulto como foco prioritário. As próprias instituições de ensino dedicadas aos jovens adultos devem elaborar mecanismos eficazes para a resolução de problemas individuais, fornecendo diretrizes objetivas em relação ao incentivo à valorização pessoal, profissional e financeira, bem como oferecendo maior suporte social a esses trabalhadores.

Acredita-se que tais ações poderiam contribuir para reduzir o estresse que determinadas situações laborais proporcionam e, conseqüentemente, possibilitar o aumento do significado que se dá ao trabalho. A falta de estratégias de enfrentamento adequadas pode ocasionar problemas de saúde, baixo desempenho profissional e comprometimento das relações sociais.

Esta pesquisa também trouxe reflexões que podem ser aplicadas no contexto clínico, principalmente nas terapias comportamentais, ao oferecer subsídios que possibilitam aos jovens adultos identificar os estilos e as estratégias de *coping* que geram menos efeitos psicológicos negativos para eles.

Os significados de trabalho e *coping*, vistos como processos psicossociais em permanente construção, articulam-se e se transformam com as dimensões histórico-culturais e conjunturais de uma sociedade. Logo, se as atuais transformações estruturais do mundo do trabalho afetam a dinamicidade do mundo do jovem adulto e dos significados atribuídos por ele ao trabalho, reforça-se a necessidade de estudos constantes e atualizados para acompanhar as mudanças geradas por esta articulação.

Novas pesquisas direcionadas às estratégias de enfrentamento devem ser realizadas com a finalidade de ampliar o conhecimento das relações entre o uso de estratégias de *coping* e o comportamento dos jovens trabalhadores. Assim, deve-se ter como perspectiva a produção de um conjunto sistemático de conhecimentos que possibilite a configuração de diagnósticos fidedignos e intervenções que levem a melhores condições de trabalho e relacionamentos mais saudáveis.

Para a condução de futuras pesquisas, sugere-se a elaboração de uma escala com os atributos valorativos e descritivos, dividindo-os em fatores considerados positivos e negativos no ambiente laboral. Para a sua complementação, propõe-se que seja verificada a influência que esses atributos possam ter nas estratégias de *coping* de aproximação e de evitação. Com isso, será possível oferecer caminhos que promovam a saúde e o desenvolvimento profissional dos jovens adultos no ambiente laboral.

Assim sendo, os resultados obtidos nesta pesquisa serão encaminhados à instituição de ensino superior que a possibilitou, por meio de relatório e encontro com a coordenadora geral. A

sugestão proposta será a criação de uma disciplina na grade curricular dos cursos ministrados na instituição com o intuito de desenvolvimento pessoal dos jovens adultos, visando sua valorização pessoal e profissional, a promoção da saúde mental, do bem-estar social e da melhor qualidade de vida dos jovens trabalhadores. Essa disciplina poderá contribuir para a melhor inserção dos jovens adultos no ambiente de trabalho, pois, a partir desse conhecimento, poderão adquirir capacidade e habilidade de lidar com os problemas laborais da melhor forma possível, o que será benéfico tanto para a organização quanto para a saúde dos indivíduos. Visto que os problemas que ocorrem no ambiente laboral ultrapassam o âmbito da instituição, isto seria, portanto, um preâmbulo e uma tentativa para o crescimento profissional desses jovens adultos.

O trabalho em caráter preventivo é sempre melhor que a busca de formas alternativas para sanar os problemas já instalados, tais como o adoecimento e a insatisfação no trabalho. Este pode ser um diferencial da instituição pesquisada em comparação com outras da mesma natureza e característica.

REFERÊNCIAS

- Aldwin, C. M. (1994). *Stress, coping and development: an integrative perspective*. New York: Guilford.
- Alegretti, J. (2006). Nível de *stress*, fontes estressoras e estratégias de enfrentamento em mulheres. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas. Disponível: <http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2006-06-22T060544Z-1174/Publico/Juliana_Allegretti.pdf>.
- Andolhe, R., Guido, L. A., & Bianchi, E. R. F. (2009). *Stress e coping* no período perioperatório de câncer de mama. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(3), 711-720. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43n3/a30v43n3.pdf>>.
- Antoniazzi, A. S. (1999). *Desenvolvimento de instrumentos para a avaliação de coping em adolescentes brasileiros*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível: <<http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000283149&loc=2005&l=cbc7bd9baf39c1f5>>.
- Antoniazzi, A. S., Dell'Aglio, D. D., & Bandeira, D. R. (1998). O conceito de *coping*: uma revisão teórica. *Estudos de Psicologia*, 3(2), 273-294. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v3n2/a06v03n2.pdf>>.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

- Arteche, A. X., & Bandeira, D. R. (2006). Adolescentes trabalhadores: estratégias de *coping* e concepções acerca de sua situação laboral. *Interação em Psicologia, 10* (1), 31-42. Disponível: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/psicologia/article/viewFile/5780/4216>>.
- Assunção, D. H., Sousa, I. F., & Mendonça, H. (2009, maio). *Diferenças de gênero e o significado do trabalho para os jovens aprendizes* . Apresentação de pôster no Congresso Norte e Nordeste, Belém.
- Balbinotti, M. A. A., Barbosa, M. L. L., & Wiethaeuper, D. (2006). Consistência interna e fatorial do Inventário Multifatorial de *Coping* para Adolescentes. *Psico-USF, 11* (2), 175-183. Disponível: <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/psicousf/v11n2/v11n2a06.pdf>>.
- Balbinotti, M. A. A., Barbosa, M. L. L., Wiethaeuper, D., & Teodoro, M. L. M. (2006). Estrutura fatorial do Inventário Multifatorial de *Coping* para Adolescentes (IMCA-43). *Psico, 37* (2), 123-130. Disponível: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/revistapsico/article/viewFile/1426/1119>>.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas, 35* (6), 20-29.
- Bee, H. (1997). *O ciclo vital* . (R. Garcez, trad.). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Berger, K. S. (2003). *O desenvolvimento da pessoa: do nascimento à terceira idade* . (D. C. Alencar, trad.). (5ª ed.). Rio de Janeiro: LTC.

- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(2), 139-157.
- Borges, A. I., Manso, D. S., Tomé, G., & Matos, M. G. (2008). Ansiedade e *coping* em crianças e adolescentes: diferenças relacionadas com a idade e gênero. *Análise Psicológica*, 4(26), 551-561. Disponível: <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v26n4/v26n4a02.pdf>>.
- Borges, L. O. (1996). A representação social do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 1(1), 7-25.
- Borges, L. O. (1997). Os atributos do significado do trabalho e sua mensuração. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-220.
- Borges, L. O. (1998). *O significado do trabalho e a socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e redes de supermercados*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4(1), 107-139. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v4n1/a07v04n1.pdf>>.
- Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 177-194. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n2/7272.pdf>>.
- Borges, L. O., Alves Filho, A., & Tamayo, S. (2008). Motivação e significado do trabalho. In M. M. Siqueira (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 215-248). Porto Alegre: Artmed.

- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 1(2), 11-44. Disponível: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewPDFInterstitial/6712/6169>>.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 24-62). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (no prelo). O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Orgs.). *Os psicólogos e seu trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Brasil. Ministério da Saúde (1996). Conselho Nacional de Saúde. *Resolução CSN nº 196/96. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos*. Brasília, DF. Disponível: <<http://www.ufrgs.br/bioetica/res19696.htm>>.
- Câmara, S. G., & Carlotto, M. S. (2007). Coping e gênero em adolescentes. *Psicologia em Estudo*, 12(1), 87-93. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v12n1/v12n1a10.pdf>>.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283. Disponível: <<http://www.psy.miami.edu/faculty/ccarver/documents/p89COPE.pdf>>.
- Casarín, A. V., Munguía, J. R. O., Infante, T. J. M., & Celis-Ochoa, B. S. (2007). Evaluación psicométrica del Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Moos para adolescentes (CRI-Y Form), en una muestra mexicana. *Revista de Educación y Desarrollo*, 7, 35-40. Disponível:

<http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/7/007_Vallejo.pdf>.

Chamon, E. M. Q. O. (2006). Estresse e estratégias de enfrentamento: o uso da escala Toulousaine no Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 6(2), 43-64.
Disponível:

<<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewPDFInterstitial/1108/7137>>.

Codo, W., Sampaio, J. J. C., & Hitomi, A. H. (1995). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. (2ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Compas, B. E. (1987). Coping with stress during childhood and adolescence. *Psychological Bulletin*, 101(3), 393-403.

Coutinho, M. C., Diogo, M. F., & Joaquim, E. P. (2008). Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. *Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 9(1), 99-108. Disponível: <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/psic/v9n1/v9n1a12.pdf>>.

Dell’Aglio, D. D. (2000). *O processo de coping, institucionalização e eventos de vida em crianças e adolescentes*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Diogo, M. F. (2005). *De balde e vassoura na mão: os sentidos do trabalho para as mulheres que exercem suas funções no setor de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition*. (2nd ed.). New York: McGraw Hill.

- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior, 21*(3), 219-239.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). 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, 48*(1), 150-170.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1991). Coping and emotion. In A. Monat & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: an anthology* (pp. 205-227). New York: Columbia University Press.
- Freud, S. (2006). *O ego e o id e outros trabalhos (1923–1925)*. (J. Salomão, trad.). Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. (vol. 19). Rio de Janeiro: Imago.
- Haan, N. (1977). *Coping and defending: processes of self-environment organization*. New York: Academic Press.
- Holahan, C. J., & Moos, R. H. (1985). Life stress and health: personality, coping and family support in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*(3), 739-747.
- Holahan, C. J., & Moos, R. H. (1987). Personal and contextual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(5), 946-955.
- Hunziker, M. H. L. (1993). Desamparo aprendido: um modelo de depressão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 9*(3), 487-498.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: past, present and future. *Psychosomatic Medicine, 55*(3), 234-247.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lipp, M. E. N. (1984). Stress e suas implicações. *Estudos de Psicologia*, 1(3-4), 5-19.
- Lobato, C. R. P. S. (2004). O significado do trabalho para o adulto jovem no mundo do provisório. *Revista de Psicologia da UNC*, 1(2), 44-53. Disponível: <<http://www.nead.uncnet.br/2009/revistas/psicologia/2/22.pdf>>.
- Meaning of Work International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Melo, S. L. (2002). *O significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário a profissional*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Mendes, A. M., & Cruz, R. M. (2004). Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In A. Tamayo (Org.). *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 39-58). Porto Alegre: Artmed.
- Mendonça, H., & Costa Neto, S. B. (2008). Valores e estratégias psicológicas de enfrentamento ao estresse no trabalho. In A. Tamayo (Org.), *Estresse e cultura organizacional* (pp. 193-228). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mich, Frederick C. (Ed.). (1993). *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*. (10th ed.). Springfield: Merriam-Webster Incorporated.
- Miller, N. E. (1980). A perspective on the effects of stress and coping on disease health. In S. Levine, & H. Ursin (Orgs.). *Coping and health* (pp. 323-353). New York: Plenum.

- Moos, R. (1993). *Coping responses inventory: adult form manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Moos, R. (1995). Development and applications of new measures of life stressors, social resources and coping responses. *European Journal of Psychological Assessment, 11*(1), 1-13.
- Moos, R. H. (2002). The mystery of human context and coping: an unraveling of clues. *American Journal of Community Psychology, 30*(1), 67-88.
- Moos, R. H. (2008). Conversation with Rudolf Moos. *Addiction, 103*(1), 13-23.
- Moos, R. H., & Schaefer, J. A. (1993). *Coping Responses Inventory for Work Settings (CRI-Form W)*. Palo Alto: HSR & D Center for Health Care Evaluation.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. (A. Soares, trad.). *Revista de Administração de Empresas, 41*(3), 8-19.
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicologia organizacional*. (R. G. Bahr, Trad.). São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Noriega, J. A. V., Albuquerque, F. J. B., Alvarez, J. F. L., & Pimentel, C. E. (2003). Coping em uma população do nordeste brasileiro. *Avaliação Psicológica, 2*(1), 17-27. Disponível: <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/avp/v2n1/v2n1a03.pdf>>.
- Pais Ribeiro, J. L., & Rodrigues, A. P. (2004). Questões acerca do coping: a propósito do estudo de adaptação do Brief Cope. *Psicologia, Saúde e Doenças, 5*(1), 3-15. Disponível: <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/psd/v5n1/v5n1a01.pdf>>.

- Papalia, D. E., & Olds, R. D. (2000). *Desenvolvimento humano*. (D. Bueno, trad.). (7ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Pereira, C. (2003). *Curso básico de estatística com o auxílio do SPSS e do EQS*. Manuscrito não publicado.
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de *coping* no ambiente organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 153-158. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v19n2/a07v19n2.pdf>>.
- Ribeiro, D. P. S. A. (2002). Estratégias de *coping* em psicólogos de serviços sociais e ambulatoriais de saúde pública. *Revista de Psicologia da UNESP*, 1(1), 74-81. Disponível: <<http://www.assis.unesp.br/revpsico/index.php/revista/article/viewFile/3/12>>.
- Ribeiro, C. V. S., & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 4(2), 76-83. Disponível: <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/epp/v4n2/v4n2a06.pdf>>.
- Ros, M., & Grad, H. (2005). O significado do valor trabalho relacionado à experiência ocupacional: uma comparação entre professores primários e estudantes do CAP. In A. Tamayo, & J. B. Porto (Orgs.). *Valores e comportamento nas organizações*. (pp. 251-279). Petrópolis: Vozes.
- Santos, A. F. & Alves Júnior, A. (2007). Estresse e estratégias de enfrentamento em mestrados de Ciências da Saúde. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 104-113. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v20n1/a14v20n1.pdf>>.

- Santos, C. A. (2006). *Significado do trabalho e conduta ético-profissional: um estudo de caso na Polícia Militar baiana*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Disponível:
<http://www.bibliotecadigital.ufba.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1290>.
- Sanzovo, C. E. & Coelho, M. E. C. (2007). Estressores e estratégias de *coping* em uma amostra de psicólogos clínicos. *Estudos de Psicologia*, 24(2), 237-238. Disponível:
<<http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v24n2/v24n2a09.pdf>>.
- Savoia, M. G. (1999). Escalas de eventos vitais e de estratégias de enfrentamento (*coping*). *Revista de Psiquiatria Clínica*, 26(2), 57-67.
- Savoia, M. G., Santana, P., & Mejias, N. P. (1996) Adaptação do Inventário de Estratégias de *Coping* de Folkman e Lazarus para o português. *Psicologia USP*, 7(1/2), 183-201.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (2005). Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. (V. Rios, trad.). In A. Tamayo, & J. B. Porto (Orgs.). *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 21-54). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Silva, E. N. (2009). *Coping e dimensões afetivas do bem-estar subjetivo: um estudo com trabalhadores da educação*. Dissertação de mestrado. Universidade Católica de Goiás,

Goiânia.

Disponível:

<http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=605>.

Siqueira, M. V. S. (2006). *Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo–empresa nas organizações contemporâneas*. Goiânia: Universidade Católica de Goiás.

Skinner, B. F. (1966). The phylogeny and ontogeny of behavior. *Science*, 153(3741), 1205-1213.

Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília, Brasília, DF.

Sousa, I. F., & Mendonça, H. (2006, junho). *Do estresse ao burnout: mediação das estratégias de coping*. Trabalho apresentado no 6º Congresso de Stress do ISMA-BR e 8º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, Porto Alegre.

Suls, J., David, J. P., & Harvey, J. H. (1996). Personality and coping: three generations of research. *Journal of Personality*, 64(4), 711-735.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. (3rd ed.). New York: HarperCollins.

Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(edição especial 1), 38-46. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>>.

Vaillant, G. E. (1994). Ego mechanisms of defense and personality psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*. 103(1), 44-50.

- Vivian, A. S., & Argimon, I. I. L. (2009). Estratégias de enfrentamento, dificuldades funcionais e fatores associados em idosos institucionalizados. *Cadernos de Saúde Pública*, 25(2), 436-444. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v25n2/22.pdf>>.
- Zanelato, L. S. (2008). *Manejo de stress, coping e resiliência em motoristas de ônibus urbano*. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual Paulista, Bauru.
- Zanini, D. S. (2003). *Coping: influencia de la personalidad y repercusiones en la salud mental de los adolescentes*. Tese de doutorado. Universidade da Barcelona, Barcelona.

APÊNDICES

Apêndice A. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Universidade Católica de Goiás

Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

Comitê de Ética em Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), de uma pesquisa acadêmica na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho para a conclusão do mestrado acadêmico em Psicologia. O objetivo deste estudo é analisar as relações existentes entre o significado que os jovens adultos atribuem ao trabalho e as estratégias utilizadas por eles para enfrentar situações estressantes (*coping*). A finalidade deste estudo consiste em buscar informações, por meio do levantamento quantitativo, sobre esta relação, com o intuito de colaborar para o entendimento científico e, conseqüentemente, permitir a ampliação da qualidade de vida dos jovens adultos trabalhadores.

Após os esclarecimentos sobre as informações a respeito deste trabalho, solicitamos que, caso você concorde em fazer parte deste estudo, voluntariamente, assine ao final deste documento, apresentado em duas vias. Uma delas é para você e a outra é para a pesquisadora responsável pelo estudo.

Em caso de recusa, sinta-se à vontade em não participar, não sendo por isso

responsabilizado(a) ou penalizado(a) em hipótese alguma. A qualquer momento, caso haja dúvidas, você pode procurar o Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Católica de Goiás (UCG) pelo telefone 3946-1071.

Informações sobre a pesquisa:

Título da pesquisa: Estudo sobre a relação entre o significado do trabalho e *coping* para jovens adultos

Pesquisadora responsável: Daniella Holanda de Assunção

Telefone para contato: (62) 9969-8001

Orientadora da Pesquisa: Profa. Dra. Helenides Mendonça

Telefone para contato: (62) 3946-1021

A pesquisadora aplicará as escalas utilizando o IMST e o *CRI-Adult Form*, com a explicação sobre como os itens devem ser respondidos. Este material será avaliado pela pesquisadora e descartado após o procedimento de análise.

Durante todo o processo, você será acompanhado pela pesquisadora e pela orientadora da pesquisa, que estarão à sua inteira disposição para esclarecimento de dúvidas. Além disso, você pode desistir a qualquer tempo, sendo resguardado o seu direito de retirar seu consentimento sem qualquer penalidade e mantendo o sigilo de sua participação.

Ressalta-se que não existe risco previsível. Entretanto, a pesquisadora se compromete a indenizar os participantes do estudo caso haja algum prejuízo ou dano decorrente da participação

nesta pesquisa.

A pesquisa estará à disposição da pesquisadora para publicação de resultados, artigos e documentos acadêmicos, bem como apresentações em eventos e atividades científicas. Porém, a sua privacidade e o sigilo quanto aos dados confidenciais envolvidos nas entrevistas estão assegurados, de maneira a não expô-lo(a). Nestas atividades, jamais serão divulgados nomes, características ou quaisquer dados que permitam identificá-lo(a) como participante da pesquisa.

Desde já, agradeço sua participação.

Goiânia, ___ de _____ de 2009

Daniella Holanda de Assunção

Consentimento da participação da pessoa como sujeito

Eu, _____, RG nº - _____, abaixo assinado, comprometo-me a participar voluntariamente da pesquisa intitulada “Estudo sobre a relação entre o significado do trabalho e *coping* para jovens adultos”. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora responsável sobre os objetivos e interesses científicos desta pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos decorrentes da minha participação, tendo a liberdade de questionar a qualquer momento, sempre que houver dúvidas.

Foi-me garantido que minha participação é voluntária, podendo retirar-me do estudo a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade ou prejuízo para mim. Em nenhum momento terei meu nome publicado ou exposto por qualquer razão e, caso seja necessário, será trocado o meu nome como forma de manter minha privacidade. A pesquisadora se compromete a manter em confidência toda e qualquer informação que possa identificar-me individualmente.

Goiânia, ___ de _____ de 2009

Assinatura do(a) participante

Assinatura da pesquisadora

Assinatura da testemunha (não ligada á equipe de pesquisadores)

Apêndice B. Dados sociodemográficos e Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST)

Caro(a) participante,

Estamos desenvolvendo um estudo a respeito das relações existentes entre o significado que os jovens adultos atribuem ao trabalho e as estratégias utilizadas por eles para enfrentar os problemas relacionados ao trabalho. A finalidade deste estudo consiste em realizar uma pesquisa acadêmica na área de psicologia organizacional e do trabalho e gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo aos questionários. Cada um deles possui uma explicação de como os itens devem ser respondidos.

Precisamos que você **RESPONDA AOS QUESTIONÁRIOS COM SINCERIDADE** e procure não deixar **NENHUMA QUESTÃO EM BRANCO**.

Lembre-se de que **NÃO HÁ RESPOSTAS CERTAS OU ERRADAS**. Todas são corretas, desde que correspondam ao que você pensa.

As suas **RESPOSTAS SÃO CONFIDENCIAIS** e pedimos que não escreva o seu nome.

Por favor, não se esqueça de **DEVOLVER OS QUESTIONÁRIOS**.

Esperamos poder contar com a sua ajuda.

Desde já, o nosso sincero agradecimento!

Daniella Holanda de Assunção

Profa. Dra. Helenides Mendonça

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Idade: _____

Sexo: () masculino () feminino

Estado civil: () solteiro () casado () separado () outros _____

Possui filhos? () não () sim Quantos? _____

Escolaridade: _____

Possui cargo de chefia? () sim () não

Tempo de serviço: _____

Função: _____

INVENTÁRIO DA MOTIVAÇÃO E SIGNIFICADO DO TRABALHO (IMST)

Livia de Oliveira Borges

Antônio Alves Filho

Caro(a) participante, olá!

O IMST foi elaborado com base na confiança que temos em você, participante. Por isso, não há artifícios para confundi-lo(a). Talvez você sinta uma certa repetição, mas o que ocorre é que precisamos que opine sobre o mesmo aspecto do trabalho (por exemplo: salário e natureza das tarefas) nas duas perspectivas de análise previstas. Cada parte do IMST, a seguir, tem suas próprias instruções específicas. Antes de iniciar cada uma, preste bem atenção a tais instruções.

PARTE 1

A seguir, você vai encontrar uma lista de frases sobre o trabalho ou os resultados deste. Reflita quanto cada frase representa algo que o seu trabalho **deve ser**. Queremos saber como seria seu trabalho ideal. Indique-nos sobre esta sua avaliação atribuindo pontos de **0 a 4**.

Vejamos antecipadamente os seguintes exemplos:

E1. 4 Trabalhar gera alegria de viver

E2. 0 Trabalhando, fico com uma dor nas costas.

E3. 2 Trabalhando, sou criativo.

As respostas dadas significam que é de importância máxima o trabalho gerar *alegria de viver* (nota **4**), que não é desejável que o trabalho gere *uma dor nas costas* (nota **0**) e que é desejável que o trabalho oportunize a expressão de sua criatividade, mas apenas moderadamente (nota **2**).

Agora é sua vez de responder. **Vamos lá! Opine:** quanto (de 0 a 4) as frases contam algo que o trabalho **deve ser**?

1. ____ É um prazer realizar minhas tarefas
2. ____ Tenho oportunidades de me tornar mais profissionalizado(a) (mais qualificado/a).
3. ____ As pessoas sabem o quanto é importante o meu trabalho.
4. ____ Os chefes sabem se comunicar com cada um.
5. ____ O meu trabalho é o meu sustento.
6. ____ Sou independente porque assumo minhas despesas pessoais.
7. ____ Os resultados do que faço beneficia os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).

8. ____ Se trabalho, tenho o retorno econômico merecido.
9. ____ Estou repetindo as mesmas tarefas todos os dias.
10. ____ Eu sinto que sou tratado como pessoa respeitada.
11. ____ No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene do ambiente.
12. ____ Fazendo minhas tarefas, não corro riscos físicos.
13. ____ Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.
14. ____ Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
15. ____ Trabalhando, faço amizades.
16. ____ Os chefes confiam em mim.
17. ____ Trabalhando, decido o que compro para mim.
18. ____ O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).
19. ____ Reconheço a autoridade dos superiores.
20. ____ A empresa cumpre obrigações para comigo.
21. ____ Trabalhar exige esforço físico (corporal).
22. ____ O trabalho é duro porque exige esforço, dedicação e luta.
23. ____ Minhas tarefas exigem de mim tentar fazer o melhor.
24. ____ O que ganho é suficiente e de acordo com o meu esforço.
25. ____ O trabalho me torna uma pessoa digna.

26. ____ O trabalho é a garantia da existência humana.
27. ____ Trabalho com conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.
28. ____ Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.
29. ____ Meu corpo é necessário para executar minhas tarefas.
30. ____ Os colegas de trabalho me querem bem.
31. ____ Meu trabalho é minha sobrevivência.
32. ____ Trabalhar bem é o que preciso fazer para continuar no meu emprego.
33. ____ Trabalho para ter assistência para mim e minha família.
34. ____ O trabalho é a base para o progresso da sociedade.
35. ____ O trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.
36. ____ Todo dia faço tarefas parecidas.
37. ____ Trabalhando, estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.
38. ____ O trabalho é corrido quando se trabalha também em casa.
39. ____ Trabalhar é fazer a tarefa.
40. ____ Trabalho de acordo com minhas possibilidades.
41. ____ Todos os trabalhadores se esforçam como eu.
42. ____ Trabalhando, sinto-me como uma máquina ou um animal.
43. ____ No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança recomendáveis.

44. ____ Sou discriminado(a) devido ao meu trabalho.
45. ____ Todos que trabalham têm os mesmos direitos.
46. ____ Esforço-me muito e ganho pouco.
47. ____ O trabalho me deixa esgotado.
48. ____ Trabalhando, sinto-me atarefado.
49. ____ Sou reconhecido(a) pelo que faço.
50. ____ Trabalho em ambiente limpo.
51. ____ Mereço ganhar mais pelo meu trabalho.
52. ____ No meu trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.
53. ____ No meu trabalho, tenho as ferramentas necessárias.
54. ____ Recebo toda a assistência que mereço.
55. ____ Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.
56. ____ Sinto-me produtivo.
57. ____ Trabalhando, desenvolvo minhas habilidades interpessoais.
58. ____ Influencio nas decisões da organização (contribuindo para a formação de opiniões).
59. ____ Sigo as normas das organizações (empresas).
60. ____ Trabalhando, tenho oportunidade de expressar minha criatividade.
61. ____ O trabalho me garante receber meu salário.

PARTE 2

Agora você vai refletir sobre vários resultados do trabalho, procurando responder à seguinte questão:

Quanto ocorre concretamente no seu trabalho o resultado indicado?

Você responderá a esta questão atribuindo pontos de 0 a 4. Veja os exemplos para que esteja mais seguro(a) ao apresentar suas respostas:

Quadro de exemplos

Resultados gerados pelo trabalho	Ocorre
E1. Alegria de viver	0
E2. Uma dor nas costas	4
E3. Criatividade	1

As respostas dos exemplos significam que você nunca observa, de fato, que o trabalho gere *alegria de viver* (nota **0**). Quanto a *uma dor nas costas*, você observa que isto ocorre sempre ou intensamente (nota **4**). Em relação à criatividade no seu trabalho, observa que ocorre apenas raramente (nota **1**).

Agora que você já compreendeu, vamos lá! Aproveite a oportunidade para nos contar quanto você observa **ocorrer** o resultado indicado onde você trabalha.

Trabalhando, obtenho:	Ocorre
1. Prazer pela realização de minhas tarefas.	

2. Oportunidades de me tornar mais profissionalizado(a) (mais qualificado/a).	
3. Reconhecimento da importância do que faço.	
4. Boa comunicação dos chefes comigo.	
5. Meu sustento.	
(6. ELIMINADO POR PROBLEMAS DE IMPRESSÃO)	
7. Estabilidade no emprego.	
8. Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).	
9. Retorno econômico merecido.	
10. Repetição diária de tarefas.	
11. O uso de meu pensamento ou da cabeça.	
12. O sentimento de ser tratado(a) como pessoa respeitada.	
13. Cuidados necessários à higiene no ambiente de trabalho.	
14. Minhas opiniões levadas em conta.	
15. A confiança dos chefes em mim.	
16. Crescimento pessoal na vida.	
17. Independência para decidir o que compro para mim.	
18. Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	
19. Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.	

20. Reconhecimento da autoridade dos superiores.	
21. Ocupação de meu tempo.	
22. Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.	
23. Dureza, pela exigência de esforço, dedicação e luta.	
24. Exigência de tentar fazer o melhor.	
25. Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com o meu esforço.	
26. Sentimento de que sou uma pessoa digna.	
27. Conforto nas formas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.	
28. Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.	
29. Responsabilidades por minhas decisões.	
30. Minha sobrevivência.	
31. Permanência no emprego pela qualidade do que faço.	
32. Assistência para mim e minha família.	
33. Contribuição para o progresso da sociedade.	
34. Obediência aos superiores.	
35. Tarefas parecidas feitas diariamente.	
36. Percepção de estar ocupado(a), fazendo alguma coisa.	
(37. ELIMINADO POR PROBLEMAS DE IMPRESSÃO)	

38. Tarefa cumprida.	
39. Tarefas e obrigações de acordo com minhas possibilidades.	
40. Sentimento de ser como uma máquina ou um animal.	
41. Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.	
42. Discriminação pelo meu trabalho.	
43. Igualdade de direitos para todos que trabalham.	
44. Percepção de que ganho pouco para o esforço que faço.	
45. Sentimento de que estou esgotado(a).	
46. Sentimento de que sou gente.	
47. Percepção de que estou atarefado(a).	
48. Reconhecimento pelo que faço.	
49. Limpeza no ambiente de trabalho.	
50. Merecimento de ganhar mais pelo que faço.	
51. Sentimento de estar bem de cabeça (mentalmente).	
52. Exigência de rapidez.	
53. Equipamentos necessários e adequados.	
54. Assistência merecida.	
55. Oportunidade de exercitar o meu corpo.	

56. Pressa em fazer e terminar minhas tarefas.	
57. Percepção de ser produtivo(a).	
58. Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.	
59. Influência nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).	
60. Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.	
61. Oportunidades de expressão de minha criatividade.	
62. Meu salário.	

Apêndice C. *CRI-Adult Form*

CRI-ADULT FORM

Rudolf H. Moos, Ph.D.

Caderno de perguntas

Escreva seu nome, data de nascimento, idade, escolaridade, profissão, sexo, estado civil e raça na folha de respostas. Responda a todas as perguntas na folha de respostas. Não escreva nada neste caderno.

PARTE 1

Este caderno contém perguntas sobre como você enfrenta os problemas importantes que surgem no seu trabalho.

Por favor, pense no problema mais importante ou na situação mais difícil que você viveu no trabalho **nos últimos 12 meses**.

Por exemplo: um problema, algum conflito ocorrido no trabalho.

Descreva de forma breve este problema no espaço em branco que está na primeira parte da folha de respostas.

Se você não passou por nenhum problema importante em seu trabalho, escreva um problema de menor importância que teve de resolver.

Responda a cada uma das 10 perguntas na folha de respostas de acordo com o seguinte:

Circule “NÃO” se sua resposta é CERTAMENTE NÃO	NÃO	GN	GS	SIM
Circule “GN” se sua resposta é GERALMENTE NÃO	NÃO	GN	GS	SIM
Circule “GS” se sua resposta é GERALMENTE SIM	NÃO	GN	GS	SIM
Circule “SIM” se sua resposta é CERTAMENTE SIM	NÃO	GN	GS	SIM

1. Já teve de resolver, antes, um problema como este?
2. Sabia que este problema poderia acontecer com você?
3. Você teve tempo suficiente de preparação para enfrentar este problema?

4. Quando este problema ocorreu, pensou de que maneira poderia prejudicar você?
5. Quando este problema ocorreu, pensou nele como um desafio?
6. Este problema foi causado por você?
7. Este problema foi causado por outra pessoa?
8. Aconteceu alguma coisa boa ao enfrentar este problema?
9. Este problema ou situação já foi resolvido?
10. Se o problema já foi resolvido, está tudo bem com você?

PARTE 2

Leia cada pergunta atentamente e assinale com que frequência você age da maneira que a pergunta indica para enfrentar o problema que você descreveu na PARTE 1.

Responda a cada uma das 48 perguntas na folha de respostas de acordo com o seguinte:

Circule “N” se sua resposta é NÃO, NUNCA	N	U	B	S
Circule “U” se sua resposta é UMA OU DUAS VEZES	N	U	B	S
Circule “B” se sua resposta é BASTANTE VEZES	N	U	B	S
Circule “S” se sua resposta é SIM, QUASE SEMPRE	N	U	B	S

Esta segunda parte tem 48 perguntas. Lembre-se que você tem de dar todas as suas respostas na folha de respostas. Por favor, responda a cada pergunta da forma mais certa que puder. Suas respostas são confidenciais.

Se não quiser responder a uma pergunta, por favor, marque o número desta pergunta na folha de respostas para indicar que você decidiu omiti-la.

Se alguma pergunta não se aplica ao seu caso, por favor, escreva NA (não se aplica) na folha de respostas, à direita do número da pergunta.

Se você quiser corrigir alguma de suas respostas, apague bem a primeira e marque a nova resposta. Observe que as respostas estão ordenadas em filas na PARTE 2 da folha de respostas.

1. Você pensou em várias maneiras de resolver o problema?
 2. Você dizia alguma coisa para si mesmo(a) para sentir-se melhor?
 3. Você falou com algum familiar sobre este problema?
 4. Você decidiu alguma forma de resolver o problema e realmente fez desta forma?
 5. Você tentou esquecer o problema?
 6. Você pensou que o tempo poderia resolver o problema e que a única coisa que tinha de fazer era esperar?
 7. Você começou a ter novas atividades?
 8. Você desabafou sua raiva com outras pessoas quando se sentiu triste ou com raiva?
-
9. Você tentou pensar no problema com outra perspectiva?
 10. Você disse a si mesmo(a) que as coisas poderiam ser piores?
 11. Você falou com algum(a) amigo(a) sobre o problema?
 12. Você sabia o que tinha de fazer e se esforçou para que as coisas se resolvessem?
 13. Você tentou não pensar no problema?
 14. Você se deu conta de que não controlava o problema?
 15. Você se envolveu em novas atividades?
 16. Você se arriscou ou fez algo perigoso?
-
17. Sua cabeça deu voltas sobre o que você tinha de dizer ou fazer?

18. Você tentou ver o lado positivo da situação?
 19. Você falou com alguma pessoa especializada, por exemplo, médico, advogado, padre, etc.?
 20. Você decidiu o que queria e tentou consegui-lo?
 21. Você fantasiou ou imaginou um momento ou um lugar melhor que o atual?
 22. Você acreditou que o resultado seria decidido pelo destino?
 23. Você tentou fazer novas amizades?
 24. Você se afastou das pessoas em geral?
-
25. Você pensou em como as coisas poderiam mudar?
 26. Você pensou que estava melhor que outras pessoas com o mesmo problema que o seu?
 27. Você buscou ajuda de outras pessoas ou grupos com o mesmo tipo de problema?
 28. Você tentou resolver o problema pelo menos de duas formas diferentes?
 29. Você tentou não pensar na sua situação mesmo sabendo que tinha de pensar nela em outro momento?
 30. Você aceitou o problema porque nada podia ser feito para mudá-lo?
 31. Você começou a ler mais para se distrair?
 32. Você gritou ou falou alto para desabafar?
-
33. Você tentou entender por que o problema estava ocorrendo com você?
 34. Você tentou dizer a si mesmo(a) que as coisas melhorariam?
 35. Você tentou entender sobre a situação ou o problema?

36. Você tentou fazer mais coisas por sua conta?
 37. Você desejou que o problema desaparecesse ou desejou acabar com ele de algum modo?
 38. Você esperava que o problema se resolvesse da pior maneira possível?
 39. Você dedicou mais tempo a atividades recreativas?
 40. Você chorou para expressar/manifestar seus sentimentos?
-
41. Você pensou que aconteceriam novas dificuldades ou desgraças?
 42. Você pensou em como esta situação poderia mudar sua vida para melhor?
 43. Você pediu a solidariedade e a compreensão das pessoas?
 44. Você tirou lições das coisas, dia a dia, passo a passo?
 45. Você tentou negar que o problema era realmente muito sério?
 46. Você perdeu a esperança de que as coisas voltariam a ser como antes?
 47. Você tentou ocupar-se no trabalho ou em outras atividades que o(a) ajudassem a enfrentar as coisas?
 48. Você fez algo que imaginava que não funcionaria, mas pelo menos tentou?

CRI-ADULT FORM – FOLHA DE RESPOSTA

Rudolf H. Moos, Ph.D.

Nome: _____ Data de nascimento: ____/____/____

Idade: _____ Escolaridade: _____ Profissão: _____

Sexo: _____ Estado civil: _____ Naturalidade: _____

